Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan
https://jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-qalam
P-ISSN: 1907-4174; E-ISSN: 2621-0681
DOI : 10.35931/aq.v18i6.3344

ANALISIS PENERAPAN REFORMASI BIROKRASI DALAM PENGUATAN SISTEM PELAYANAN SIPIL DI TIONGKOK

Muhammad Munasir Billah
Universitas Padjadjaran, Indonesia
munasirunited9@gmail.com
Asep Sumaryana
Universitas Padjadjaran, Indonesia
asep.sumaryana@unpad.ac.id
Dedi Sukarno
Universitas Padjadjaran, Indonesia
dedi.sukarno@unpad.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis proses reformasi pegawai negeri di suatu negara. Hal ini akan dicapai dengan mengidentifikasi elemen-elemen kunci yang mempengaruhi transformasi dan pengembangan sistem pelayanan sipil di suatu negara. Pendekatan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif yang melibatkan kombinasi penelitian kepustakaan dan penilaian data sekunder sebagai strategi pengumpulan data. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan Tiongkok dalam merestrukturisasi sistem kepegawaiannya mungkin disebabkan oleh empat faktor utama: politik, hukum, birokrasi, dan ekonomi. Pelajaran penting dapat dipetik dari berbagai faktor. Faktor politik, misalnya, mencakup komitmen, konsistensi, dan kapasitas kepemimpinan. Faktor hukum melibatkan penetapan aturan, memberikan pengawasan, dan memastikan stabilitas. Faktor birokrasi meliputi profesionalisme, penerapan sistem berbasis prestasi, dan peningkatan kesejahteraan. Terakhir, faktor ekonomi mencakup pemilihan kebijakan pragmatis dan mendorong pembangunan ekonomi untuk meningkatkan minat investasi dalam negeri.
Kata kunci: Reformasi Birokrasi, Sistem Pelayanan Sipil, Birokrasi Tiongkok

Abstract

The purpose of this study is to analyze the civil service reform process in a country. This will be achieved by identifying the key elements that influence the transformation and development of the civil service system in a country. The data analysis approach used is a qualitative descriptive analysis involving a combination of desk research and secondary data assessment as data collection strategies. The findings suggest that China's success in restructuring its civil service system may be due to four main factors: political, legal, bureaucratic and economic. Important lessons can be learned from various factors. Political factors, for example, include commitment, consistency and leadership capacity. Legal factors involve setting rules, providing oversight and ensuring stability. Bureaucratic factors include professionalism, implementing a merit-based system, and improving welfare. Finally, economic factors include choosing pragmatic policies and encouraging economic development to increase domestic investment interest.
Keyword: Bureaucratic Reform, Civil Service System, Chinese Bureaucracy

© Author(s) 2024
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Gerakan reformasi birokrasi Indonesia bertujuan untuk mewujudkan perubahan menyeluruh di banyak aspek masyarakat termasuk negara dengan tujuan membangun sistem pemerintahan yang demokratis serta melaksanakan penegakkan hukum dalam kerangka ketertiban sosial. Transformasi ini ditandai dengan meningkatnya demokrasi, pemberdayaan, dan peningkatan keterlibatan masyarakat.

Penerapan tata kelola yang efektif melalui reformasi birokrasi merupakan aspek penting dalam proses reformasi di Indonesia. Katalis utama terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam sistem pemerintahan kita berasal dari sifat birokrasi kita yang tidak profesional, tidak memihak, dan terlalu paternalistik. Tulisan ini bertujuan untuk memberikan analisis politik dengan membandingkan Tiongkok dan Indonesia, yang keduanya menghadapi tantangan serupa dan berhasil melaksanakan reformasi birokrasi secara ekstensif, khususnya di bidang sistem kepegawaian.

Tiongkok mengalami tingkat pertumbuhan tahunan rata-rata sebesar 9,8% dalam produk domestik bruto (PDB) dari tahun 1978 hingga 2008, dalam rentang waktu 30 tahun. Hasilnya, Tiongkok mengalami pertumbuhan ekonomi yang pesat, menempatkan dirinya sebagai salah satu negara dengan pertumbuhan ekonomi tercepat di dunia dan negara dengan perekonomian terbesar ketiga di dunia pada tahun 2008.[1] Menurut Chow, pertumbuhan ekonomi Tiongkok diproyeksikan akan terus berada pada level 8 persen setiap tahunnya selama 10-15 tahun ke depan.[2] Pencapaian ini tidak diragukan lagi berasal dari reformasi komprehensif struktur layanan sipil yang dilakukan Tiongkok selama tiga dekade terakhir, yang telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi pemerintah secara signifikan.

Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor utama yang mendorong peningkatan sistem layanan sipil Tiongkok untuk mencapai efisiensi yang lebih baik dalam pemerintahan negara tersebut. Setidaknya dua dari enam langkah tersebut digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pemerintah Tiongkok dalam mereformasi sistem pelayanan sipil negara. Penggunaan indikator yang dikembangkan oleh Worldwide Governance Indicator (WGI) diharapkan dapat meningkatkan kelengkapan dan efektivitas penelitian ini. Studi ini dilakukan sejak tahun 1996 hingga saat ini, dan data World Governance Indicators (WGI) mencakup lebih dari 200 negara.[3] Enam kriteria tersebut adalah: efektivitas pemerintah, kebebasan berpendapat dan

[1] Tian Xiaolong dan Tom Christensen, "Beyond NPM to Post-NPM? A Study of China's Government Reforms Over the Past 40 Years," *The American Review of Public Administration* 49, no. 7 (Oktober 2019): 855–65, https://doi.org/10.1177/0275074019849122.

[2] Gregory C Chow, *Memahami Dahsyatnya Ekonomi China*, trans. oleh Rahmani Astuti (Solo: Pustaka Mandiri, 2014).

[3] MG Quibria, "Governance in developing Asia concepts measurements determinants and a paradox," *Governance in Developing Asia: Public Service Delivery and Empowerment* 17 (2015).

akuntabilitas, stabilitas politik dan rasa aman, kualitas aturan hukum, penegakan hukum, dan pengendalian korupsi.[4]

Namun demikian, penelitian yang dilakukan dalam studi ini hanya menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan reformasi pegawai pemerintah Tiongkok antara tahun 1980an dan 2010an menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam efektivitas pemerintahan. Menurut Quibria, penilaian indikator efisiensi pemerintah mencakup faktor-faktor seperti kualitas penyediaan layanan publik, independensi pegawai negeri dari pengaruh politik, dan kepercayaan pemerintah dalam melaksanakan program.[5]

Berdasarkan alasan di atas, penafsiran berikut dapat dibuat. Awalnya, pelayanan publik penting untuk mengefektifkan proses dan memberikan kemudahan bagi masyarakat. Selain itu, penting bagi pejabat sipil untuk dapat memberikan layanan publik tanpa terkena pengaruh politik apa pun. Selanjutnya, legitimasi dan efektivitas pemerintah dalam mengeksekusi kebijakan yang dirumuskan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk menyelidiki dan memahami pentingnya masalah sosial yang dikaitkan dengan beberapa individu atau kelompok.[6] Metodologi yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Hal ini mengkaji strategi optimalisasi yang mungkin dapat diambil dari negara lain saat melakukan penguatan sistem kepegawaian. Irawan menyatakan bahwa pengumpulan data analisis ini dilakukan melalui proses penelitian kepustakaan dan penilaian data sekunder.[7] Data sekunder sebagaimana dijelaskan oleh Djam'an & Aan adalah sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada individu yang mengumpulkannya.[8] Oleh karena itu, data sekunder yang digunakan dalam studi reformasi sistem pelayanan sipil Tiongkok bersumber dari literatur, dokumen, publikasi informasi, buku, jurnal, survei internasional, media massa, termasuk surat kabar dan platform berita internet.

[4] Daniel Kaufmann, Aart Kraay, dan Massimo Mastruzzi, "Governance matters III: Governance indicators for 1996-2002," *World bank policy research working paper*, no. 3106 (2003); Daniel Kaufmann, Aart Kraay, dan Massimo Mastruzzi, *Worldwide governance indicators* (World Bank Group, 2010), https://ssrn.com/abstract=405841.

[5] Quibria, "Governance in developing Asia concepts measurements determinants and a paradox."

[6] John W Creswell, "Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed," 2017.

[7] Prasetya Irawan, "Penelitian kualitatif dan kuantitatif untuk ilmu-ilmu sosial," *Jakarta: Dia Fisip UI*, 2006.

[8] Satori Djam'an dan Komariah Aan, "Metodologi penelitian kualitatif," *Bandung: alfabeta* 28 (2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem perekonomian Tiongkok mengalami metamorfosis yang signifikan akibat reformasi ekonomi yang dilakukan Deng Xiaoping. Banyak pengamat menganggap liberalisasi ekonomi yang sedang berlangsung selama hampir dua dekade, merupakan keberhasilan yang luar biasa. Penyesuaian administrative baru ini telah menunjukkan peningkatan kemanjuran yang signifikan. Setelah reformasi ekonomi, terjadi peningkatan yang signifikan dalam efisiensi dan efektivitas kinerja pemerintahan pusat dan daerah. Pada pertengahan tahun 1980-an, pemerintah Tiongkok memulai perombakan menyeluruh terhadap sistem kepegawaiannya guna membangun infrastruktur yang mumpuni dan tenaga kerja yang efektif.

Sistem kader menjadi perhatian penting ketika membahas tantangan restrukturisasi struktur pegawai negeri di Tiongkok. Uni Soviet pertama kali menggunakan pendekatan ini pada tahun 1950an. Sistem kader adalah struktur manajemen yang sangat otokratis, di mana seleksi dan kemajuan ditentukan oleh kesetiaan kepada partai komunis dan otoritas pemimpin, bukan kepatuhan pada prinsip-prinsip hukum. Para ahli kemudian mengkritik keras sistem kader sebagai penyebab utama tidak efisiennya birokrasi Tiongkok pada periode itu.

Zhao Ziyang, Perdana Menteri Tiongkok periode 1980-1987, secara terbuka mengkritik sistem kader pada tahun 1987. Ia menyatakan keprihatinannya bahwa pemusatan kekuasaan dalam manajemen kader bermasalah. Dia menunjukkan bahwa mereka yang bertanggung jawab atas masalah kepegawaian tidak memiliki keterampilan profesional dan mengandalkan metode yang ketinggalan jaman dan sederhana. Hal ini menghambat pertumbuhan intelektual dan pemanfaatan individu-individu berbakat. Zhao Ziyang juga menyoroti kegagalan sistem manajemen dan tidak adanya undang-undang yang mengatur pemanfaatan staff.

Deng Xiaoping, pemimpin berpengaruh Tiongkok, juga mengaitkan isu-isu seperti korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, penempatan staf yang berlebihan, dan sistem kerja yang tidak produktif dan efisien dalam struktur kader ini. Dalam pidatonya yang disampaikan pada bulan Agustus 1981, Deng Xiao Ping menyatakan ketidaksetujuannya yang kuat terhadap semua pejabat, termasuk pekerja sipil Tiongkok, khususnya mereka yang terlibat aktif dalam pemerintahan. Ia mengatakan, fenomena birokrasi yang terjadi saat ini merupakan permasalahan yang paling parah dan mendesak baik bagi negara maupun partai.

Birokrasi modern dicirikan oleh sikap merendahkan masyarakat, penyalahgunaan kekuasaan politik, jumlah pegawai negeri yang banyak, kecenderungan menghindari pengambilan keputusan, kurangnya kepedulian terhadap efisiensi, tidak bertanggung jawab, pengkhianatan

terhadap kepercayaan publik, penindasan terhadap demokrasi, dan penindasan terhadap demokrasi. subordinasi, penerimaan suap, dan pengayaan diri.[9]

Pernyataan Deng tampaknya menyadarkan para pemimpin Tiongkok dari sikap tidak aktif mereka. Pada bulan Maret 1982, tepat dua bulan setelah pidatonya pada bulan Januari 1982, pemerintah Tiongkok menerapkan undang-undang tentang reformasi administrasi. Pemerintahan Tiongkok disusun menjadi tiga tingkatan: pemerintahan nasional, provinsi, dan kota atau kabupaten, yang ditentukan berdasarkan reformasi layanan sipil. Jumlah lembaga administratif di tingkat pusat berkurang dari 60 menjadi 30, dan jumlah pegawai pemerintah pusat berkurang dari 51.000 menjadi 31.000 pegawai negeri. Hasilnya, kini terdapat 39 instansi pemerintah dengan total 18.000 orang. Jumlah lembaga pemerintah di tingkat provinsi berkurang dari 100 menjadi 61, sedangkan jumlah pegawai pemerintah pusat berkurang dari 51.000 menjadi 31.000 pegawai negeri.

Pada tingkat ketiga, terdapat pengurangan sekitar 20% pada pegawai pemerintah. Usia rata-rata pejabat setingkat kementerian menurun dari 64 tahun menjadi 60 tahun, sedangkan usia rata-rata para pemimpin Tujuan dari hal ini adalah untuk memberikan kesempatan kepada pejabat publik muda untuk terlibat. Selain itu, para pemimpin dan pejabat mengalokasikan lebih banyak waktu untuk pendidikan dan pelatihan.[10] Deng lebih lanjut menggarisbawahi bahwa pilar pemerintahan Tiongkok adalah efisiensi administratif, kemajuan sosial ekonomi, dan hasil politik yang memberikan keuntungan.[11]

Mengingat struktur pemerintahan Tiongkok yang terfragmentasi tidak masuk akal, maka mengadopsi lima agenda atau strategi reformasi pegawai negeri dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri baik di pusat maupun daerah di negara tersebut adalah keniscayaan. Dengan demikian, kelima kebijakan ini berlaku untuk semua tingkatan pemerintahan di Tiongkok. Pemerintah Tiongkok telah memberlakukan minimal lima kebijakan operasional sebagai bagian dari reformasi personelnya.[12]

Awalnya, proses pengelompokan jabatan dilakukan untuk mengkaji pembagian tugas, mengevaluasi efisiensi, dan menetapkan remunerasi yang sesuai. Dalam jabatan pegawai negeri, minimal ada tiga klasifikasi pekerjaan: manajemen komprehensif, teknokratis, dan administratif.

[9] Mengzhong Zhang dan Wei Zhou, "Civil service reforms in Mainland China," dalam *Public administration in East Asia* (Routledge, 2017), 145–64.

[10] Zhang dan Zhou.

[11] Franky K.H. Choi, "How to Establish a Good Government? Lessons from Lee Kuan Yew in Singapore and Deng Xiaoping in China," *Public Administration and Policy* 21, no. 2 (30 November 2018): 107–19, https://doi.org/10.1108/PAP-10-2018-007.

[12] Yijia Jing dan Qianwei Zhu, "Civil Service Reform in China: An Unfinished Task of Value Balancing," *Review of Public Personnel Administration* 32, no. 2 (Juni 2012): 134–48, https://doi.org/10.1177/0734371X12438243; Kuotsai Tom Liou, Lan Xue, dan Keyong Dong, "China's Administration and Civil Service Reform: An Introduction," *Review of Public Personnel Administration* 32, no. 2 (Juni 2012): 108–14, https://doi.org/10.1177/0734371X12438241; Zhang dan Zhou, "Civil service reforms in Mainland China."

Penyelenggaraannya harus memenuhi karakteristik, sifat, dan standar pengelolaan yang diperlukan bagi pos pelayanan publik. Selain itu, remunerasi karyawan di Tiongkok ditentukan oleh hierarki dan jabatan.

Dua klasifikasi kompensasi mendasar bagi pegawai pemerintah adalah upah pokok dan tingkat gaji. Pekerjaan yang dibayar pada dasarnya adalah tugas seorang pegawai sipil. Selain itu, ada insentif lain. Bonus diberikan sesuai dengan sistem yang diterapkan, lokasi pekerjaan, dan lokasi geografis. Jika kinerja anda memenuhi standar yang disyaratkan pada akhir tahun, bonus akan diberikan setiap tahun. Bonus ini diberikan setara dengan gaji pokok satu bulan.

Lebih lanjut, untuk mewujudkan hal tersebut, perlu dipenuhi setidaknya empat prasyarat dalam pelatihan, yang meliputi pembinaan dan pelatihan secara menyeluruh, penyelarasan kurikulum dengan kemajuan masa kini, penyempurnaan materi pelatihan untuk meningkatkan tujuh kemampuan dasar, dan penggunaan pembelajaran yang paling efektif. Metodologi. Selanjutnya melakukan evaluasi dan penilaian secara komprehensif terhadap kinerja aparatur pemerintah. Penilaian pelayanan pemerintah harus didasarkan pada karakteristik loyalitas, kompetensi, keuletan, kinerja, dan integritas. Tujuannya di sini adalah untuk mencapai tingkat kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil evaluasi rutin dikategorikan ke dalam empat kelompok: luar biasa, dapat diterima, rata-rata, dan di bawah standar. Laporan tertulis harus dikirimkan kepada pegawai pemerintah. Arti penting dari hasil-hasil ini terletak pada dampaknya terhadap penyesuaian posisi, pangkat, dan tingkatan berikutnya, karena hasil-hasil tersebut secara langsung mempengaruhi bonus, peluang pelatihan, dan kemungkinan pemecatan. Selain itu, sistem pensiun Tiongkok secara khusus melayani pejabat publik. Ada dua kategori kondisi pensiun: pensiun wajib atau memilih pensiun dini.

Umumnya usia pensiun bagi pejabat publik laki-laki di Tiongkok adalah 60 tahun, sedangkan bagi pegawai negeri perempuan adalah 55 tahun. Sebaliknya, pejabat kementerian mempunyai pilihan untuk pensiun setelah mencapai usia 65 tahun. Pensiunan diberikan gaji tetap bulanan. Jika terjadi kenaikan gaji bagi pejabat pemerintah yang aktif, mereka juga berhak atas kenaikan gaji. Pensiunan juga berhak atas asuransi kesehatan negara yang mencakup perawatan medis mereka. Selain itu, Anda mempunyai kesempatan untuk menggunakan transportasi umum gratis, properti tempat tinggal (tergantung lokasi), dan pengaturan gratis untuk layanan akhir hayat dan pemakaman.

Dari kelima kebijakan tersebut, salah satunya menghasilkan tenaga kerja asal Tiongkok yang mahir dalam memerintah. Berdasarkan kajian di atas, dapat disimpulkan bahwa subsistem rekrutmen, remunerasi, evaluasi kinerja, promosi, dan pemantauan etika dan perilaku merupakan

subsistem yang perlu diubah secara menyeluruh dalam reformasi aparatur sipil negara. Kesadaran politik dan dedikasi dari semua sektor di suatu negara diperlukan untuk upaya ini.

Mengingat keberhasilan penerapan reformasi sistem pelayanan sipil di Tiongkok, ada beberapa wawasan berharga yang dapat dipetik dari proses perubahan yang berkelanjutan. Selain itu, subbagian selanjutnya akan mendalami ajaran-ajaran yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing negara. Penjelasan sebelumnya mencakup setidaknya beberapa wawasan tentang metamorfosis lapangan kerja di Tiongkok.

Empat pelajaran dapat dianalisis, dievaluasi, dan dipengaruhi secara efektif berdasarkan ciri-ciri spesifik masing-masing negara. Negara-negara lain merasa skeptis terhadap kemampuan Tiongkok untuk maju atau melampaui mereka dengan cepat. Mengutip Cipto, masuk akal bahwa Tiongkok akan menggantikan Amerika Serikat sebagai kekuatan global dalam dua dekade mendatang.[13] Empat pembelajaran tersebut meliputi: Penelitian telah menunjukkan bahwa perubahan signifikan, dan sering kali drastis, yang diprakarsai langsung oleh otoritas tertinggi suatu negara mempunyai dampak yang lebih besar terhadap industri lain.

Para pemimpin puncak tidak hanya menyuarakan ketidaksenangan mereka terhadap situasi yang terjadi saat ini, namun mereka juga telah menerapkan penyesuaian kebijakan yang signifikan dan metodis. Selain itu, keteguhan para pemimpin dalam melaksanakan reformasi untuk mendorong pembangunan dan kesejahteraan negara mereka merupakan komponen penting lainnya. Pemeliharaan konsistensi ini penting untuk membuat penilaian dan melaksanakan kebijakan yang mungkin dianggap tidak populer. Teruslah bertahan untuk mencapai kemajuan.

Jelas bahwa pergantian kepemimpinan tidak menghentikan upaya yang sedang dilakukan untuk mengembalikan kejayaan negara ini. Selain itu, penting bagi para pemimpin untuk memiliki kapasitas dalam melihat arah kemajuan global dengan cara yang pragmatis dan strategis. Deng Xiaoping mengatakan, selama masa reformasi dan keterbukaan, berulang kali menekankan perlunya para pemimpin untuk memiliki perspektif global, mempertimbangkan masa depan, dan menangani semua elemen pekerjaan mereka.[14]

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk melihat dan mengevaluasi sejauh mana kebijakan suatu negara berkontribusi terhadap kesejahteraan negara tersebut. Selain itu, karena tidak adanya kerangka legislatif, maka setiap perubahan administratif tidak mempunyai dasar yang kuat. Alasan kedua mengarah pada kesimpulan bahwa kebijakan publik yang kuat, yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, diperlukan dalam setiap reformasi sektor pemerintahan.

[13] Bambang Cipto, "Strategi China Merebut Status Super Power," *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2018.

[14] Evan Berman, *Public Administration in East Asia: Mainland China, Japan, South Korea, Taiwan*, ed. oleh Evan M. Berman, 1st ed. (London: Routledge, 2017).

Pengalaman Tiongkok mengajarkan kita bahwa untuk mewujudkan reformasi substansial, instrumen hukum perlu ditingkatkan dan disempurnakan secara konsisten. Tiongkok menghabiskan waktu dua belas tahun untuk menyempurnakan peraturan sistem pelayanan sipilnya untuk memastikan peraturan tersebut sesuai dengan budaya dan sifat birokrasinya. Selain itu, penting untuk memantau dan mengendalikan undang-undang sistem pelayanan sipil. Selain itu, kerangka hukum juga digunakan untuk menjaga stabilitas negara. Reformasi yang dilaksanakan suatu negara tanpa adanya stabilitas politik dan sosial rentan terhadap konflik. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga stabilitas kerangka hukum.

Selanjutnya sumber daya manusia. Tiongkok menyadari bahwa pemerintahan yang cakap dan kompeten sangat penting bagi pencapaian Tiongkok. Jika birokrasi tingkat bawah tidak mampu mengartikulasikan kebijakan yang dimaksudkan, maka keputusan kebijakan apa pun yang dibuat oleh pimpinan, apapun kualitasnya, menjadi tidak penting. Tiongkok dapat memperoleh pelajaran berharga dari investasi besar yang dilakukannya dalam merombak birokrasinya. Agar Tiongkok dapat menyamai tingkat keberhasilannya saat ini, kehadiran birokrasi yang kompeten sangatlah penting. Selain itu, birokrasi Tiongkok terus-menerus ditugaskan untuk menghasilkan inovasi yang bertujuan untuk menyederhanakan proses pemerintahan.

Selanjutnya, meningkatkan efisiensi birokrasi sekaligus meningkatkan perekonomian. Gagasan pengelolaan negara yang ekonomis, efektif, dan efisien semakin banyak diterapkan di sektor publik sebagai prinsip ekonomi. Tiongkok semakin berintegrasi ke dalam komunitas global sebagai hasil dari penerapan norma-norma internasional dan adaptasi terhadap perubahan dalam organisasi internasional.

Dampak dari hal ini berdampak langsung pada birokrasi Tiongkok, yang mengarah pada perbaikan signifikan dalam perekonomiannya.[15] Tidak dapat dipungkiri, birokrasi Tiongkok perlu menyesuaikan diri dengan liberalisasi ekonomi. Implementasi reformasi layanan sipil di Tiongkok akan menghadapi tantangan besar jika tidak ada perubahan kebijakan ekonomi yang jelas. Sederhananya, perubahan strategi ekonomi Tiongkok juga mendorong reformasi birokrasi di negara tersebut.

Selain itu, upaya tulus untuk membangun infrastruktur akan menanamkan keyakinan masyarakat bahwa ekspansi ekonomi Tiongkok berjalan ke arah yang benar. Keempat ajaran ini tidak diragukan lagi merupakan bagian integral dari gaya pemerintahan komunis Tiongkok. Pemerintahan seperti ini tidak diragukan lagi mendukung pemerintahan yang efisien. Namun, para analis tidak dapat mengabaikan upaya "radikal" Tiongkok untuk meningkatkan birokrasi.

[15] Yijia Jing, "History and context of public administration in Mainland China," dalam *Public Administration in East Asia* (Routledge, 2017), 33–54.

Peningkatan birokrasi Tiongkok, yang sering disebut sebagai reformasi layanan sipil, telah diidentifikasi sebagai fondasi kemajuan ekonomi Tiongkok yang luar biasa. Pengakuan ini sebagian besar didasarkan pada upaya yang dilakukan selama periode 1980 hingga 2010. Memang benar, proses perombakan birokrasi Tiongkok yang dimulai pada tahun 1980 berpotensi mengangkat Tiongkok ke status negara adidaya.

KESIMPULAN

Faktor politik mencakup unsur-unsur seperti dedikasi, koherensi, dan kemahiran kepemimpinan. Faktor hukum melibatkan penegakan peraturan, pengawasan, dan stabilitas. Faktor birokrasi berkaitan dengan profesionalisme, pembentukan sistem berbasis prestasi, dan peningkatan kesejahteraan. Faktor ekonomi mencakup keputusan kebijakan praktis dan promosi pertumbuhan ekonomi untuk merangsang investasi. Para peneliti mengkaji penelitian ini berdasarkan tiga penemuan ini. Pada hakikatnya, setiap perubahan atau konversi memerlukan jangka waktu tertentu. Tidak adanya hasil langsung disebabkan oleh fakta bahwa hal ini pada dasarnya adalah restrukturisasi manajemen pemerintahan. Penting bagi seluruh badan pimpinan, baik di tingkat nasional maupun daerah, untuk memiliki visi dan tujuan yang seragam dalam proses reformasi pegawai negeri.

Komitmen kepemimpinan, konsistensi, dan ketabahan merupakan pilar penting dalam setiap proses transformasi organisasi, karena perubahan tidak dapat dicapai dengan cepat. Selain itu, sangat penting bagi para pemimpin untuk memastikan arah tindakan perubahan, dengan asumsi akuntabilitas langsung dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan yang diperlukan untuk mencapai perubahan. Penerapan birokrasi memerlukan pengeluaran sumber daya manusia yang cukup besar. Hubungan antara kesejahteraan birokrasi, pertumbuhan profesional, dan kapabilitas saling berhubungan. Pembahasan profesionalisme dan kompetensi menjadi tantangan tersendiri tanpa adanya stabilitas birokrasi. Tidak diragukan lagi, investasi yang besar menandakan keberhasilan besar birokrasi pemerintah, yang sering disebut sebagai sistem pay-for-merit. Penerapan sistem merit secara penuh dan holistik merupakan komponen integral dari pengeluaran yang signifikan ini.

DAFTAR PUSTAKA

Berman, Evan. *Public Administration in East Asia: Mainland China, Japan, South Korea, Taiwan*. Disunting oleh Evan M. Berman. 1st ed. London: Routledge, 2017.

Choi, Franky K.H. “How to Establish a Good Government? Lessons from Lee Kuan Yew in Singapore and Deng Xiaoping in China.” *Public Administration and Policy* 21, no. 2 (30 November 2018): 107–19. https://doi.org/10.1108/PAP-10-2018-007.

Chow, Gregory C. *Memahami Dahsyatnya Ekonomi China*. Diterjemahkan oleh Rahmani Astuti. Solo: Pustaka Mandiri, 2014.

Cipto, Bambang. "Strategi China Merebut Status Super Power." *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2018.

Creswell, John W. "Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed," 2017.

Djam'an, Satori, dan Komariah Aan. "Metodologi penelitian kualitatif." *Bandung: alfabeta* 28 (2010).

Irawan, Prasetya. "Penelitian kualitatif dan kuantitatif untuk ilmu-ilmu sosial." *Jakarta: Dia Fisip UI*, 2006.

Jing, Yijia. "History and context of public administration in Mainland China." Dalam *Public Administration in East Asia*, 33–54. Routledge, 2017.

Jing, Yijia, dan Qianwei Zhu. "Civil Service Reform in China: An Unfinished Task of Value Balancing." *Review of Public Personnel Administration* 32, no. 2 (Juni 2012): 134–48. https://doi.org/10.1177/0734371X12438243.

Kaufmann, Daniel, Aart Kraay, dan Massimo Mastruzzi. "Governance matters III: Governance indicators for 1996-2002." *World bank policy research working paper*, no. 3106 (2003).

———. *Worldwide governance indicators*. World Bank Group, 2010. https://ssrn.com/abstract=405841.

Liou, Kuotsai Tom, Lan Xue, dan Keyong Dong. "China's Administration and Civil Service Reform: An Introduction." *Review of Public Personnel Administration* 32, no. 2 (Juni 2012): 108–14. https://doi.org/10.1177/0734371X12438241.

Quibria, MG. "Governance in developing Asia concepts measurements determinants and a paradox." *Governance in Developing Asia: Public Service Delivery and Empowerment* 17 (2015).

Xiaolong, Tian, dan Tom Christensen. "Beyond NPM to Post-NPM? A Study of China's Government Reforms Over the Past 40 Years." *The American Review of Public Administration* 49, no. 7 (Oktober 2019): 855–65. https://doi.org/10.1177/0275074019849122.

Zhang, Mengzhong, dan Wei Zhou. "Civil service reforms in Mainland China." Dalam *Public administration in East Asia*, 145–64. Routledge, 2017.