

Transformasi Organisasi: Membangun Budaya Inovasi untuk Kesuksesan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Bima

Firdaus^{a*}, Muhammad Nur^a, Haeril^a, Arief Hidayatullah^b

^aProgram Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Mbojo Bima, Indonesia

^bProgram Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Mbojo Bima, Indonesia

*Co-Author Email: firddaus08@gmail.com

Article Information

Submitted: 23

Desember 2023

Accepted: 24

Januari 2024

Online Publish: 24

Januari 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan transformasi organisasi, pembangunan budaya inovasi, restrukturisasi birokrasi, dan peningkatan partisipasi masyarakat sebagai bagian dari reformasi birokrasi di Kabupaten Bima. Fokus utama adalah pada bagaimana integrasi aspek-aspek ini membentuk landasan untuk keberhasilan reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik di tingkat lokal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus sebagai desain penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kabupaten Bima memperlihatkan bahwa transformasi organisasi yang menyeluruh, pembangunan budaya inovasi, restrukturisasi birokrasi, dan partisipasi masyarakat adalah elemen-elemen saling terkait yang mendukung kesuksesan reformasi birokrasi. Penelitian ini memberikan wawasan bagi pemerintah daerah lainnya dalam menghadapi tantangan serupa, menegaskan bahwa pendekatan holistik dan inklusif diperlukan untuk mencapai birokrasi yang responsif dan efektif dalam melayani masyarakat.

Kata Kunci: transformasi, organisasi, inovasi, reformasi, birokrasi

Abstract

This research aims to describe organizational transformation, the development of an innovative culture, bureaucratic restructuring, and increased community participation as part of bureaucratic reform in Bima Regency. The primary focus is on how the integration of these aspects forms the foundation for the success of bureaucratic reform and the improvement of public services at the local level. The research adopts a qualitative approach with a case study as the research design, conducted at the Secretariat Office of Bima Regency. The findings indicate that Bima Regency demonstrates that comprehensive organizational transformation, the development of an innovative culture, bureaucratic restructuring, and community participation are interrelated elements supporting the success of bureaucratic reform. This research provides insights for other local governments facing similar challenges, emphasizing that a holistic and inclusive approach is necessary to achieve a responsive and effective bureaucracy in serving the community.

Keywords: transformation, organization, innovation, reform, bureaucrac

Pendahuluan

Transformasi organisasi publik yang inovatif adalah suatu keharusan dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika tuntutan masyarakat yang terus berkembang (Nurlia, 2016);(Setiawati, 2016). Organisasi sektor publik memiliki peran yang sangat vital dalam menyelenggarakan layanan publik, menangani isu-isu sosial, dan menciptakan lingkungan

How to Cite

Firdaus, Muhammad Nur, Haeril, Arief Hidayatullah/Transformasi Organisasi: Membangun Budaya Inovasi untuk Kesuksesan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Bima/Vol 4 No 6 (2024)

<https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i6.325>

DOI
e-ISSN

2721-2246

Published by

Rifa Institute

yang mendukung kesejahteraan masyarakat (Asropi, 2008) (Rohayatin, 2017). Dalam konteks ini, kebutuhan akan transformasi organisasi publik yang inovatif muncul sebagai respons terhadap tantangan dan peluang yang semakin kompleks di era modern ini (Fanida, 2023); (Sholihah & Oktariyanda, 2015).

Pentingnya transformasi organisasi publik yang inovatif tidak hanya terkait dengan efisiensi operasional, tetapi juga dengan kemampuan untuk memberikan layanan yang lebih baik dan responsif kepada masyarakat (Ilmu et al., 2019); (Kartika & Oktariyanda, 2022). Inovasi dalam sektor publik mencakup berbagai aspek, mulai dari penggunaan teknologi terkini untuk meningkatkan efisiensi birokrasi hingga pengembangan kebijakan yang progresif dan berkelanjutan (Rahmawati & Fanida, 2021); (Meirinawati & Ap, 2019). Transformasi ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan di mana organisasi publik dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kebutuhan masyarakat serta memberikan solusi yang inovatif dan efektif (Himam, 2016).

Salah satu karakteristik utama dari transformasi organisasi publik yang inovatif adalah fokus pada pemberdayaan masyarakat dan keterlibatan publik dalam proses pengambilan keputusan (Wisesa et al., 2023); (Zulfia & Frinaldi, 2022). Organisasi publik yang inovatif menciptakan platform untuk partisipasi aktif masyarakat dalam perumusan kebijakan, memastikan bahwa keputusan yang diambil mencerminkan kebutuhan dan aspirasi yang sebenarnya dari beragam segmen masyarakat (Eldo & Mutiarin, 2019).

Selain itu, aspek transparansi dan akuntabilitas juga menjadi poin kunci dalam transformasi ini (Yalina, 2018). Dengan mengadopsi praktik-praktik terbuka, organisasi publik dapat membangun kepercayaan masyarakat dan meningkatkan efektivitas pelayanan mereka (Hamdillah, 2023). Transformasi ini juga mencakup pembaruan dalam manajemen sumber daya, pengembangan SDM yang berfokus pada keterampilan masa depan, dan perubahan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan kolaborasi (Putra et al., 2021).

Dalam konteks reformasi birokrasi di organisasi publik, budaya inovasi memainkan peran sentral dalam menentukan tingkat keberhasilan transformasi (Daraba et al., 2023). Budaya inovasi menciptakan fondasi untuk perubahan yang progresif dan terukur, memastikan bahwa organisasi tidak hanya mengadopsi perubahan struktural tetapi juga menggali kreativitas dan solusi baru untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan (Ma'ruf¹ & Harahap, 2022). Sebagai elemen penggerak, budaya inovasi memotivasi karyawan untuk berpikir di luar batas-batas yang ada dan mendorong kolaborasi dalam mencapai tujuan reformasi birokrasi yang ambisius (Kardiat, 2023).

Budaya inovasi juga menciptakan iklim yang mendukung kolaborasi antar anggota organisasi, membuka pintu untuk keterlibatan karyawan yang lebih besar dalam proses reformasi birokrasi (Wibowo & Pratomo, 2021). Kolaborasi ini penting untuk mengatasi hambatan departementalisasi dan memastikan bahwa perubahan tidak hanya bersifat top-down tetapi juga melibatkan kontribusi dari semua tingkatan organisasi (Farhaini et al., 2022). Dengan keterlibatan yang lebih besar, karyawan merasa memiliki peran aktif dalam perubahan, meningkatkan penerimaan terhadap reformasi dan mengurangi resistensi yang mungkin timbul (Henriyani, 2019). Selain itu, sering kali juga membawa bersama penerimaan terhadap risiko dan sikap terbuka terhadap eksperimen (Rasyid Prasmi & Pribadi, 2015). Dalam konteks reformasi birokrasi, di mana perubahan mungkin melibatkan ketidakpastian, penerimaan terhadap risiko dapat membantu organisasi untuk mencoba pendekatan baru tanpa takut kegagalan (Akbar et al., 2021). Dengan memperlakukan kegagalan sebagai peluang untuk belajar, budaya inovasi membantu organisasi mengidentifikasi solusi yang efektif dan merancang strategi reformasi yang lebih adaptif (Sofianto, 2020).

Demikian menurut (Rifai, 2023) bahwa budaya inovasi juga memiliki dampak langsung pada pelayanan publik. Dengan mendorong ide-ide kreatif dan peningkatan terus-menerus, budaya inovasi membantu organisasi publik untuk memberikan layanan yang lebih responsif

dan relevan terhadap kebutuhan masyarakat. Keberhasilan reformasi birokrasi tidak hanya diukur dari perubahan internal, tetapi juga dari dampak positif yang dapat dirasakan oleh masyarakat. Oleh karena itu, budaya inovasi bukan hanya menjadi alat untuk mencapai reformasi, tetapi juga menjadikan pelayanan publik sebagai pusat dari transformasi tersebut (Silva Dwi Kurnia & Zulkarnaini, 2022).

Demikian Dalam era dinamika organisasi dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, transformasi organisasi menjadi sebuah keniscayaan, terutama ketika melibatkan reformasi birokrasi di tingkat pemerintahan daerah (Zulfikar & Ema Jumiati, 2020). Kabupaten Bima, sebagai wilayah yang berupaya menghadirkan pelayanan publik yang lebih efisien dan responsif, berada di garis depan perubahan ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis bagaimana transformasi organisasi, khususnya dalam membangun budaya inovasi, dapat menjadi kunci kesuksesan dalam reformasi birokrasi di Kabupaten Bima.

Reformasi birokrasi bukanlah sekadar restrukturisasi formal, tetapi juga melibatkan perubahan budaya organisasi yang mendalam (Rohayatin et al., 2018). Budaya inovasi menjadi fokus utama dalam konteks ini, karena mampu merangsang kreativitas, kolaborasi, dan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan (Gumilar, 2016). Kabupaten Bima, dengan konteksnya yang unik, menjadi panggung untuk mengidentifikasi faktor-faktor penentu dalam membangun budaya inovasi yang berkelanjutan sebagai landasan keberhasilan reformasi birokrasi.

Pentingnya penelitian ini tidak hanya terletak pada kontribusi terhadap pemahaman teoritis tentang transformasi organisasi dan budaya inovasi, tetapi juga pada implementasinya dalam konteks praktis Kabupaten Bima. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pandangan mendalam tentang tantangan dan peluang dalam menciptakan budaya inovasi yang mendukung perubahan organisasi dan reformasi birokrasi di tingkat pemerintahan daerah.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan budaya inovasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk pembuat kebijakan dan pemimpin organisasi di Kabupaten Bima, serta memberikan kontribusi lebih lanjut terhadap literatur tentang transformasi organisasi di sektor Pemerintahan. Melalui pendekatan penelitian ini, diharapkan Kabupaten Bima dapat menjadi contoh bagi daerah-daerah lain dalam menghadapi transformasi organisasi dengan fokus pada membangun budaya inovasi yang kuat untuk mendukung kesuksesan reformasi birokrasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus sebagai desain penelitian. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam fenomena transformasi organisasi dan pembangunan budaya inovasi dalam konteks reformasi birokrasi di Kabupaten Bima. Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Lokasi tersebut sangat strategis dalam melihat studi kasus dan permasalahan yang terjadi. Subyek penelitian ini dipilih melalui *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data terdiri atas observasi (*observation*), wawancara (*interview*), dan dokumentasi (*documentation*). Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap dari lapangan, tahap berikutnya yang harus dilakukan adalah tahap analisa data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data model interaktif, teknik terdiri dari tiga hal utama, yaitu; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/ verifikasi (Idrus, 2009)

Hasil dan Pembahasan

Perspektif "*Good Public Policy Governance*" dalam Pengelolaan Pariwisata melibatkan

kerangka kerja yang transparan, adil, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa kebijakan yang diimplementasikan menciptakan dampak positif yang merata bagi masyarakat dan destinasi pariwisata. Pertama, partisipasi masyarakat menjadi landasan utama dalam perspektif ini. Dalam pembuatan kebijakan pariwisata, pemerintah lokal menggandeng masyarakat setempat untuk terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan. Ini mencakup pendekatan inklusif untuk mendengarkan dan memahami kebutuhan serta aspirasi masyarakat lokal. Dengan melibatkan masyarakat, kebijakan dapat mencerminkan nilai-nilai lokal, dan implementasinya dapat mendapat dukungan yang lebih luas dari masyarakat.

Dalam membangun Budaya Inovasi sebagai upaya Reformasi Birokrasi di Kabupaten Bima adalah merupakan upaya menyeluruh dalam mengubah struktur, proses, dan budaya organisasi di tingkat pemerintahan daerah Kabupaten Bima. Transformasi ini dilakukan dengan tujuan utama untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas organisasi terhadap tuntutan masyarakat dan dinamika lingkungan (Kuncoro & Harjono, 2022).

Bagian integral dari transformasi ini adalah pembangunan budaya inovasi, yang mencakup perubahan dalam sikap, nilai, dan perilaku anggota organisasi (Ayu et al., 2023). Budaya inovasi diperkuat sebagai fondasi yang memotivasi karyawan untuk berpikir kreatif, berkolaborasi, dan mengadopsi solusi-solusi baru dalam menghadapi perubahan yang cepat (Maulana & Yulianiti, 2018). Kesuksesan transformasi organisasi ini diukur melalui sejauh mana budaya inovasi dapat diterapkan secara berkelanjutan dalam kebijakan, praktek kerja, dan interaksi internal dan eksternal di Kabupaten Bima. Reformasi birokrasi dalam konteks ini mencakup restrukturisasi organisasi, penerapan teknologi informasi, dan peningkatan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan. Melalui transformasi ini, Kabupaten Bima berupaya membangun lingkungan yang adaptif, terbuka terhadap perubahan, dan berdaya saing tinggi untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan warganya.

Pembangunan budaya inovasi

Pembangunan budaya inovasi di Kabupaten Bima didorong oleh kesadaran dan komitmen tinggi dari para pemimpin organisasi, terutama pejabat eksekutif dan manajemen kunci. Pemimpin organisasi memainkan peran utama dalam menginisiasi perubahan budaya, menyuarakan pentingnya inovasi dalam mengatasi tantangan dan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan kolaborasi.

Untuk memperkuat budaya inovasi, Kabupaten Bima melaksanakan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berfokus pada peningkatan keterampilan inovatif. Program ini mencakup pelatihan desain thinking, pengelolaan proyek inovatif, dan penguatan kemampuan berpikir kreatif. Melalui pendekatan ini, setiap anggota organisasi diberdayakan untuk menghasilkan ide-ide baru dan mengimplementasikannya dalam konteks tugas mereka.

Pentingnya budaya inovasi diperkuat dengan pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada individu atau tim yang memberikan kontribusi inovatif. Kabupaten Bima memahami bahwa penghargaan bukan hanya berupa pengakuan formal, tetapi juga termasuk pengakuan informal yang dapat merangsang semangat inovasi di antara karyawan. Ini menciptakan siklus positif di mana anggota organisasi merasa termotivasi untuk terus berinovasi.

Budaya inovasi di Kabupaten Bima tidak terbatas pada internal organisasi saja, melainkan juga mencakup pemberdayaan masyarakat dalam proses inovatif. Melalui program partisipatif dan mekanisme dialog publik, masyarakat diajak untuk berkontribusi dalam merancang solusi inovatif yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal ini membuktikan bahwa pembangunan budaya inovasi di Kabupaten Bima bukan hanya menjadi aset internal organisasi, tetapi juga menjadi aspek yang mendorong pemberdayaan dan partisipasi

masyarakat secara lebih luas.

Namun meskipun terdapat upaya yang nyata untuk membangun budaya inovasi di Kabupaten Bima, beberapa kendala juga muncul yang dapat mempengaruhi kelangsungan dan efektivitas inisiatif tersebut. Salah satu kendala utama adalah resistensi terhadap perubahan di tingkat individu. Beberapa anggota organisasi mungkin kurang bersedia mengubah cara kerja yang sudah mapan atau merasa tidak nyaman dengan lingkungan baru yang mendorong inovasi.

Keterbatasan sumber daya dan anggaran juga menjadi kendala signifikan dalam pembangunan budaya inovasi di Kabupaten Bima. Program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta implementasi berbagai inisiatif inovatif, memerlukan alokasi sumber daya yang memadai. Tantangan ini dapat menghambat kemampuan organisasi untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan inovatif secara menyeluruh.

Keterlibatan pemangku kepentingan dan masyarakat dalam proses inovatif mungkin menghadapi hambatan dalam bentuk komunikasi yang kurang efektif atau kurangnya pemahaman terhadap nilai inovasi. Koordinasi yang tidak optimal antara berbagai pihak terkait dapat memperlambat proses pembangunan budaya inovasi dan menimbulkan ketidakpastian.

Kondisi sosial-budaya lokal juga dapat menjadi faktor kendala. Nilai-nilai tradisional dan norma sosial tertentu mungkin tidak sejalan dengan budaya inovasi yang merangsang perubahan dan eksperimen. Oleh karena itu, transformasi budaya inovasi perlu mempertimbangkan dan berintegrasi dengan konteks sosial-budaya setempat untuk mencapai dukungan yang lebih luas dan berkelanjutan.

Dengan menyadari dan mengatasi kendala-kendala ini, Kabupaten Bima dapat lebih efektif membangun dan mempertahankan budaya inovasi sebagai bagian integral dari kesuksesan reformasi birokrasi. Dengan pendekatan yang holistik dan adaptif, diharapkan kendala-kendala ini dapat diatasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi di seluruh organisasi dan masyarakat Kabupaten Bima.

Restrukturisasi Organisasi

Kabupaten Bima menghadapi kebutuhan mendesak untuk melakukan restrukturisasi organisasi birokrasi guna meningkatkan efisiensi, merespons tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, dan mengoptimalkan pelayanan publik. Peningkatan tuntutan dan dinamika lingkungan memicu kesadaran akan perlunya penyesuaian dan transformasi dalam struktur organisasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Restrukturisasi di Kabupaten Bima melibatkan upaya konsolidasi dan pemangkasan bagian-bagian birokrasi yang dinilai tidak efektif atau memiliki tumpang tindih dalam tanggung jawab. Tujuan utama adalah menciptakan struktur organisasi yang lebih sederhana, fleksibel, dan terfokus, yang dapat merespons dinamika perubahan dengan lebih cepat dan efisien.

Restrukturisasi di Kabupaten Bima tidak hanya terbatas pada aspek organisasional, tetapi juga mencakup penerapan teknologi dan sistem informasi. Integrasi teknologi ini bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik. Sistem informasi baru diimplementasikan untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dan responsif. Restrukturisasi organisasi ini memiliki dampak langsung pada peningkatan kinerja dan pelayanan publik. Efisiensi operasional yang meningkat, koordinasi yang lebih baik antar unit, dan peningkatan dalam penggunaan teknologi menyebabkan pelayanan yang lebih cepat, akurat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Restrukturisasi menjadi langkah kritis dalam mendukung visi Kabupaten Bima untuk mencapai birokrasi yang lebih modern dan adaptif.

Namun meskipun restrukturisasi organisasi di Kabupaten Bima menjanjikan perbaikan

signifikan, beberapa kendala dan tantangan muncul selama proses implementasi. Salah satu kendala utama adalah resistensi dari internal organisasi. Beberapa pegawai mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan struktural dan prosedur kerja baru, yang dapat menghambat kecepatan dan kelancaran proses restrukturisasi. Selain itu proses restrukturisasi dapat menciptakan ketidakpastian di kalangan karyawan terkait perubahan peran, tanggung jawab, atau bahkan potensi pemangkasan pegawai. Ketidakpastian ini dapat menciptakan kecemasan di antara karyawan, mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka selama proses restrukturisasi.

Kemudian penerapan teknologi dan sistem informasi baru sebagai bagian dari restrukturisasi membawa tantangan teknis dan kebutuhan adaptasi dari karyawan terhadap alat dan sistem yang baru. Pelatihan yang cukup diperlukan agar karyawan dapat menguasai dan mengintegrasikan teknologi ini ke dalam rutinitas kerja mereka dengan efektif. Sebab restrukturisasi memerlukan investasi anggaran yang signifikan untuk membiayai pemangkasan, pelatihan, dan implementasi teknologi baru. Terbatasnya anggaran dan sumber daya dapat menjadi kendala utama dalam mencapai tujuan restrukturisasi yang optimal, dan harus dikelola dengan bijak untuk menghindari dampak negatif terhadap pelayanan publik.

Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Pengambilan Keputusan

Peningkatan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan di Kabupaten Bima menjadi pilar utama untuk mendukung inovasi dalam berbagai sektor. Pemerintah daerah menyadari bahwa masyarakat merupakan sumber daya yang kaya akan pengetahuan lokal dan pengalaman, dan oleh karena itu, memahami kebutuhan dan aspirasi masyarakat menjadi kunci untuk menghasilkan inovasi yang sesuai dengan konteks lokal. Pemerintah daerah Kabupaten Bima telah menerapkan berbagai mekanisme partisipatif untuk melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Diantaranya adalah forum diskusi publik, pertemuan kelompok masyarakat, dan penyelenggaraan lokakarya bersama. Mekanisme ini dirancang untuk menciptakan ruang dialog yang terbuka dan inklusif, memungkinkan masyarakat untuk berkontribusi secara aktif dalam merumuskan kebijakan dan inisiatif inovatif.

Peningkatan partisipasi masyarakat juga didorong melalui pemberdayaan teknologi komunikasi dan informasi. Pemerintah daerah Kabupaten Bima telah mengadopsi platform digital, situs web resmi, dan aplikasi seluler yang memudahkan masyarakat untuk menyampaikan pendapat, memberikan masukan, dan mengajukan ide-ide inovatif. Teknologi ini bertujuan untuk menciptakan akses yang lebih mudah dan inklusif bagi semua lapisan masyarakat.

Peningkatan partisipasi masyarakat di Kabupaten Bima secara langsung berkontribusi pada proses inovasi dan peningkatan pelayanan publik. Ide-ide yang muncul dari masyarakat memberikan perspektif yang beragam dan mendalam, memungkinkan pemerintah daerah untuk merancang solusi yang lebih holistik dan relevan. Selain itu, partisipasi masyarakat juga membangun kepercayaan dan keterlibatan yang kuat, menciptakan ikatan antara pemerintah dan masyarakat yang mendukung langkah-langkah inovatif untuk kemajuan bersama.

Namun dalam upaya nyata meningkatkan partisipasi masyarakat, beberapa kendala muncul yang dapat mempengaruhi efektivitas dan keberlanjutan inisiatif tersebut. Salah satu kendala utama adalah tingkat kesadaran dan literasi digital yang bervariasi di kalangan masyarakat. Sebagian besar partisipasi melalui platform digital memerlukan pemahaman teknologi yang baik, yang mungkin belum dimiliki secara merata oleh semua lapisan masyarakat.

Ketidaksetaraan akses terhadap informasi dan teknologi juga menjadi kendala serius

Transformasi Organisasi: Membangun Budaya Inovasi untuk Kesuksesan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Bima

dalam upaya meningkatkan partisipasi masyarakat. Beberapa wilayah mungkin masih menghadapi keterbatasan akses internet atau fasilitas komunikasi, mengakibatkan sebagian masyarakat tidak dapat mengambil bagian secara aktif dalam proses pengambilan keputusan yang melibatkan inovasi. Meskipun upaya pemberdayaan telah dilakukan, masih terdapat kendala terkait kurangnya keterlibatan masyarakat yang aktif. Beberapa warga mungkin masih merasa kurang percaya diri atau tidak memiliki pemahaman yang cukup untuk ikut serta dalam diskusi atau forum partisipatif. Upaya edukasi lebih lanjut dan pendekatan yang inklusif perlu terus ditingkatkan.

Dengan menyadari dan mengatasi kendala-kendala ini, Kabupaten Bima dapat terus memperbaiki strategi partisipatifnya, menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, dan memastikan bahwa upaya pemberdayaan masyarakat mendukung inovasi dengan cara yang berkelanjutan.

Kesimpulan

Dari penjelasan mengenai transformasi organisasi, pembangunan budaya inovasi, restrukturisasi birokrasi, dan peningkatan partisipasi masyarakat di Kabupaten Bima, dapat diambil kesimpulan bahwa upaya-upaya tersebut bersifat holistik dan saling terkait. Kabupaten Bima tidak hanya berfokus pada perubahan struktural, tetapi juga pada perubahan budaya dan keterlibatan masyarakat sebagai bagian integral dari proses reformasi birokrasi. Transformasi organisasi di Kabupaten Bima terbukti menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang responsif, efisien, dan inovatif. Pemahaman akan pentingnya pembangunan budaya inovasi menciptakan landasan yang kuat untuk merangsang kreativitas dan kolaborasi di kalangan pegawai, sementara restrukturisasi birokrasi memberikan landasan struktural yang lebih adaptif dan efektif. Pentingnya partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan memunculkan dampak positif dalam peningkatan inovasi dan pelayanan publik. Namun, tantangan dalam keterlibatan masyarakat dan ketidaksetaraan akses perlu terus diatasi agar upaya pemberdayaan dapat benar-benar inklusif.

Dengan demikian, bahwa keberhasilan reformasi birokrasi di Kabupaten Bima tidak hanya tergantung pada perubahan struktural semata, melainkan juga pada pembentukan budaya inovasi yang kuat dan pemberdayaan masyarakat yang berkelanjutan. Proses ini memerlukan koordinasi yang baik, komitmen pemimpin organisasi, dan keterlibatan aktif dari seluruh pemangku kepentingan. Kabupaten Bima, dengan segala kendalanya, menunjukkan bahwa transformasi organisasi yang holistik dan berpusat pada inovasi adalah langkah penting dalam mencapai birokrasi yang responsif dan efektif untuk kepentingan masyarakat.

BIBLIOGRAFI

- Akbar, G. G., Rulandari, N., & Widaningsih, W. (2021). Reformasi Birokrasi Di Indonesia, Sebuah Tinjauan Literatur. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 4(2), 187–199. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v4i2.1981>
- Asropi. (2008). Budaya Inovasi dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol 5, No 3 (2008), 10, 265–275.
- Ayu, I., Devi, K., Yasintha, P. N., Yudharta, I. P. D., Raya, J., Unud, K., Sel, K. K., & Badung, K. (2023). *Inovasi Pelayanan Patriot Melalui Aplikasi Fishgo Sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Nelayan Di Kabupaten Badung*. 1(3), 51–67.
- Daraba, D., Salam, R., Dharma Wijaya, I., Baharuddin, A., & Sunarsi, D. (2023). Membangun Pelayanan Publik Yang Inovatif Dan Efisien Di Era Digital Di Indonesia Building Innovative and Efficient Public Services in the Digital Age in Indonesia. *Pallangga Praja*, 5(1).
- Eldo, D. H. A. P., & Mutiarin, D. (2019). Analisis Best Practice Inovasi Pelayanan Publik (Studi pada Inovasi Pelayanan “Kumis MbahTejo” di Kecamatan Tegalrejo Kota Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 1(2), 156. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v1i2.16753>
- Fanida, E. H. (2023). Inovasi Layanan Online Single Submission di Desa Secara Online (LOSS DOL) Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Blitar. *Publika*, 2675–2686.
- Farhaini, A., Putra, B. K., & Aini, D. (2022). Reformasi Birokrasi dalam Pelayanan Publik Melalui Aplikasi Halodoc di Kota Mataram. *Professional: Jurnal Komunikasi ...*, 9(1), 71–82.
- Gumilar, P. C. (2016). Inovasi Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan di Kecamatan Kota Sumenep, Kabupaten Sumenep. *Kebijakan dan Manajemen Publik*, 4(3), 1–11.
- Hamdillah, H. (2023). *Inovasi Pelayanan Publik dan Transformasi Birokrasi: Pendekatan*. 6(2), 91–102. <https://doi.org/10.32699/resolusi.v6i2.5672>
- Henriyani, E. (2019). Menumbuhkan Budaya Birokrasi Yang Inovatif Dan Berdaya Saing Global. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), 6–10.
- Himam, F. (2016). Inovasi pada Organisasi Pemerintah: Tahapan dan Dinamika. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 2(1), 22–37.
- Ilmu, S., Negara, A., Ilmu, F., Surabaya, U. N., Ilmu, S., Negara, A., Ilmu, F., & Surabaya, U. N. (2019). *Inovasi Peningkatan Penyimpanan Arsip ... INOVASI PENINGKATAN PENYIMPANAN ARSIP MELALUI APLIKASI SAVE ARCHIVE DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (BAKESBANGPOL) KABUPATEN KEDIRI* *Trenda Aktiva Oktariyanda*. 789–804.
- Kardiat, Y. (2023). Inovasi Administrasi Publik. *Jurnal Pallangga Praja (JPP)*, 4(2), 143–149. <https://doi.org/10.61076/jpp.v4i2.3067>
- Kartika, D. F., & Oktariyanda, T. A. (2022). Inovasi Pelayanan Publik Melalui Aplikasi Poedak (Pelayanan Online Pendaftaran Adminisitrasi Kependudukan) Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik. *Publika*, 245–260. <https://doi.org/10.26740/publika.v10n1.p245-260>
- Kuncoro, W. D., & Harjono, B. (2022). *Kajian Budaya Ekonomi Kreatif di Lima Kecamatan*. 1(2), 14.
- Ma'ruf¹, M., & Harahap, M. I. (2022). Peran Reformasi Birokrasi dalam Pelayanan Publik: Studi Kasus Bagian Perencanaan dan Keuangan Setda Kota Medan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi, Dan Manajemen*, 2(1), 884.
- Maulana, D., & Yulianiti, R. (2018). *Pentingnya Inovasi Pelayanan Publik Di Indonesia*

(Nomor November).

- Meirinawati, D., & Ap, M. (2019). *JALAN POLIKLINIK SPESIALIS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN SIDOARJO* Inge Cindy Pradina.
- Nurlia. (2016). Menggagas Budaya Inovasi Demi Tercapainya Organisasi Publik Berkinerja Tinggi. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 6(1), 1048–1059.
- Putra, B. K., Dewi, R. M., Fadilah, Y. H., & Roziqin, A. (2021). Reformasi Birokrasi dalam Pelayanan Mobile JKN di Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Publika*, 9(1), 1–13.
- Rahmawati, D., & Fanida, E. H. (2021). Inovasi Pelayanan Gadis Ayu (Gerakan Indonesia Sadar Adminduk Ke Posyandu) Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. *Publika*, 121–136. <https://doi.org/10.26740/publika.v9n2.p121-136>
- Rasyid Prasmi, M., & Pribadi, U. (2015). Inovasi Kelembagaan Unit Pelayanan Teknis Dinas Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Governance and Public Policy*, 2(3). <https://doi.org/10.18196/jgpp.2014.0047>
- Rifai, R. (2023). Determinasi Inovasi Pelayanan Publik Terhadap Konseptualisasi Paradigma Humanis. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(2), 800–809. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i2.278>
- Rohayatin, T. (2017). Strategi Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah: Menuju Era Globalisasi. *Jurnal Transformative*, 40–52.
- Rohayatin, T., Warsito, T., Pribadi, U., Nurmandi, A., Kumorotmo, W., & -, S. (2018). Faktor Penyebab Belum Optimalnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Dalam Birokrasi Pemerintahan. *Jurnal Caraka Prabu*, 1(01), 22–36. <https://doi.org/10.36859/jcp.v1i01.50>
- Setiawati, B. (2016). Peran Budaya Organisasi Birokrasi dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 2(4), 182–185. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2016.002.04.8>
- Sholihah, K., & Oktariyanda, T. A. (2015). Inovasi Program Pelayanan Cetak Pengajuan Teko Deso (Cak Ngateso) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jombang (Studi Kasus pada Desa Megaluh). *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 1503–1516.
- Silva Dwi Kurnia, & Zulkarnaini, Z. (2022). Inovasi Siap Nikah Kartu Keluarga Selesai Dibuat (Sini Kakek Seleb) Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh. *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial*, 1(4), 116–128. <https://doi.org/10.55606/jhps.v1i4.677>
- Sofianto, A. (2020). *Services Innovation Based On Information Technology In Hospital As a Form Bureaucratic Reform*. 81–102.
- Wibowo, A. A., & Pratomo, S. (2021). Inovasi Pelayanan Publik dalam Mendukung Reformasi Birokrasi di Era Masyarakat Informasi. *Jurnal Media Administrasi*, 3(1), 42–49.
- Wisesa, A. R., Isroyanti, Y., & Prasasti, R. A. N. (2023). Perkembangan Konsep Smart City Dalam Momentum Reformasi Birokrasi: Studi Pada Pemerintahan Kota Tangerang Selatan. *Swatantra*, XXI(2), 117–126.
- Yalina, N. (2018). *Pada Perguruan Tinggi Negeri*. 7(1), 7–14.
- 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), 1–11. <https://doi.org/10.31506/jipags.v7i1.17555>
- Zulfikar, W., & Ema Jumiati, I. (2020). Formulasi Kebijakan Roadmap Inovasi Daerah di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara ASIAN (Asosiasi Ilmuwan*

Firdaus, Muhammad Nur, Haeril, Arief Hidayatullah

Administrasi Negara), 8(2), 119–131. <https://doi.org/10.47828/jianaasian.v8i2.23>

Copyright holder:

Firdaus, Muhammad Nur, Haeril, Arief Hidayatullah (2024)

First publication right:

Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan

This article is licensed under:

Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

