

ANALISIS PERSEPSI APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP PEMAHAMAN REFORMASI BIROKRASI UNTUK Mendukung OPTIMALISASI KINERJA

Affan Afriyana

Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang, Jalan KS Tubun No.12 Karanganyar-Subang, Jawa Barat, 41211, Indonesia

Korespondensi Penulis. E-mail: affan@bps.go.id, Telp:+6282126797978

Abstrak

Dalam mewujudkan *good governance* dan *clean government* di era reformasi birokrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) mengikrarkan pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani yang berdampak pada karakter pegawai dan kinerja sebuah institusi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran karakter ASN Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang yang terinternalisasikan melalui zona integritas. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan teknik survei. Hasil penelitian menunjukkan penguatan karakter ASN terintegrasi zona integritas dalam kategori baik, yang terdiri dari manajemen perubahan sebesar 81,48 %, penataan pelaksanaan sebesar 81,48 %, penataan sistem manajemen sumber daya manusia sebesar 80,78%, penguatan pengawasan sebesar 78,24%, penguatan akuntabilitas kinerja sebesar 79,94 % dan peningkatan kualitas pelayanan publik sebesar 83,33%. Pemahaman ASN terhadap reformasi birokrasi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk meningkatkan pelayanan publik, sehingga berimplikasi pada internalisasi dan pembangunan karakter ASN BPS Kabupaten Subang secara optimal.

Kata kunci: Aparatur Sipil Negara, Reformasi Birokrasi, Kinerja.

Abstract

Realizing good governance and clean government in the era of bureaucratic reform, the State Civil Apparatus (ASN) pledges development of integrity zones towards areas free from corruption and clean and serving bureaucratic areas have an impact of employees character and performance on the institution. This research aims to determine ASN's character of the Central Statistics Agency of Subang Regency which is internalized the integrity zone. The research method uses quantitative with survey techniques. The results showed strengthening of ASN's character in the good category, consisting of change management by 81.48%, implementation arrangement by 81.48%, structuring human resource management system by 80.78%, strengthening supervision by 78.24%, strengthening performance accountability by 79.94% and improving quality of public services by 83.33%. ASN's understanding of bureaucratic reform can improve performance public services, thus implicating the internalization and character building of the BPS ASN in Subang Regency optimally.

Keywords: State Civil Apparatus, Bureaucratic Reform, Performance.



PENDAHULUAN

Subang merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Barat, secara geografis terletak di koordinat antara 107⁰ 31' - 107⁰ 54' Bujur Timur dan 6⁰ 11' - 6⁰ 49' Lintang Selatan. Wilayah Subang berbatasan dengan beberapa Kabupaten, di bagian barat berbatasan dengan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Karawang. Bagian timur berbatasan dengan Kabupaten Indramayu dan Kabupaten Sumedang. Bagian Selatan berbatasan dengan Kabupaten Bandung Barat. Bagian utara berbatasan dengan laut Jawa. Kabupaten Subang memiliki luas wilayah sebesar 2.051,78 km². Berdasarkan hasil Sensus Penduduk tahun 2020, penduduk Kabupaten Subang berjumlah 1.598.285 jiwa. Mata pencaharian penduduk umumnya di bidang pertanian, adapun penduduk yang berprofesi sebagai ASN pada tahun 2020 di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang sebanyak 11.580 orang (BPS, 2020).

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (Kemenkeu, 2018). Adapun dalam bersikap untuk menjaga harga diri dan kehormatan ASN telah diatur sedemikian rupa di dalam kode etik dan kode perilaku oleh negara. Hal ini tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 meliputi; ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa; kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945; semangat nasionalisme; mengutamakan kepentingan Negara diatas kepentingan pribadi atau golongan; ketaatan terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan;

penghormatan terhadap hak asasi manusia; tidak diskriminatif; profesionalisme, netralitas, dan bermoral tinggi; dan semangat jiwa korps (Dwiputrianti et al., 2019).

Zona Integritas terdiri dari dua kata kunci utama yaitu *integrity* dan *island/zone*. Pengertian *integrity* adalah konsistensi sikap antara perkataan dan perbuatan untuk menolak segala tindakan yang dapat merugikan diri sendiri dan instansinya, sedangkan *zone* dapat dideskripsikan sebagai unit-unit dari instansi pemerintah yang telah memulai menerapkan nilai-nilai integritas (kementerian PAN-RB, 2018). Kemungkinan akan adanya zona baru melalui proses replikasi dalam unit instansi pemerintah yang akan menerapkan pembangunan zona integritas. Untuk menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani harus dilalui secara bertahap dan berjenjang oleh setiap unit kerja yang mengajukan pembangunan zona integritas. Ada enam area perubahan program reformasi birokrasi diantaranya yaitu manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan peningkatan kualitas pelayanan publik (KemenPan, 2021). Sejalan dengan hal itu tercantum dalam Peraturan Menteri PANRB No. 52 Tahun 2014 menyebutkan bahwa proses pembangunan zona integritas memiliki beberapa tahapan yang harus dilalui, yaitu penancangan, pembangunan, pengusulan, penilaian, dan penetapan (kementerian PAN-RB, 2018).

Keterkaitan antara zona integritas dengan kinerja ASN memiliki keterkaitan yang relatif tinggi, sehingga hal ini harus menjadi perhatian semua pihak. Penelitian mengenai kinerja ASN sudah banyak



dilakukan sebelumnya, Suwarto (2020) menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja ASN dapat ditunjukkan dengan cara kerja, kreativitas, inisiatif, dan sikap kerja (Suwarto, 2020). Adapun, Suryanto (2021) dalam penelitiannya menyatakan jika ASN yang memiliki kompetensi yang rendah akan berdampak pada produktivitas kerjanya (Suryanto, 2012). Sedangkan Pringgabayu (2019) menemukan bahwa manajemen perubahan dan penataan organisasi dapat menjadi tolak ukur penguatan kinerja ASN (Pringgabayu et al., 2019). Dukungan atas faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN itu diantaranya yaitu integritas termasuk kejujuran, komitmen, dan konsistensi (Yolanda & Syamsir, 2020). Berbeda dengan penelitian sebelumnya, bahwa belum adanya penelitian yang memfokuskan pada pemahaman ASN terhadap kebijakan Pemerintah yang merujuk pada zona integritas pegawai. Oleh sebab itu maka sangat penting dilakukan penelitian terhadap karakter ASN yang berkaitan dengan zona integritas sebagai upaya optimalisasi kinerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran karakter ASN yang terinternalisasikan melalui zona integritas untuk mewujudkan kualitas kinerja yang baik. Adapun metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik survei menggunakan kuesioner. Penelitian ini menunjukkan adanya penguatan karakter ASN yang terinternalisasi dalam zona integritas dengan kategori baik. Hal ini disebabkan karena telah disosialisasikannya penjelasan mengenai zona integritas di BPS Kabupaten Subang secara bertahap dan berkesinambungan.

METODE

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik survei. Penelitian kuantitatif adalah penelitian murni yang dapat dijelaskan dengan angka-angka pasti (Darwin, Mamondol, Suryanti, Tambunan, Silvia, Adnyana, Prasetyo, Vianitati, Gebang, 2021)(Darwin, et al, 2021). Menurut Creswell (1994) menyatakan bahwa survei dapat menghasilkan data kuantitatif, sikap dan opini populasi dengan mempelajari sampel dari pulasi, hal ini bertujuan melakukan sebuah generalisasi dari sampel ke populasi untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang dapat mewakili sikap dan perilaku maupun karakteristik dari populasi (Ishtiaq, 2019).

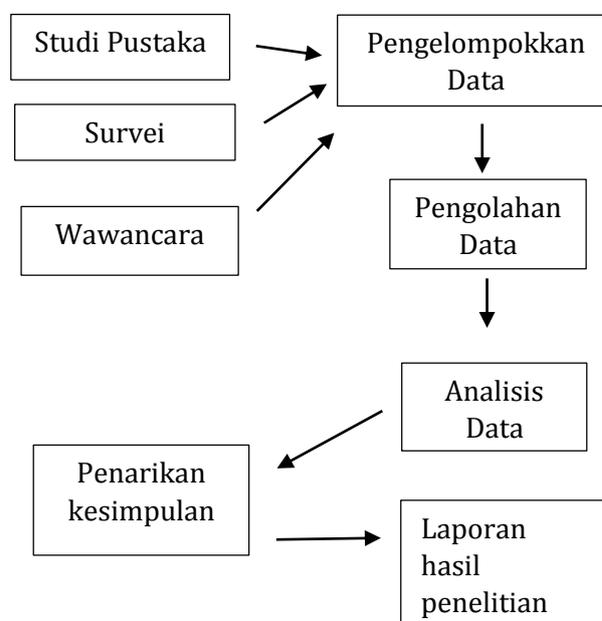
Sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* dengan mempertimbangkan instansi, jenis kelamin, status kepegawaian, dan lama bekerja. Adapun instansi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah BPS Kabupaten Subang, dikarenakan telah dilaksanakannya sosialisasi mengenai zona integritas sebagai landasan dalam peningkatan mutu layanan kepada masyarakat serta peningkatan kinerja ASN secara internal kelembagaan. Pegawai ASN BPS Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 25 Laki-laki dan 6 perempuan. Sedangkan status jabatan terdiri dari pegawai struktural dan fungsional sebanyak 31 pegawai.



Prosedur

Tahapan prosedur dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan. Tahap pertama, yaitu studi pustaka, hal ini dimaksudkan untuk menelaah kajian dari artikel-artikel yang telah dipublikasikan, buku maupun peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah penelitian yang ingin ditelusuri. Tahap kedua, yaitu tahapan survei, untuk tahapan ini telah dipersiapkan instrumen yang telah divalidasi oleh ahli untuk disebarluaskan sebagai salah satu cara teknik pengumpulan data penelitian. Survei yang dilakukan pada penelitian ini dibuat dalam aplikasi *Google form*, sehingga semua data yang diperoleh dapat diakses melalui link yang dibagikan. Tahap ketiga, yaitu tahapan wawancara, sebagaimana data yang diperoleh wawancara merupakan bagian dari penelitian ini untuk memperkuat dan mengklarifikasi jawaban dari responden. Tahap keempat, yaitu pengelompokkan, pengolahan dan analisis data penelitian yang telah terkumpul. Tahap kelima, yaitu tahapan penarikan kesimpulan dari data hasil penelitian. Tahap keenam, yaitu tahap pembuatan laporan penelitian yang merupakan tahapan terakhir dari penelitian. Alur prosedur penelitian dapat digambarkan pada tabel di bawah ini:

Bagan 1. Alur prosedur penelitian



Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengukuran dari penelitian ini terdiri dari enam komponen inti mengenai enam area perubahan program reformasi birokrasi menuju zona integritas yang terintegrasi dengan pengembangan karakter, diantaranya yaitu komponen pertama, manajemen perubahan terdiri dari 4 indikator, komponen kedua yaitu penataan tatalaksana yang terdiri dari 3 indikator, komponen ketiga yaitu penataan sistem kepegawaian SDM, terdiri dari 6 indikator, komponen keempat yaitu penguatan akuntabilitas kinerja, terdiri dari 2 indikator, komponen kelima yaitu penguatan pengawasan, terdiri dari 5 indikator dan komponen keenam terdiri dari peningkatan kualitas pelayanan publik, yang terdiri dari 3 indikator. Semua



indikator yang telah dibuat terlebih dahulu di judgment oleh ahli di bidang ilmu pemerintahan, sehingga adanya revisi indikator berdasarkan hasil masukan dari ahli. Hal ini dilakukan supaya instrumen yang dihasilkan valid dan reliabel.

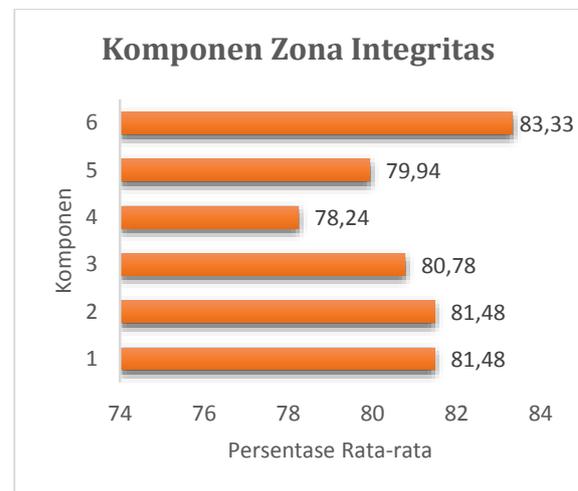
Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua tahap, yaitu tahap pertama, menghitung pernyataan hasil komponen dari setiap indikator. Pernyataan setiap indikator terdiri dari 4 pilihan jawaban dengan memberikan skor yang berbeda. Jawaban sangat setuju diberikan skor 4, setuju diberikan skor 3, tidak setuju diberikan skor 2 dan sangat tidak setuju diberikan skor 1. Selanjutnya seluruh jawaban kuesioner dari partisipan dihitung rekapitulasinya pada setiap komponen. Tahap kedua, penghitungan skor dihitung dengan persentase yang diolah dengan aplikasi Excel 2019.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi menunjukkan suatu proses pemberian makna atau pemahaman informasi terhadap stimulus yang diberikan. Keterlibatan kognitif atau pengetahuan seseorang termasuk pada salah satu dari aspek persepsi. Oleh karena itu, setiap orang mungkin akan memiliki persepsi yang berbeda-beda tergantung dari pengetahuan dan pengalaman yang diperolehnya. Sejalan dengan hal itu, bahwa perolehan pengetahuan akan didapatkan melalui pemahaman yang baik, jika pemahaman rendah maka berdampak pada rendahnya eksistensi

diri maupun kelompok (Suwarlan, et.al, 2021). Komponen zona integritas yang diperoleh dari hasil penelitian ini terdiri dari enam aspek utama, diantaranya yaitu manajemen perubahan, penataan pelaksanaan, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan publik, sehingga dari hasil penelitian didapatkan gambaran data sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Komponen Zona Integritas

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi ASN terhadap optimalisasi penguatan karakter ASN yang ditinjau dari zona integritas dalam manajemen perubahan menunjukkan sebesar 81,48 %, penataan pelaksanaan sebesar 81,48 %, penataan sistem manajemen sumber daya manusia sebesar 80,78%, penguatan pengawasan sebesar 78,24%, penguatan akuntabilitas kinerja sebesar 79,94 % dan peningkatan kualitas pelayanan publik sebesar 83,33%.

Berdasarkan data dari grafik komponen manajemen perubahan, menunjukkan data sebesar 81,48%. Indikator yang menunjukkan adanya perubahan pola pikir dan mewujudkan budaya kerja ASN di lingkungan kerja, dan melaksanakan proses perubahan melalui program, kegiatan, dan inovasi serta monitoring secara berkala sudah dapat dipahami dengan baik. Semua indikator tersebut tidak terlepas dari efektifitas dan efisiensi dari suatu pekerjaan. Dapat disikapi bahwa yang berkaitan dengan efisiensi berhubungan dengan seberapa banyak sebuah pengorbanan dalam upaya pencapaian tujuan instansi kelembagaan. Sedangkan dalam sebuah instansi kelembagaan dapat dikatakan sudah efisiensi jika adanya dukungan dari proses kerja optimal, penyediaan peralatan dan fasilitas fisik serta penyusunan prosedur serta standar kerja. Adapun demikian suatu instansi kelembagaan dikatakan efektif jika tujuan sudah sesuai dengan kebutuhan (Rindah, 2017). Tidak hanya itu dengan adanya penguatan supervisi, monitoring, dan evaluasi implementasi manajemen ASN dapat menjadi faktor pendukung efisiensi dan efektifitas (kementerian PAN-RB, 2018). Tanjung (2018) menyatakan bahwa evaluasi dapat memberikan solusi terhadap program dan kegiatan yang tidak memenuhi perencanaan awal (Tanjung, 2018). Sehingga hal tersebut dapat dijadikan tolak ukur penguatan kinerja ASN (Pringgabayu et al., 2019). Dengan demikian jika budaya organisasi kuat maka dapat meningkatkan kinerja organisasi (Gunasanti, et.al, 2022).

Selanjutnya pada komponen penataan tatalaksana, diperoleh 81,48% menunjukkan bahwa pegawai sudah

paham akan aturan menetapkan prosedur operasional tetap (SOP), membuat e-Office, dan menginformasikan setiap kegiatan pada publik. Hal ini sejalan dengan pendapat Deby (2018) menyatakan ASN harus memiliki kompetensi inovatif dalam pelayanan publik, hal ini dimaksudkan adanya terobosan jenis pelayanan berupa gagasan/ide kreatif orisinal dan/atau adaptasi/modifikasi untuk kebermanfaatan bagi masyarakat. Inovasi ini bisa berupa hasil dari perluasan maupun peningkatan kualitas pada inovasi yang telah ada dan telah dilaksanakan sebelumnya, misalnya dalam membuat SOP harus jelas, sederhana, transparan dan akuntabel, fleksibilitas pelaksanaan pekerjaan, dan rencana aksi yang mudah dilaksanakan sehingga dapat dipahami oleh seluruh pegawai. Sedangkan untuk pembuatan *e-office* diperlukan kemitraan, sinergi, jejaring, dan memanfaatkan teknologi informasi yang tersedia. Dengan demikian dalam setiap menginformasikan kegiatan kepada publik diharapkan memiliki pelayanan publik prima, cepat, tepat, murah, mudah, dan aktual (Deby et al., 2018).

Untuk komponen penataan sistem kepegawaian SDM memperoleh data sebesar 80,78%, hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai mengenai merencanakan kebutuhan pegawai, merancang pola mutasi internal, menetapkan capaian kinerja individu, menegakkan aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku pegawai, dan membuat pemutakhiran sistem informasi personel sudah baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pemahaman dalam sistem manajemen ASN yang diterapkan sudah sesuai dengan aturan



yang berlaku. Hal ini sesuai dengan implikasi perubahan pada UU No. 32 tahun 2004 sebagai pengganti UU No. 22 tahun 1999 pada manajemen PNS rekrutmen, promosi dan mutasi, renumerasi dan mutasi pegawai (Philips, 2014). Adapun upaya yang dilakukan diantaranya analisis profil pegawai, hal ini dimaksudkan untuk menentukan profil ASN yang sudah memenuhi syarat kualifikasi untuk dipromosikan, sedangkan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai dapat dilakukan dengan *job rotation*, sedangkan bagi pegawai berdasarkan analisis distribusi yang tidak memiliki posisi diberikan perluasan tugas dan fungsi melalui *job enrichment*.

Untuk komponen penguatan akuntabilitas kinerja, diperoleh data sebesar 78,24% dan menunjukkan bahwa persepsi pegawai cukup baik. Berdasarkan hal tersebut, dapat dijelaskan bahwa peranan pimpinan yang terlibat dalam segala aspek yang terkait akuntabilitas kinerja dan bagaimana cara mengelola akuntabilitas kinerja sehingga menjadi *support system* pegawai sangat diperlukan. Pimpinan berperan menciptakan visi yang menjadi sumber inspirasi perubahan bagi para anggota organisasi. Mereka diharapkan mampu mendorong proses kreatif bagi aparatur untuk bergerak melakukan terobosan-terobosan guna mencapai kondisi ideal yang diharapkan. Adapun upaya dari pimpinan dalam membekali pengetahuan pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat berpengaruh pada kualitas pekerjaannya, sehingga akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara professional. Bagaimanapun perencanaan kinerja

jangka pendek tahunan, rencana strategis lima tahunan dan penetapan kinerja diharapkan dapat dilaksanakan oleh pimpinan dengan rasa tanggungjawab untuk membantu para pegawai dalam proses penyelesaian pekerjaan (Rindah, 2017).

Dalam komponen penguatan pengawasan diperoleh data sebesar 79,94%, hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai dalam indikator mengendalikan gratifikasi, dan menerapkan sistem pengawasan internal pemerintah (SPIP) sudah cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemahaman terkait pemberian tanda terima kasih atas jasa yang telah diberikan atau gratifikasi kepada petugas pelayanan masyarakat dalam bentuk uang ataupun barang yang dapat mengarah menjadi potensi perbuatan korupsi sudah dapat dipahami, karena hal tersebut akan berkeenaan dengan sanksi pidana bagi pemberi maupun penerima gratifikasi (Andiko, 2016). Sedangkan dalam hal pengawasan internal secara berkala, dengan upaya yang telah dilakukan diantaranya yaitu sosialisasi informasi mengenai sistem pengawasan internal pemerintah (SPIP), menyediakan kotak pengaduan masyarakat melalui media *website*, *Facebook*, *Twitter*, *Instagram*, dan *whatsapp*, membentuk tim petugas pengaduan masyarakat dari internal BPS, dan pelaporan pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti dengan laporan monitoring dan evaluasi pengaduan sangat diperlukan. Lemahnya sistem pengawasan dalam birokrasi, merupakan salah satu penyebab tumbuhnya perilaku negatif dan koruptif. Oleh karena itu harus diarahkan melalui



perubahan atau penguatan sistem pengawasan.

Selanjutnya untuk komponen peningkatan kualitas pelayanan publik diperoleh data 83,33%. Berdasarkan hal tersebut dapat menunjukkan bahwa persepsi mengenai pelayanan publik dalam hal membuat standar pelayanan, menerapkan budaya pelayanan prima dan dapat menilai kepuasan terhadap pelayanan sudah baik. Menurut Kahar (2021) bahwa pelayanan prima berhubungan dengan kompetensi profesionalisme dan kinerja pegawai. Hal itu dapat berdasarkan pada sikap, perilaku, kemampuan, kemahiran, kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memberikan layanan dengan standar kualitas sesuai dengan harapan (Kahar, 2021). Sejalan dengan hal itu, Srisinto (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan budaya kerja yang terbagun dalam suatu organisasi akan menentukan kualitas kinerja dalam pelayanan (Srisinto, 2018). Oleh karena cerminan utama dari kinerja penyelenggaraan pemerintahan yang baik bertolak dari pelayanan publik kepada masyarakat (Deby et al., 2018).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Deskripsi mengenai analisis persepsi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang terhadap pemahaman reformasi birokrasi yang ditinjau dari indikator zona integritas dapat disimpulkan memiliki pemahaman yang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan data yang mencapai rata-rata

persentase pemahaman sebesar delapan puluh persen.

Saran

Dukungan dan peran serta pimpinan dan sinergitas seluruh pegawai menunjukkan *support system* untuk mendorong profesionalisme pegawai dalam pencapaian kinerja terhadap kualitas pelayanan publik sebagai tolak ukur keberhasilan penerapan reformasi birokrasi di lingkungan Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiko, T. (2016). Sanksi bagi Pemberi dan Penerima Gratifikasi Perspektif Hukum Pidana Islam. *Jurnal QIYAS*, 1(1), 117–132.
- BPS, S. (2020). *Subang Dalam Angka*.
- Darwin, Mamondol, Suryanti, Tambunan, Silvia, Adnyana, Prasetio, Vianitati, Gebang. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*.
- Deby, L., Putri, M., & Mutiarin, D. (2018). Efektifitas inovasi kebijakan publik; Pengaruhnya pada kualitas pelayanan publik di Indonesia. *Prosiding Konferensi Nasional Ke- 8 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTMA)*, 1–16.
- Dwiputrianti, S., Dewi, F. A., Destiasona, S., Hutomo, N., & Juniarto, R. (2019). Best Practices Internalisasi Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN. In *Business and Professional Communication Quarterly* (Vol. 67, Issue 1).
- Gunasanti, Vitrios, Azhar, Z. (2022). *Kesuksesan Aplikasi Pelaporan Keuangan dan Kinerja Organisasi OPD Kota/Kabupaten di Provinsi*



- Riau. *Jurnal Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi Volume 10 – Nomor 1, Mei 2022, (Hlm 48 - 64). 10, 48–64.*
- HELMALIA. (2016). Turn Around Dalam Meningkatkan Kinerja. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2).*
- Ishtiaq, M. (2019). *Book Review Creswell , J . W . (2014). Research Design : Qualitative , Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed .). Thousand Oaks , CA : Sage. April, 10–12.*
<https://doi.org/10.5539/elt.v12n5p40>
- Kahar, D. S. (2021). *Hubungan Kompetensi Professional dan Pelayan Prima dengan Kinerja Pegawai. 1, 17–27.*
- Kemenkeu. (2018). *UU NO 5 Tahun 2014 tentang ASN. 1–66.*
- KemenPan, R. (2021). *Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi & Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Badan Pusat Statistik. Badan Pusat Statistik RI.*
- kementerian PAN-RB. (2018). *Reformasi Birokrasi Kiprah Kementerian PAN-RB. 156.*
- Philips. (2014). Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Dari Kabupaten Kutai Barat Ke Kabupaten Mahakam Ulu. *EJournal Ilmu Pemerintahan, 2(3), 3080–3091.*
- Pringabayu, D., Waruwu, F., & ... (2019). Penguatan Kinerja SDM Melalui Manajemen Perubahan dan Penataan Organisasi (Studi Di Unit Kementerian Republik Indonesia)[Strengthening HR Performance (Development Research of ..., 14(2), 223–238. <https://122.200.2.51/index.php/DJM/article/view/1490>
- Rindah. (2017). Analisis kinerja aparat sipil negara (asn) di dinas pendidikan dan kebudayaan daerah provinsi sulawesi tengah. *E Jurnal Katalogis, 5(5), 109–119.*
- Srisinto, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 20(1), 47.*
<https://doi.org/10.33370/jpw.v20i1.175>
- Suryanto. (2012). Kompetensi Dan Kinerja (Produktivitas) Pegawai Negeri Sipil the Competence and Performance (Productivity) of Civil. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS VOL. 6, No.2, November 2012, 6(2).*
- Suwarlan, Suparman, Vestikowati, E. (2021). *Implementasi Kebijakan Pengembangan dan Pemberdayaan Lembaga Komunikasi Perdesaan . Jurnal Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi Volume 9– Nomor 2, November 2021, (Hlm 150-170). 9(November), 150–170.*
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 15.*
<https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Tanjung, L. N. (2018). Monitoring dan Evaluasi Pemanfaatan Dana Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2013-2017. *Jurnal Agregasi : Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi, 6(1).*
<https://doi.org/10.34010/agregasi.v6i1.720>
- Yolanda, N. M., & Syamsir, S. (2020). Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat



Daerah (OPD) Dinas Kota Padang.
*Jurnal Perspektif; Jurnal Kajian
Sosiologi Dan Pendidikan, 3(1),70-77.*

PROFIL SINGKAT

Penulis penelitian ini yaitu Affan Afriyana, S.P yang bertempat tanggal lahir di Jakarta tanggal 26 April 1978. Penulis menempuh Pendidikan Sarjana di Program Studi Sosial Ekonomi Pertanian Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Bale Bandung dan lulus pada tahun 2007. Pekerjaan/Aktivitas yang dilakukan sampai saat ini adalah sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Subang dengan menjabat sebagai Koordinator Fungsi Statistik Distribusi/ Fungsional Statistisi Ahli Muda pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat.

