

**REFORMASI BIROKRASI DI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN TULUNGAGUNG**

*Bureaucracy Reformation In Regional Bureau Of Statistic Tulungagung Regency*

**Dandut Suyono<sup>1</sup> & Teguh Pramono<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Magister Ilmu Administrasi Universitas Kadiri

**Abstrak**

BPS Tulungagung karena memiliki beban kerja yang cukup berat di sisi lain sejumlah sumber daya manusia yang terbatas sehingga dibuthkan sebuah reformasi untuk mencapai tujuan bersama. Umumnya Reformasi BPS bertujuan untuk membangun profil dan perilaku aparatur BPS yang profesional, berintegritas tinggi, dan memenuhi tugasnya dalam memberikan pelayanan prima pada hasil data statistik yang berkualitas sehingga pengguna data dapat mengakses data statistik lebih cepat, lebih baik, mudah, dan lebih murah. Oleh karena itu penelitian ini menganalisis implementasi reformasi birokrasi dari aspek-aspek tersebut dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam. Pada akhirnya riset ini menunjukkan bahwa implementasi reformasi birokrasi di BPS Tulungagung membutuhkan sistem kontrol dan insentif yang lebih efektif dan efisien lagi.

**Kata Kunci:** reformasi birokrasi; analisis pelaksanaan reformasi; sumber daya manusia

**Abstract**

BPS Tulungagung has a reasonably heavy workload, on the other hand, a limited number of human resources so that reform is needed to achieve a common goal. Generally, BPS Reformation aims to build a profile and behavior of professional BPS officials, with high integrity, and fulfilling their duties in providing excellent service on the results of quality statistical data so that data users can access statistical information faster, better, more comfortable, and cheaper. Therefore, this study analyzes the implementation of bureaucratic reform from these aspects by using a qualitative approach through in-depth interviews. In the end, this research shows that the implementation of bureaucratic reform at BPS Tulungagung requires a more effective and efficient control and incentive system.

**Keywords:** bureaucracy reformation; policy implementation; human resources

**A. PENDAHULUAN**

Tujuan reformasi birokrasi BPS untuk membangun profil dan perilaku aparatur BPS yang professional, berintegritas, dan mengemban amanah dalam memberikan pelayanan prima atas hasil data dan informasi statistik yang berkualitas. Dengan demikian kepercayaan para pengguna data meningkat dan mereka dapat mengakses data dan informasi statistik dengan lebih cepat, lebih mudah, dan lebih murah. Berbagai bentuk perubahan yang akan dilakukan oleh BPS dalam rangka reformasi birokrasi adalah Penataan dan Penguatan organisasi, Penataan Peraturan Perundang-undangan, Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur, Penataan Tata laksana, Peningkatan Kualitas Publik, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Manajemen Perubahan, Monitoring dan Evaluasi.

Setelah melakukan penjelajah an umum dan mempertimbangkan beberapa pilihan, maka fokus peneli tian diarahkan pada :

a. Pemahaman pegawai terhadap makna Reformasi Birokrasi, b. Kesiapan pegawai menerima perubahan, c. Kondisi Internal dalam menghadapi perubahan.

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan tersebut, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: a. Bagaimanakah implementasi PP N0 81 tahun 2010 tentang Reformasi Birokrasi di Kantor BPS Kabupaten Tulungagung. b. Faktor-faktor apa sajakah yang mendukung atau menghambat implementasi PP N0 81 tahun 2010 tentang Reformasi Birokrasi di Kantor BPS Kabupaten Tulungagung.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah :

a. Untuk memperoleh pemahaman tentang Implementasi Perpres Nomor 81 Tahun 2010 mengenai Reformasi Birokrasi di Kantor BPS Kabupaten Tulungagung. b. Untuk memperoleh pemahaman tentang makna Reformasi Birokrasi bagi pegawai kantor BPS Kabupaten Tulungagung.

## **B. KERANGKA TEORI**

### **Penelitian Terdahulu**

Menurut penelitian Dinda Asriani (2009), tidak terdapat perbedaan signifikan kesiapan pegawai untuk berubah pada dimensi appropriateness, management support, dan change specific efficacy antara unit kerja dan lama bekerja. Ini berarti persepsi pegawai mengenai dimensi tersebut tidak dipengaruhi oleh faktor unit kerja dan lama bekerja. Peneliti berkesimpulan bahwa Dinda Asriani (2009) punya anggapan pegawai untuk bisa berubah ke arah yang diharapkan oleh tujuan Reformasi Birokrasi yaitu terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan pelayanan prima kepada masyarakat, tidak dipengaruhi oleh faktor unit kerja maupun lama kerja. Menurut peneliti hal ini tidak selalu benar, karena kondisi 2 faktor diatas (faktor unit kerja dan lama kerja) bisa juga menjadi pendukung atau penghambat dari persepsi pegawai untuk berubah. Faktor unit kerja misalnya, setiap unit kerja mempunyai beban tanggungjawab masing-masing. Berat ringannya beban tanggungjawab di masing-masing unit kerja bisa mempengaruhi persepsi pegawai. Pada unit kerja yang lebih besar tanggungjawabnya, perlu pendorong semangat yang lebih, juga perlu ditanamkan pemahaman yang lebih mendalam, agar pencapaian tingkat perubahan dapat sejajar dengan pegawai di unit kerja lain yang lebih ringan tanggungjawabnya.

Yang kedua adalah faktor lama bekerja, menurut peneliti, makin lama bekerja pegawai tersebut makin menguasai perkerjaan, sehingga makin mudah untuk berubah dalam rangka terwujudnya pelayanan prima, namun perlu diingat lama bekerja punya kelemahan dari sisi umur, yakni pegawai makin berumur, membawa dampak pada kualitas kesehatan yang menurun, bahkan untuk beberapa individu membuat produktifitas kerja menurun, sehingga perlu waktu lebih lama untuk mencapai kondisi perubahan yang diharapkan.

### **Kebijakan Publik**

Pengertian Kebijakan Publik menurut Chief J.O (1981) (Abdul Wahab, 2005), kebijakan publik adalah suatu tindakan bersanksi yang mengarah pada tujuan tertentu yang diarahkan pada suatu masalah tertentu yang saling berkaitan yang mempengaruhi sebagian besar warga masyarakat. Menurut Nugroho (2008), kebijakan publik adalah keputusan yang dibuat oleh negara, khususnya pemerintah, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan negara yang bersangkutan. Kebijakan Publik adalah strategi untuk mengantarkan masyarakat pada masa awal, memasuki masyarakat pada masa transisi,

untuk menuju pada masyarakat yang dicita-citakan. Karakteristik khusus dari kebijakan publik adalah bahwa keputusan politik tersebut dirumuskan oleh apa yang disebut Easton (Agustino, 2006) sebagai "otoritas" dalam sistem politik yaitu: "para senior, kepala tertinggi, eksekutif, legislatif, para hakim, administrator, penasehat, para raja, dan sebagainya." Selanjutnya Easton menyebutkan bahwa mereka-mereka yang berotoritas dalam sistem politik dalam rangka memformulasikan kebijakan publik itu adalah orang-orang yang terlibat dalam urusan sistem politik sehari-hari dan mempunyai tanggungjawab dalam suatu masalah tertentu di mana pada satu titik mereka diminta untuk mengambil keputusan di kemudian hari yang diterima serta mengikat sebagian besar anggota masyarakat selama waktu tertentu.

### **Reformasi Birokrasi**

Berkaitan dengan usaha pemerintah dalam memperbaiki birokrasi, yang akhirnya dapat disebut sebagai reformasi birokrasi. Maka terdapat berbagai definisi tentang reformasi birokrasi, dengan pengertian yang berbeda-beda mengenai reformasi birokrasi.

Menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi ([www.menpan.go.id](http://www.menpan.go.id), diakses 19 Agustus 2014), reformasi birokrasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek pada penerapan pelayanan prima. Menurut Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan ([www.ditjen.kemenkumham.go.id](http://www.ditjen.kemenkumham.go.id), diakses 20 Agustus 2014), mengatakan bahwa reformasi birokrasi adalah upaya perubahan, dimana perubahan yang dilakukan terkait reformasi birokrasi yaitu :

- a. Perubahan cara berfikir
- b. Penataan peraturan perundang-undangan,
- c. Penguatan organisasi
- d. Penataan tata laksana
- e. Manajemen SDM aparatur
- f. Penguatan pengawasan
- g. Penguatan akuntabilitas kinerja
- h. dan Peningkatan kualitas pelayanan publik.

### **Perubahan Organisasi**

Perubahan sering terjadi dengan sendirinya tanpa disadari bahwa perubahan tersebut sedang terjadi. Perubahan berarti harus mengubah dalam mengerjakan atau berfikir tentang sesuatu. Dengan demikian perubahan adalah membuat sesuatu menjadi berbeda.

Perubahan adalah pergeseran dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju pada keadaan yang diinginkan di masa depan (Wibowo, 2011).

Menurut Amstrong fenomena perubahan berlaku terutama organisasi dan kehidupan didalamnya. Kelangsungan hidup, eksistensi, dan pertumbuhan masyarakat untuk melakukan inovasi, reorganisasi, pengenalan teknologi baru, perubahan teknologi baru, perubahan metode, prosedur dan praktik kerja. Dengan demikian, perubahan adalah membuat sesuatu menjadi berbeda (Robbins, 2001). Perubahan tersebut merupakan perubahan organisasional yang merupakan transformasi secara terencana atau tidak terencana di dalam struktur organisasi, teknologi atau orang (Greenberg dan Baron, 2003)

Teori proses transformasi organisasi dari Burke. Burke mengembangkan teori proses transformasi organisasi yang cukup umum untuk diterapkan berbagai macam jenis organisasi. Model ini menekankan bahwa organisasi transformasi adalah hasil dari berbagai macam faktor. Faktor eksternal sering merupakan faktor kunci dalam memulai organisasi transformasional karena perubahan sering dimotivasi oleh bertahan hidup atau dengan keinginan untuk memanfaatkan peluang baru. Lingkungan eksternal memiliki dampak langsung pada kepemimpinan, misi, dan strategi organisasi dan budaya organisasi.

Teori perubahan organisasi dari Poras dan Robertson tentang kerangka teori untuk melihat perubahan organisasi dan pengembangan proses. Model ini lebih rinci dibanding Burke meskipun ada beberapa kesamaan. Sebagai contoh, Poras dan Robertson mengusulkan bahwa lingkungan eksternal adalah faktor penting dalam mendorong organisasi berubah. Poras dan Robertson mengusulkan bahwa keseluruhan tujuan organisasi (diwakili oleh visi) banyak berasal dari intervensi nyata yang dirancang untuk memfasilitasi perubahan organisasi. Berdasarkan visi beberapa variabel dalam organisasi dapat digunakan sebagai pengungkit perubahan bagi suatu organisasi. Seperti pengaturan organisasi, faktor sosial, pengaturan fisik, dan teknologi.

Terdapat tiga tipe perubahan organisasi dinamakan developmental change, transitional change, dan transformational change (Anderson and Anderson, 2001) Developmental change mencerminkan perbaikan ketrampilan, metode, standar kinerja, atau kondisi yang telah ada, yang karena berbagai alasan tidak mengukur kebutuhan sekarang atau yang akan datang. Transitional change merupakan respons pada pergeseran signifikan pada kekuatan lingkungan atau kebutuhan pasar untuk sukses.

Transformational change merupakan tipe perubahan yang paling kompleks yaitu pergeseran secara radikal dari suatu keadaan ke keadaan lainnya sehingga signifikan apabila memerlukan pergeseran budaya, perilaku dan pola pikir untuk melaksanakan dengan sukses dan berlanjut sepanjang waktu.

### **Faktor Pendorong Perubahan**

Semua organisasi menghadapi lingkungan yang dinamis dan berubah. Lingkungan eksternal organisasi cenderung merupakan kekuatan yang mendorong untuk terjadinya perubahan. Sementara faktor lingkungan internal merasakan perlunya perubahan, karena perubahan merupakan suatu pilihan organisasi untuk tetap eksis atau mati dalam menghadapi perkembangan zaman. Menurut Robbins (2001) menyebutkan bahwa faktor pendorong perubahan merupakan kekuatan untuk menuju perubahan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kebutuhan akan perubahan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kekuatan eksternal (external force) dan kekuatan internal (internal force). Kekuatan eksternal menyebabkan organisasi berpikir tentang inti dan proses dari bisnis. Ada 4 kekuatan eksternal yaitu demographic characteristics (karakteristik demografi), technological advancements (kemajuan teknologi), market change (perubahan pasar), sosial and political pressures (tekanan sosial dan politik). Sedangkan kekuatan internal datang dari dalam organisasi. Kekuatan internal antara lain ditandai menurunnya kepuasan kerja, rendahnya produktivitas dan terjadinya konflik. Kekuatan internal untuk perubahan datang dari masalah/prospek SDM (human resources problem/prospects), perilaku/keputusan manajerial (manajerial behavior/decisions).

### **Tujuan dan Sasaran Perubahan**

#### **Tujuan Perubahan**

Suatu perubahan harus mempunyai arah yang jelas sehingga menuju kondisi yang diharapkan sehingga diperlukan tujuan dan sasaran yang jelas. Tujuan perubahan terencana di satu sisi untuk memperbaiki kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan disisi lain mengupayakan perubahan perilaku karyawan (Robbins, 2001). Lingkungan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perubahan organisasi. Lingkungan eksternal lebih besar pengaruhnya dibanding lingkungan internal. Perubahan harus dilakukan dengan hati-hati untuk mempertimbangkan agar manfaat yang ditimbulkan oleh perubahan lebih besar dari

beban kerugian yang harus ditanggung (Greenberg dan Baron, 2003).

**Sarana Perubahan**

Perubahan organisasi dapat terjadi pada struktur, teknologi, dan orang (Greenberg dan Baron, 2003). Disamping itu ditambahkan pula terjadinya perubahan dalam pengaturan fisik (Robbins, 2001). Proses mengubah orang tidak mudah, dan akan menyebabkan resistensi jika tidak diantisipasi. Langkah dasar mengubah orang dengan unfreezing (pencairan), changing (perubahan), refreezing (pembekuan kembali).

**C. METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan metodologi dengan pendekatan kualitatif, Metode ini dipilih karena permasalahan yang diteliti sangat kompleks, dinamis dan penuh makna sehingga tidak dijamin dengan metode penelitian kuantitatif. Selain itu penggunaan metode kualitatif dimaksudkan untuk memahami secara mendalam persoalan reformasi birokrasi, bagaimana implementasinya, serta faktor faktor apa yang menjadi penghambat, untuk selanjutnya menemukan langkah atau strategi bagi upaya percepatan transformasi perubahan.

**Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi Penelitian ini bertempat di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Tulungagung, lokasi ini peneliti pilih dengan pertimbangan bahwa beban volume kerjanya cukup berat, dimana wilayah Kabupaten Tulungagung terdiri atas 19 kecamatan yang terbagi lagi menjadi 271 desa/kelurahan. Selain itu pegawai yang berjumlah 34 relatif sedikit jika dibandingkan dengan beban kerja yang cukup besar. Sehingga sistem pelaporan masih belum maksimal.

**Subyek Penelitian dan Informan**

Pemilihan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada asas subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data, dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat, untuk itu yang dianggap paling tepat menjadi informan dalam penelitian ini adalah pegawai BPS Kabupaten Tulungagung, yaitu :

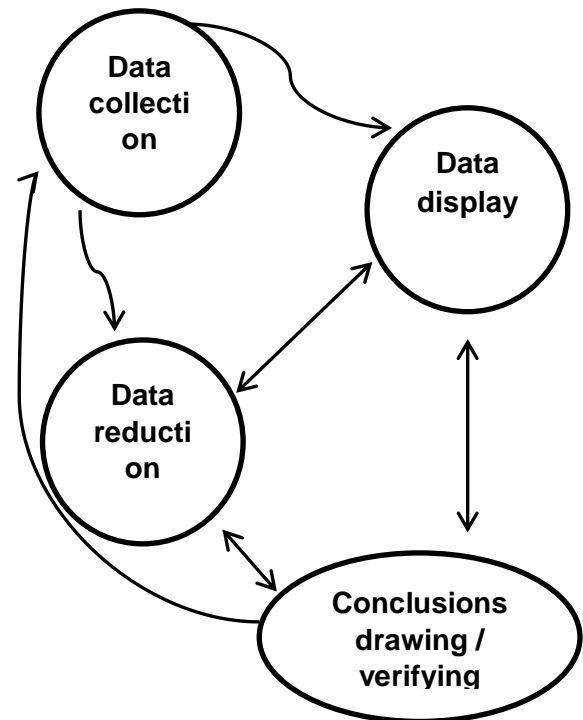
- a. Kepala BPS Kabupaten Tulungagung.
- b. Kepala Seksi di lingkungan BPS Kabupaten Tulungagung.
- c. Staf di lingkungan BPS Kabupaten Tulungagung.
- d. Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di lingkungan BPS Kabupaten Tulungagung.

**Teknis Pengumpulan Data**

Teknis pengumpulan data yang digunakan adalah interview (wawancara), observasi, dan dokumentasi. Peneliti menggunakan teknik ini karena suatu fenomena dapat dimengerti maknanya secara baik, apabila peneliti melakukan interaksi dengan subyek penelitian dimana fenomena tersebut berlangsung.

**Teknis Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan konsep yang diberikan Miles and Huberman, dimana model interaktif dalam analisis data bisa dilihat pada gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1  
Komponen dalam analisis data (interactive model)  
Sumber : Miles and Huberman (1984)

**D. PEMBAHASAN**

Hasil penelitian diatas merupakan proses penelitian lapangan yang telah dilakukan peneliti selama kurun waktu September 2016. Sesuai dengan isi wawancara, maka garis besar informasi yang peneliti peroleh berupa kondisi Pegawai BPS Kabupaten Tulungagung dalam pemahaman terhadap makna Reformasi Birokrasi

yakni untuk mempunyai inisiatif melakukan pembaharuan dan perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan kegiatan statistik dengan melakukan reformasi birokrasi.

Berikut beberapa pembahasan yang disusun menurut urutan dari masing masing fokus penelitian :

1. Masih ada sebagian pegawai BPS Kabupaten Tulungagung belum sepenuhnya menyiapkan diri agar dapat mengikuti perkembangan dan perubahan yakni Pola kerja yang berubah.
2. BPS RI pada berbagai kesempatan berusaha mensosialisasikan materi Reformasi Birokrasi secara nasional keseluruh BPS Provinsi maupun BPS Kabupaten/Kota dengan melalui acara Rapat Teknis dan sejenisnya atau melalui berbagai sarana komunikasi, bisa website, melalui email atau bisa juga menggunakan media majalah Varia Statistik, hanya saja sampai ditingkat daerah gaungnya kurang sehingga kurang mendapat perhatian untuk sebagian pegawai.
3. Beberapa pegawai masih merasa kurang pemahamannya mengenai Reformasi Birokrasi sehingga mereka masih merasa membutuhkan tambahan materi/bahan informasi mengenai Reformasi Birokrasi,
4. Untuk mengetahui lebih banyak tentang Reformasi Birokrasi, ternyata banyak pegawai yang merasa ada beberapa bahan/materi yang sudah tersedia namun keberadaannya belum bisa memberikan pemahaman yang maksimal, seperti materi tentang komponen pengelolaan kelembagaan utamanya: penataan sistem manajemen SDM aparatur dan penataan peraturan perundang-undangan.
5. Karena kesibukan setiap pegawai dalam menjalankan tugas sehari hari, maka sulit bagi mereka untuk meluangkan waktu khususnya pada jam kerja
6. yang mendesak dari tiga pilar utama reformasi Birokrasi adalah merubah perilaku manusianya yaitu budaya kerja dan pola pikir dari seluruh jajaran BPS Kabupaten Tulungagung baik para pimpinan sampai pada staf yang paling bawah. Setiap perubahan pasti menuntut mereka keluar dari zona kenyamanan (comfort zone). "Kenyamanan" yang dirasakan selama ini membuat mereka sulit untuk mengubah pola pikir maupun sikap mental untuk mendukung ke arah perubahan yang lebih baik.

7. Harus juga mendapat perhatian adalah pola pikir/budaya kerja yang belum baik yang masih terjadi sehingga mesti harus diperbaiki, termasuk pola pikir/budaya kerja malas, bekerja tidak sesuai SOP, kurang disiplin budaya kerja yang monoton, yang hanya mengejar target selesai tanpa memperhatikan kualitas data.

8. Perlu diperhatikan dalam "peningkatan disiplin" di kantor BPS Kabupaten Tulungagung, beberapa pegawai jam datang dan jam pulang kantor belum sesuai jadwal. Yang tidak kalah penting adalah disiplin atas penggunaan waktu selama jam kerja, masih ada yang menggunakan jam kerja dengan kegiatan yang tidak ada hubungannya sama sekali dengan pekerjaan kantor, bahkan ada yang meninggalkan kantor untuk urusan non dinas.

9. Dengan diberlakukan pemberian Tunjangan Kinerja (TK), sehingga sistem honor secara perlahan dihilangkan artinya bahwa setiap survey rutin sudah tidak ada honorinya lagi, keadaan seperti ini tidak semua pegawai terutama Koordintor Statistik Kecamatan (KSK) pada waktu itu bisa menerima.

Masih ditemukan ada pelanggaran peraturan kepegawaian yang dijatuhi hukuman tingkat sedang yaitu berupa hukuman penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun kepada salah satu pegawai

10. Komunikasi dengan cara kekeluargaan dan santun akan membawa hasil yang maskimal. Namun cara ini tidak cocok diterapkan pada pegawai yang sering melakukan pelanggaran disiplin, karena cara ini akan tidak pernah membuat jera pada pegawai yang bersangkutan.

11. Permasalahan sekitar Teknologi Informasi Email Pribadi yang hostnya @bps.go.id pamanfaatannya belum maksimal. Komputer masih difungsikan sebatas mesin ketik belum digunakan pada tingkat yang lebih tinggi, misal untuk design grafis dan sebagainya.

## E. KESIMPULAN

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan apa yang menjadi point-point penting pada implementasi Reformasi Birokrasi, yang dapat peneliti pilah menjadi dua kelompok, yakni implentasi dan faktor faktor yang mendukung maupun penghambat implementasi Reformasi Birokrasi, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Implementasi PP N0 81 tahun 2010 tentang Reformasi Birokrasi di Kantor BPS Kabupaten Tulungagung.

1. Disiplin belum sepenuhnya memenuhi harapan reformasi, hal ini ditunjukkan masih ada pelanggaran jam kerja walau dilakukan oleh segelintir pegawai, pelanggaran jam kerja berupa meninggalkan kantor dengan keperluan bukan urusan kantor tanpa ijin pimpinan.

2. Peningkatan kinerja masih tergantung sistem intensif yang diberikan, dimana sistem honorarium lebih memacu kinerja dibandingkan pemberian tunjangan kinerja.

3. Kepemimpinan yang lemah lembut hanya cocok untuk pegawai yang pada dasarnya tidak suka melanggar disiplin, dan sebaliknya bahwa untuk memimpin pegawai yang suka melanggar disiplin diperlukan gaya komunikasi yang lugas dan gaya kepemimpinan yang tegas.

4. Pemanfaatan fasilitas email oleh KSK belum sepenuhnya familiar demikian juga sebagian KSK menggunakan laptop hanya untuk mengetik belum digunakan dipergunakan lebih jauh sesuai fasilitas yang ada pada komputer tersebut, ini memperlihatkan KSK belum banyak yang terampil.

a. Faktor-faktor Pendukung atau Penghambat implementasi PP N0 81 tahun 2010 tentang Reformasi Birokrasi di Kantor BPS Kabupaten Tulungagung.

1. Agar bisa mengikuti perkembangan dan perubahan yakni Pola kerja yang berubah maka diperlukan kelonggaran waktu, padahal disisi lain pekerjaan sangat menumpuk menunggu penyelesaian sesegera mungkin, hal ini yang menyebabkan pegawai tidak punya banyak kesempatan untuk meningkatkan pemahaman atas Reformasi Birokrasi.

2. Tindak lanjut penyebarluasan Reformasi Birokrasi gaungnya sangat kecil dikarenakan belum maksimalnya tidak lanjut dari Insan BPS Kabupaten Tulungagung khususnya seksi yang berkompeten menangani penyebar luasan informasi RB tersebut ke semua pegawai BPS Tulungagung. Selain itu disetiap kesempatan pertemuan, seperti rapat dinas yang diadakan sebulan sekali di awal bulan, praktis tidak disinggung lagi mengenai RB, hanya disinggung jika dari BPS RI (Pusat) atau dari BPS Provinsi ada pemberitahuan atau instruksi agar disampaikan hal hal baru, yang merupakan kelanjutan dari penyebarluasan info RB.

3. Dari kegiatan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ternyata sebagian pegawai masih memerlukan tambahan informasi tentang

Reformasi Birokrasi, bahkan ada yang masih sangat minim pengetahuannya akan Reformasi Birokrasi, ini terlihat dari mereka butuh mengingat ingat kembali materi Reformasi Birokrasi yang pernah dibacanya

4. Sebetulnya sudah ada materi Reformasi Birokrasi, tapi masih ada pegawai yang merasa keberadaannya belum bisa memberikan pemahaman yang maksimal, seperti materi tentang komponen pengelolaan kelembagaan utamanya: penataan sistem manajemen SDM aparatur dan penataan peraturan perundang-undangan.

5. Keberadaan majalah Varia Statistik (VS) di kantor BPS Tulungagung ternyata belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh semua pegawai BPS Tulungagung, karena pengiriman Majalah tersebut dari BPS RI jadwalnya tidak bisa dipastikan walau terbit setiap bulan.

6. Orang yang ditugaskan untuk menyampaikan penjelasan Reformasi Birokrasi masih sembarang orang terkadang Kasubbag Tata Usaha terkadang kasi lainnya bahkan terkadang Kepala BPS sendiri. Sebetulnya ini tugas pokoknya Kasubbak Tata Usaha, tapi sering dikerjakan oleh orang lain artinya ada tumpang tindih pekerjaan atas pekerjaan ini.

7. Perubahan di segala aspek kegiatan harus terjadi pembaharuan baik tahapan sensus maupun perubahan pada mainset dari insan statistik. Perubahan mulai dari hulu sampai hilir. Dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengolahan, monitoring dan evaluasi segala kegiatan juga pengelolaan administrasi untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

8. Pola pikir dan budaya kerja dari sebagian pegawai BPS Tulungagung masih ada yang menggunakan pola pola lama juga budaya kerja juga belum beranjak baik. Masih ada budaya kerja malas dikarenakan bertahun tahun yang bersangkutan tidak termotivasi baik oleh faktor lingkungan kantor maupun oleh faktor internal, niat dari dirinya sendiri.

## E. REFERENSI

- Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010; Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2025
- Badan Pusat Statistik Republik Indonesia; Reformasi Birokrasi 2011 buku1
- Badan Pusat Statistik Republik Indonesia; Reformasi Birokrasi 2011 buku2
- Badan Pusat Statistik Republik Indonesia; Reformasi Birokrasi Badan Pusat Statistik. Upaya dan Capaian Tahun 2010-2014

- Badan Pusat Statistik Republik Indonesia; (<http://.bps.go.id/>, diakses 10 September 2016); Tentang BPS Republik Indonesia
- Badan Pusat Statistik Republik Indonesia; (<http://rb.bps.go.id/>, diakses 10 September 2016); Reformasi Birokrasi
- Badan Pusat Statistik Republik Indonesia; (<http://statcapcerdas.bps.go.id/>, diakses 10 September 2016); Reformasi Birokrasi
- Badan Pusat Statistik Republik Indonesia; (<https://community.bps.go.id/>, diakses 10 September 2016); Reformasi Birokrasi
- Sugiyono; Memahami Penelitian kualitatif 2013
- Lijan Poltak Sinambela; Reformasi Pelayanan Publik; Teori, Kebijakan, dan Implementasif 2006
- Anggara, Sahya. 2014. Pengantar Kebijakan Publik. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Agustino, Leo. 2006. Dasar-Dasar Kebijakan Publik. Alfabeta. Bandung
- Abdul Wahab, Solichin. 2005. Analisis Kebijakan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia ([www.menpan.go.id](http://www.menpan.go.id), diakses 20 Januari 2016); Reformasi Birokrasi
- Lexy J. Moleong, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005); Metode Penelitian Kualitatif
- Myrna Nurbaeani; 2019; Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Surakarta [TESIS]
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia; Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2025
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia; Pedoman Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian/ Lembaga Dan Pemerintah Daerah 2010-2014
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia; Pedoman Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian/ Lembaga Dan Pemerintah Daerah 2012
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia; Pedoman Penilaian Dokumen Usulan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2011
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia; Pedoman Pelaksanaan Quick Wins 2011
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia; Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan 2011
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia; Pedoman Penataan Tatalaksana (Business Process)2011
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia; Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi 2011
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia; Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) 2011
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia; Mekanisme Persetujuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Tunjangan Kinerja Bagi Kementerian/ Lembaga Dan Pemerintah Daerah 2011