

## REFORMASI BIROKRASI DI BADAN PUSAT STATISTIK KOTA PALEMBANG

Holipah<sup>1(a)</sup>, Asmawati<sup>2(b)</sup>

<sup>1,2</sup>*Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang*

<sup>a)</sup>*yunaniholipah@gmail.com*, <sup>b)</sup>*asmawati040482@gmail.com*

### INFORMASI ARTIKEL

#### **Article History:**

Dikirim:

18-10-2021

Selesai Revisi:

20-01-2022

Diterbitkan Online:

06-04-2022

#### **Kata Kunci:**

Reformasi Birokrasi, Analisis  
Pelaksanaan Reformasi,  
Aparatur

#### **Keywords:**

*Bureaucratic Reform;  
Analysis of Reform  
Implementation; Apparatus*

#### **Corresponding Author:**

*yunaniholipah@gmail.com*

### ABSTRAK

Penelitian ini merupakan studi kebijakan yang membahas tentang bagaimana upaya Badan Pusat Statistik Kota Palembang dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diperoleh hasil penelitian dan pembahasan yang menunjukkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Implementasi Perpres Nomor 81 Tahun 2010 mengenai Reformasi Birokrasi di Kantor BPS Kota Palembang, dan untuk memperoleh pemahaman tentang makna Reformasi Birokrasi bagi pegawai kantor BPS Kota Palembang. Metode penelitian ini bersifat kualitatif. Data primer dikumpulkan melalui observasi dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi pustaka yang relevan dengan objek penelitian. Parameter yang dikur berdasarkan model implementasi reformasi birokrasi dari spek-aspek yang meliputi aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Dalam pelaksanaannya masih mendapati berbagai macam hambatan, berbagai faktor hambatan utama tersebut yaitu, koordinasi Tim Teknis BPS Kota Palembang masih belum berada di BPS Kota Palembang sendiri melainkan berada di dinas-dinas lain. Proses reformasi birokrasi tentu masih jauh dari apa yang diharapkan oleh masyarakat.

### ABSTRACT

*This research is a policy study that discusses the efforts of the Central Statistics Agency for the City of Palembang in implementing bureaucratic reform. Based on the results of this study, the results of research and discussion show that this study aims to analyze the implementation of Presidential Regulation Number 81 of 2010 concerning Bureaucratic Reform at the Palembang City BPS Office, and to gain an understanding of the meaning of Bureaucratic Reform for Palembang City BPS office employees. This research method is qualitative. Primary data were collected through observation and interviews, while secondary data were obtained from documentation and literature studies that were relevant to the research object. The parameters measured are based on the implementation model of bureaucratic reform from aspects that include aspects of the institution (organization), management and human resources of the apparatus. In its implementation, it still encounters various kinds of obstacles, the main obstacles are the coordination of the Palembang City BPS Technical Team is still not at the Palembang City BPS itself but is in other agencies. The process of bureaucratic reform is certainly still far from what is expected by the community.*

#### **DOI:**

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v3i4.333>



## PENDAHULUAN

Salah satu faktor dan aktor utama yang turut berperan dalam perwujudan pemerintahan yang bersih (*clean government*) dan pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah birokrasi, dalam posisi dan perannya yang demikian penting dalam pengelolaan kebijakan dan pelayanan publik, birokrasi sangat menentukan efisiensi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah provinsi dan kabupaten/kota, baik dalam bentuk himbuan, kebijakan dan bahkan seperangkat aturan hukum telah disiapkan pemerintah (daerah), apalagi adanya tuntutan yang cukup deras dari masyarakat sebagai penerima layanan untuk dilakukannya reformasi birokrasi dilingkungan pemerintahan (daerah).

Kecenderungan birokrasi dan birokratisasi pada masyarakat modern benar-benar dipandang memprihatinkan, sehingga digambarkan adanya ramalan mengenai makin menggejalanya dan berkembangnya praktek-praktek birokrasi yang paling rasionalpun tidak bisa lagi dianggap sebagai kabar menggembirakan, melainkan justru merupakan pertanda malapetaka dan bencana baru yang menakutkan yakni munculnya patologi birokrasi. Hal itu dicirikan oleh kecenderungan patologi karena persepsi, perilaku dan gaya manajerial, masalah pengetahuan dan ketrampilan, tindakan melanggar hukum, keperilakuan, dan adanya situasi internal. Birokrasi memiliki kecenderungan mengutamakan kepentingan sendiri (*self serving*), mempertahankan statusquo dan resisten terhadap perubahan, dan memusatkan kekuasaan. Hal inilah yang kemudian memunculkan kesan bahwa birokrasi cenderung lebih mementingkan prosedur daripada substansi, lamban dan menghambat kemajuan.

Memang selama ini birokrasi selalu mendapatkan kesan negatif dari masyarakat karena dinilai lambat dalam merespon keinginan dan perkembangan masyarakat yang sangat pesat. Birokrasi lama yang didesain untuk sangat berhati-hati dan sangat metodologis akan berdampak pada lambatnya proses pelayanan masyarakat, masyarakat memerlukan pelayanan cepat, efisien, tepat waktu dan sederhana, ditambah lagi memasuki era globalisasi yang menuntut segala

sesuatunya untuk bekerja efektif dan efisien. Oleh karena itu usaha untuk melaksanakan reformasi birokrasi memang harus segera dilakukan. Gerakan reformasi birokrasi yang menghendaki birokrasi bersifat netralitas politik, transparan, akuntabel, responsif, efektif dan efisien.

Tujuan reformasi birokrasi BPS untuk membangun profil dan perilaku aparatur BPS yang profesional, 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 penjelajahan umum dan mempertimbangkan beberapa pilihan, maka fokus penelitian diarahkan pada: Pemahaman pegawai terhadap makna Reformasi Birokrasi, Kesiapan pegawai menerima perubahan, Kondisi Internal dalam menghadapi perubahan.

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

Tujuan utama dari penelitian ini adalah: a) Untuk memperoleh pemahaman tentang Menganalisis Implementasi Perpres Nomor 81 Tahun 2010 mengenai Reformasi Birokrasi di Kantor BPS Kota Palembang; dan b) Untuk memperoleh pemahaman tentang makna Reformasi Birokrasi bagi pegawai kantor BPS Kota Palembang.

Menurut penelitian Dinda Asriani (2017), 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 (2017) punya anggapan pegawai untuk bisa berubah kearah 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.

Pengertian Kebijakan Publik menurut Chief J.O (1981) dan 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, 2017) 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.

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, 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, 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) Peningkatan kualitas pelayanan publik.

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, 2015). Perubahan tersebut merupakan perubahan organisasional yang merupakan transformasi secara terencana atau tidak terencana di dalam struktur organisasi, teknologi atau orang beliau juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat dilihat dari seberapa besar karyawan dapat memahami sikap yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dan kemudian dapat mengidentifikasi keterlibatannya dengan organisasi, sehingga dapat menjalani apa yang menjadi tugasnya. (Greenberg, J dan Baron, R. 2017).

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 factor 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.

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 (2015) 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*).

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, 2015). 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 daripada kerugian yang harus ditanggung (Greenberg dan Baron, 2017). Sarana Perubahan Perubahan organisasi dapat terjadi pada struktur, teknologi, dan orang (Greenberg dan Baron, 2017). Disamping itu ditambahkan pula terjadinya perubahan dalam pengaturan fisik (Robbins, 2015). Proses mengubah orang tidak mudah, dan akan menyebabkan resistensi jika tidak diantisipasi. Langkah dasar mengubah orang dengan *unfreezing* (pencairan), *changing* (perubahan), *refreezing* (pembekuan kembali).

Birokrasi di Indonesia lebih menonjolkan fungsinya sebagai regulatif daripada memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini berakibat birokrasi sulit menerima kontrol masyarakat, sehingga patologi birokrasi, seperti KKN, menjadi sulit terdeteksi dan marak terjadi. (Verianto Sitindjak, 2017).

Dalam menjalankan tugasnya sebagai badan penyusun dan pelaksanaan kebijakan daerah khususnya dibidang pelayanan perijinan daerah, reformasi birokrasi dalam rangka peningkatan pelayanan yang diterapkan oleh pemerintah kota pasuruan diharapkan mampu memenuhi harapan dibentuknya badan ini. Sehingga menyederhanakan proses perijinan merupakan suatu keharusan dalam rangka menjawab tuntutan masyarakat sebagai upaya peningkatan pelayanan yang semakin maju serta berkembang, untuk mengetahui seefektif dan sejauh mana peningkatan pelayanan pemerintah kota Pasuruan dengan aplikasi atau implementasinya di lapangannya. (Errica Dwi Tanti, Soesilo Zauhar, Siti Rochmah, 2018).

Indonesia merupakan negara berkembang atau negara dunia ketiga, reformasi adalah suatu hal yang selalu melekat dalam rangka mewujudkan perbaikan dan kemajuan negara. Reformasi yang melanda Indonesia sejak tahun 1998 hingga kita terus bergulir, dan belum menampakkan akan ke arah mana ia berakhir. Birokrasi yang terlaui hirarkihis, terlihat ketika ada kebiasaan kerja bahwa setiap hal atau pekerjaan harus menunggu petunjuk, perintah dan persetujuan dari atasan. Akibatnya kreatifitas, inisiatif dan sikap kemandirian birokrasi menjadi berkurang. Kualitas pelayanan birokrasi dinilai buruk, lama, berbelit-belit. Reformasi birokrasi sebagai pelayan publik, maka reformasi itu harus segera dilakukan dan terarah dan penuh dengan

metode atau perhitungan yang matang. Pelayanan yang baik terhadap publik adalah pelayanan yang dilakukan oleh birokrasi yang merasa dirinya adalah bagian dari publik (pelayan publik), bukan birokrasi yang mempersulit publik dengan berbagai peraturan-peraturan dan syarat-syarat yang sengaja dipersulit. (Ratna Ani Lestari, 2019).

Keberlanjutan dan penguatan pelaksanaan reformasi birokrasi memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam mewujudkan visi dan misi Kementerian Hukum dan HAM. Agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian Hukum dan HAM (Haryono, 2016).

Reformasi birokrasi pemerintah sangat mendesak untuk dilaksanakan ketika birokrasi telah dipersepsikan sebagai suatu sistem yang menyebabkan jalannya pemerintahan dan pelayanan publik berjalan stagnan, bertele-tele, tidak efisien, organisasi yang terlalu besar dan kaku, korupsi, dan persoalan birokrasi lainnya (Niko Andinito, 2017).

Perubahan pola Pemerintahan di Indonesia seiring dengan reformasi birokrasi, perubahan diperlukan karena situasi pemerintahan terus mengalami pergeseran, sistem yang lama tentu tidak cocok lagi jika diterapkan pada era pemerintahan Indonesia saat ini (Data Wardana dan Geovani Meiwanda, 2017).

Peran birokrasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan harus dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, agar dapat memperoleh pelayanan yang baik pejabat yang bertugas bisa bertanggung jawab pada tugasnya dalam melayani pelanggan (Sabastiana Desi & Sugeng Rusmiwari, 2016).

## METODE 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.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara mendalam kepada sejumlah informan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

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 Kota Palembang, yaitu :

- a) Kepala BPS Kota Palembang;
- b) Kepala Seksi di lingkungan BPS Kota Palembang;
- c) Staf di lingkungan BPS Kota Palembang terdiri dari 2 orang staf;
- d) Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di lingkungan BPS Kota Palembang.

Teknis pengumpulan data yang digunakan adalah interview (wawancara), observasi, dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian di atas merupakan proses penelitian lapangan yang telah dilakukan peneliti selama kurun waktu September 2020. Sesuai dengan isi wawancara, maka garis besar informasi yang peneliti peroleh berupa kondisi Pegawai BPS Kota Palembang 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:

Masih ada sebagian 30% pegawai BPS Kota Palembang belum sepenuhnya menyiapkan diri agar dapat mengikuti perkembangan dan perubahan yakni dalam Pola kerja yang berubah.

BPS RI pada berbagai kesempatan berusaha mensosialisasikan materi Reformasi Birokrasi secara nasional keseluruhan 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.

Beberapa pegawai masih merasa kurang pemahamannya mengenai Reformasi Birokrasi sehingga mereka masih merasa membutuhkan tambahan materi/bahan informasi mengenai Reformasi Birokrasi,

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.

Karena kesibukan setiap pegawai dalam menjalankan tugas sehari hari, maka sulit bagi mereka untuk meluangkan waktu khususnya pada jam kerja,

yang mendesak dari tiga pilar utama reformasi Birokrasi adalah merubah perilaku manusianya yaitu budaya kerja dan pola pikir dari seluruh jajaran BPS Kota Palembang 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.

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 (budaya yan tidak pernah berubah), yang hanya mengejar target selesai tanpa memperhatikan kualitas data.

Perlu diperhatikan dalam “peningkatan disiplin” di kantor BPS Kota Palembang, 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.

Dengan diberlakukan pemberian Tunjangan Kinerja (TK). sehingga sistem honor secara perlahan dihilangkan artinya bahwa setiap survey rutin sudah tidak ada honor nya lagi, keadaan seperti ini tidak semua pegawai terutama Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) pada waktu itu bisa menerima. Masih ditemukan ada pelanggaran peraturan yang

hukuman tingkat sedang yaitu berupa hukuman penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun kepada salah satu pegawai .

Komunikasi dengan cara kekeluargaan dan santun akan membawa hasil yang maksimal. 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.

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

## PENUTUP

Reformasi Birokrasi di Badan Pusat Statistik Kota Palembang menunjukkan bahwa secara umum disiplin belum sepenuhnya memenuhi harapan dan belum maksimalnya tidak lanjut dari Insan BPS Kota Palembang khususnya seksi yang berkompeten menangani penyebar luasan informasi RB tersebut ke semua pegawai BPS Palembang. Menganalisis Implementasi PP N0 81 tahun 2010 tentang Reformasi Birokrasi di Kantor BPS Kota Palembang adapun hasilnya bahwa 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, Peningkatan kinerja masih tergantung sistem intensif yang diberikan, dimana sistem honorarium lebih memacu kinerja dibandingkan pemberian tunjangan kinerja, 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, 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. Dan begitu pula dari segi aspek yang meliputi aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Dalam pelaksanaannya masih mendapati berbagai macam hambatan, berbagai faktor hambatan utama tersebut yaitu,

koordinasi Tim Teknis BPS Kota Palembang masih belum berada di BPS Kota Palembang sendiri melainkan berada di dinas-dinas lain.

## DAFTAR PUSTAKA

Anggara, Sahya. 2014. *Pengantar Kebijakan Publik*. CV. Pustaka Setia. Bandung.

Agustino, Leo. 2017. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta. Bandung.

Abdul Wahab, Solichin. 2005. *Analisis Kebijakan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

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.

Data Wardana dan Geovani Meiwanda, 2017. *Reformasi Birokrasi Menuju Indonesia Baru, Bersih dan Bermartabat*. Jurnal Pemerintahan, Politik dan Birokrasi. Vol. III. No. 1. Hal 331-336.

Dinda Asriani, 2009. *Analisis Kesiapan Pegawai menerima Perubahan untuk Penerapan Balance Scorecard di Lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara*. Tesis. Universitas Indonesia.

- Errica Dwi Tanti, Soesilo Zauhar, Siti Rochmah, 2018. *Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Pasuruan*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 1, Hal. 16-21.
- Greenberg, J. dan Baron, R. 2009. *Behavior in Organizations*. Sinar Baru. Bandung.
- Haryono, 2106. PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM RI (Implementation of Bureaucracy Reform in The Ministry of Justice and Human Rights). Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum. Vol. 10, No. 3. <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2016.V10.227-242>
- 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 Bag Kementerian/Lembaga Dan Pemerintah Daerah 2011
- 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]
- Niko Andinito, 2017. *Perkembangan Reformasi Birokrasi Organisasi Publik dan Partisipasi Publik*. Jurnal Good Governance. Vol. 13, No. 2. <https://doi.org/10.32834/gg.v13i2.33>
- Verianto Sitibdjak, 2017. *Konsep reformasi Birokrasi*. Jurnal Ilmiah Inspirasi Volume 8 No. 2 September 2017: 79-89
- Ratna Ani Lestari, 2019. *Reformasi Birokrasi sebagai Pelayanan Publik*. Jurnal Dinamika Governance FISIP UPN “Veteran” Jatim Volume 9 Nomor 1 April tahun 2019. <https://doi.org/10.33005/jdg.v9i1.1421>
- Robbins, S. 2015. *Prilaku Oganisasi*. Salemba Empat. Jakarta



*Sabastiana Desi & Sugeng Rusmiwari, 2016.*  
*Orientasi Reformasi Birokrasi dalam*  
*Meningkatkan Pelayanan Publik. Jurnal*  
*ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol. 5 No.3.*  
*Hal 152-155.*  
<https://doi.org/10.33366/jisip.v5i3.295>

Sekretariat Kabinet Republik Indonesia,  
Peraturan Presiden Republik Indonesia  
Nomor 81 Tahun 2010; Grand Design  
Reformasi Birokrasi 2010 – 2025

Sugiyono; Memahami Penelitian kualitatif  
2013 Lijan Poltak Sinambela; Reformasi  
Pelayanan Publik; Teori, Kebijakan, dan  
Implementasif 2006