

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambara Umum Lokasi Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat Kantor Badan Pusat Statistik Gunungsitoli

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.

Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan. Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien. Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut : Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder

Membantu kegiatan statistik di kementrian, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

1.1.2 Visi dan Misi

Kantor BPS Gunungsitoli memiliki Visi yakni; Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju. Dalam mencapai visi tersebut Kantor BPS Gunungsitoli memiliki Misi yaitu;

- 1) Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional
- 2) Membina K/L/D/I melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan
- 3) Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional
- 4) Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah

1.1.3 Tupoksi

Tugas, Fungsi, dan Kewenangan BPS

- 1) Tugas, fungsi dan kewenangan BPS telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

2) Tugas

Melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

2. Fungsi

- 1) Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik;
- 2) Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional;
- 3) Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar;
- 4) Penetapan sistem statistik nasional;
- 5) Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik; dan
- 6) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.

3. Kewenangan

- 1) Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya;
- 2) Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro;

- 3) Penetapan sistem informasi di bidangnya;
- 4) Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional;
- 5) Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu;
- 6) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik;
- 7) Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.

Tabel 4.1

Daftar Nama – Nama Pegawai BPS Gunungsitoli

No	Nama	Jabatan
1	Muhammad Ervin Sugiar, SST, M.Si	Kepala BPS Gunungsitoli
2	Darma Beriman Telaumbanua SE, MM	Kepala Subbagian Umum
3	Fitria Cahyaningtyas A.Md.Kb.N.	Bendrahara
4	Rosmeyanna Daeli, SST	Fungsional Prakom Ahli Pertama
5	Claudia Damaris Br.Kaban, SST	Fungsional Statistisi Ahli Pertama
6	Rica Purnama Sari Saragih, S.Tr.Stat.	Fungsional Statistisi Ahli Pertama
7	Syukur Rahmat Putra Selamat Zai, SST	Fungsional Statistisi Ahli Muda
8	Herman Syukur Zebua, SE	Fungsional Statistisi Ahli Pertama
9	Totona Buulolo SE	Fungsional Statistisi Ahli Muda
10	Motani Zebua, SE	Fungsional Statistisi Ahli Muda
11	Jurd Kriswanti Lase, SST	Fungsional Statistisi Ahli Pertama
12	Banu Burkhairi, S.Tr.Stat	Fungsional Prakom

		Ahli Pertama
13	Hasrat Ifolala Zebua, SST	Fungsional Statistisi Ahli Muda
14	Idaman Jaya Zendrato, SE	Statistisi Pelaksana Lanjutan
15	Ruti Tryana Telaumbanua, S.Tr.Stat	Fungsional Statistisi Ahli Pertama
16	Fitri Noor Hikmah, S.Tr.Stat	Fungsional Statistisi Ahli Pertama
17	Rekha Novalina, A.Md.Stat	Fungsional Statistisi Terampil
18	Roni Candra Lase, A.Md	Statistisi Terampil
19	Nonifili Harefa, SST	Pelaksana
20	Karya Jaya Zendrato, SST	Pelaksana

1.1.4 Deskripsi informan (*key Informant*)

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti mengambil beberapa informan (*key informant*) untuk diteliti, maka yang menjadi informan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Informan (Key Informan)

No	Nama	Jabatan
1	Muhammad Ervin Sugiar, SST, M.Si	Kepala BPS Gunungsitoli
2	Darma Beriman Telaumbanua SE, MM	Kepala Subbagian Umum
4	Rosmeyanna Daeli, SST	Fungsional Prakom Ahli Pertama

Sember olahan peneliti 2023

Penelitian melakukan wawancara kepada 3 orang informan (*key informant*) pada Kantor Badan Pusat Statistik Gunungsitoli

1.2 Hasil Penelitian

1.2.1 Hasil Wawancara

1. Terkait dengan Indikator Strategi Komunikasi

- 1) Bagaimana menilai tingkat kesadaran pegawai terhadap isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ervin Sugiar, SST, M.Si sebagai Kepala, pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, bertempat di Kantor BPS Gunungsitoli, Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala BPS Gunungsitoli, informan 1 menyatakan bahwa:

“Kesadaran pegawai terhadap isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli dapat dinilai dari beberapa aspek. Pertama, melalui partisipasi aktif mereka dalam pelatihan atau workshop yang diselenggarakan oleh BPS tentang isu-isu tersebut. Kemudian, dari implementasi atau penggunaan konsep-konsep baru tersebut dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Selain itu, respons mereka terhadap perubahan kebijakan atau tindakan yang direkomendasikan oleh BPS juga mencerminkan tingkat kesadaran mereka terhadap isu-isu yang diperkenalkan”.

Informan tersebut menggambarkan beberapa cara untuk menilai kesadaran pegawai terhadap isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli. Pertama, melalui partisipasi aktif dalam pelatihan atau workshop yang diselenggarakan tentang isu-isu tersebut. Jika pegawai aktif ikut serta dalam kegiatan tersebut, hal itu menunjukkan kesadaran mereka untuk memperdalam pemahaman terhadap isu-isu yang dibahas. Kedua, dari implementasi atau penggunaan konsep-konsep baru yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari. Jika pegawai menerapkan konsep-konsep tersebut dalam tindakan nyata di tempat kerja, itu mencerminkan tingkat pemahaman dan kesadaran mereka terhadap relevansi serta pentingnya isu-isu yang diperkenalkan. Terakhir, respons pegawai terhadap perubahan kebijakan atau tindakan yang direkomendasikan oleh BPS juga merupakan indikator kesadaran mereka terhadap isu-isu tersebut. Jika mereka merespons secara positif dan proaktif terhadap rekomendasi atau perubahan yang diajukan, itu menunjukkan tingkat kesadaran dan keterlibatan mereka terhadap isu-isu yang diperkenalkan. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023 peneliti bertanya kepada Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Tingkat kesadaran pegawai terhadap isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli dapat dinilai berdasarkan beberapa faktor. Pertama, respons dan

partisipasi mereka dalam program-program atau pelatihan yang diselenggarakan oleh BPS Gunungsitoli dapat menjadi indikator kesadaran mereka terhadap isu-isu tersebut. Selanjutnya, pemahaman mereka tentang isu-isu yang dihadapi, diukur dari seberapa baik mereka menerapkan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Komunikasi dan diskusi mereka mengenai isu-isu ini juga bisa menjadi tolak ukur penting. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam inisiatif atau proyek yang berkaitan dengan isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli bisa mencerminkan tingkat kesadaran mereka”.

Informan tersebut menyatakan bahwa penilaian terhadap tingkat kesadaran pegawai terhadap isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli dapat dilakukan melalui beberapa faktor yang mencakup respons dan partisipasi pegawai dalam program atau pelatihan yang diadakan oleh BPS Gunungsitoli. Selanjutnya, pemahaman pegawai terhadap isu-isu tersebut diukur dari sejauh mana mereka menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari. Komunikasi dan diskusi mereka mengenai isu-isu tersebut juga menjadi indikator penting. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam inisiatif atau proyek yang terkait dengan isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli juga dapat mencerminkan tingkat kesadaran mereka terhadap isu-isu tersebut. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, pukul peneliti bertanya kepada Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Tingkat kesadaran pegawai terhadap isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli dapat dinilai dari beberapa faktor. Pertama, tingkat partisipasi mereka dalam pelatihan atau program yang diselenggarakan oleh BPS untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap isu-isu tersebut. Kedua, respons dan partisipasi mereka dalam menyebarkan informasi atau mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk mengatasi atau mendukung isu-isu yang diidentifikasi oleh BPS. Selain itu, evaluasi kualitas pekerjaan mereka juga dapat menjadi indikator, apakah ada implementasi praktis dari pemahaman mereka terhadap isu-isu yang diangkat”

Pernyataan dari informan 3 menekankan aspek-aspek penting dalam menilai tingkat kesadaran pegawai terhadap isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli. Dia menyoroti pentingnya partisipasi dalam program pelatihan, respons terhadap informasi, serta langkah-langkah konkret yang

diambil untuk mendukung atau mengatasi isu-isu yang diidentifikasi. Evaluasi terhadap kualitas pekerjaan juga dianggap sebagai indikator implementasi praktis dari pemahaman mereka terhadap isu-isu yang diangkat. Kesadaran pegawai diukur dari seberapa aktif mereka terlibat, responsif terhadap informasi, dan sejauh mana mereka menerapkan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan mereka.

- 2) Apakah ada upaya khusus dari pihak manajemen untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap visi dan misi BPS Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ervin Sugiar, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, bertempat di Kantor BPS Gunungsitoli, Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala BPS Gunungsitoli, informan 1 menyatakan bahwa:

“pihak manajemen BPS Gunungsitoli telah menerapkan berbagai langkah untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap visi dan misinya. Ini termasuk pelaksanaan program pelatihan, komunikasi rutin mengenai tujuan organisasi, serta integrasi nilai-nilai perusahaan dalam kegiatan sehari-hari. Strategi ini bertujuan agar setiap pegawai memiliki pemahaman yang mendalam tentang arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh BPS Gunungsitoli”.

Informan tersebut menyoroti langkah-langkah yang diambil oleh manajemen BPS Gunungsitoli dalam meningkatkan kesadaran pegawai terhadap visi dan misi perusahaan. Mereka menyebutkan implementasi program pelatihan, komunikasi yang teratur mengenai tujuan organisasi, dan integrasi nilai-nilai perusahaan dalam aktivitas sehari-hari sebagai strategi yang dijalankan. Tujuan dari langkah-langkah ini adalah memastikan bahwa setiap pegawai memahami secara mendalam arah serta tujuan yang ingin dicapai oleh BPS Gunungsitoli. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023 peneliti bertanya kepada Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“pihak manajemen telah melaksanakan serangkaian langkah untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap visi dan misi BPS Gunungsitoli. Ini termasuk program pelatihan khusus, komunikasi rutin tentang visi dan misi perusahaan, serta

pengenalan nilai-nilai perusahaan yang diterapkan dalam aktivitas sehari-hari”.

Informan 2 menegaskan bahwa langkah-langkah konkret telah diambil oleh pihak manajemen untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap visi dan misi BPS Gunungsitoli. Ini termasuk pelaksanaan program pelatihan yang disesuaikan, komunikasi teratur mengenai visi dan misi perusahaan, dan juga pengenalan nilai-nilai yang menjadi landasan dalam aktivitas sehari-hari. Kesimpulannya, informan 2 menegaskan bahwa pihak manajemen secara aktif terlibat dalam memperkuat pemahaman pegawai terhadap arah dan tujuan perusahaan. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, pukul peneliti bertanya kepada Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“pihak manajemen BPS Gunungsitoli secara aktif melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap visi dan misi organisasi. Mereka menyelenggarakan pelatihan reguler, sesi komunikasi, dan program pengembangan khusus yang difokuskan pada memperkuat pemahaman terhadap tujuan serta nilai-nilai yang ingin dicapai oleh BPS Gunungsitoli. Upaya ini bertujuan agar setiap anggota tim memiliki pemahaman yang kuat mengenai arah dan prinsip-prinsip yang ditekankan oleh organisasi”.

Informan tersebut memberikan dukungan terhadap informasi sebelumnya yang menyatakan bahwa manajemen BPS Gunungsitoli benar-benar berupaya secara aktif dalam meningkatkan kesadaran pegawai terhadap visi dan misi organisasi. Mereka mengorganisir berbagai kegiatan seperti pelatihan berkala, sesi komunikasi, dan program pengembangan yang dirancang khusus untuk memperkuat pemahaman akan tujuan dan nilai-nilai yang ingin dicapai oleh lembaga tersebut. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki pemahaman yang kokoh mengenai arah dan prinsip-prinsip yang ditekankan oleh BPS Gunungsitoli. Dukungan dari informan tersebut mengonfirmasi bahwa upaya-upaya tersebut telah dilihat dan diapresiasi oleh anggota organisasi.

1.2.2 Partisipasi dan Interaksi

1. Terkait dengan Indikator Strategi Komunikasi

- 1) Bagaimana pegawai biasanya berpartisipasi dalam inisiatif atau program yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ervin Sugiar, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, bertempat di Kantor BPS Gunungsitoli, Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala BPS Gunungsitoli, informan 1 menyatakan bahwa:

“Pegawai di BPS Gunungsitoli biasanya berpartisipasi dalam inisiatif atau program yang diperkenalkan melalui beberapa cara. Mereka terlibat dalam pelatihan terkait program tersebut, mengikuti pertemuan atau diskusi terkait inisiatif, memberikan kontribusi dengan gagasan atau saran, serta aktif berperan dalam pelaksanaan kegiatan yang terkait dengan program tersebut. Selain itu, mereka juga dapat menjadi bagian dari tim kerja atau kelompok yang bertanggung jawab atas implementasi atau pengembangan program secara langsung”.

Dari wawancara dengan Bapak Muhammad Ervin Sugiar, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa partisipasi pegawai dalam inisiatif atau program yang diperkenalkan di BPS Gunungsitoli meliputi beberapa aspek. Mereka terlibat dalam berbagai kegiatan, seperti pelatihan terkait program, mengikuti pertemuan atau diskusi terkait inisiatif, serta memberikan kontribusi berupa gagasan atau saran yang relevan. Pegawai juga aktif dalam pelaksanaan kegiatan terkait program tersebut, bahkan dapat menjadi bagian dari tim kerja atau kelompok yang langsung bertanggung jawab atas implementasi atau pengembangan program tersebut. Ini menunjukkan tingkat keterlibatan dan komitmen yang tinggi dari pegawai BPS Gunungsitoli dalam mendukung dan menjalankan berbagai program yang diperkenalkan oleh lembaga tersebut. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023 peneliti bertanya kepada Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Pegawai di BPS Gunungsitoli biasanya berpartisipasi dalam inisiatif atau program yang diperkenalkan dengan cara yang beragam. Mereka dapat terlibat melalui keikutsertaan dalam pertemuan rutin, lokakarya, atau pelatihan yang terkait dengan program tersebut. Selain itu, mereka juga terlibat dalam perencanaan, implementasi,

dan evaluasi dari inisiatif atau program yang sedang berjalan. Partisipasi bisa mencakup berbagai aktivitas, mulai dari memberikan masukan dan ide hingga berkontribusi dalam pelaksanaan program sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing pegawai”.

Informan tersebut memberikan pemahaman yang sejalan dengan cara pegawai di BPS Gunungsitoli berpartisipasi dalam inisiatif atau program yang diperkenalkan. Mereka menyoroti variasi dalam partisipasi, termasuk keikutsertaan dalam kegiatan seperti pertemuan rutin, lokakarya, dan pelatihan yang terkait dengan program. Selain itu, informan juga menekankan bahwa pegawai terlibat dalam tahapan perencanaan, implementasi, dan evaluasi program, serta menunjukkan bahwa partisipasi tidak hanya sebatas memberikan masukan, tapi juga terlibat dalam menjalankan program sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka masing-masing. Ini menunjukkan bahwa pegawai aktif terlibat dalam berbagai aspek inisiatif atau program yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, pukul peneliti bertanya kepada Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Pegawai di BPS Gunungsitoli aktif dalam berbagai inisiatif atau program dengan beragam cara. Mereka mengambil bagian dalam pertemuan rutin, lokakarya, atau pelatihan terkait program yang sedang berlangsung. Selain itu, mereka terlibat dalam tahap perencanaan, implementasi, dan evaluasi program. Partisipasi mereka meliputi berbagai aktivitas, mulai dari memberikan masukan dan ide hingga berkontribusi dalam menjalankan program sesuai dengan peran dan tanggung jawab individu masing-masing”.

Pernyataan dari Informan 3, Ibu Rosmeyanna Daeli, SST, sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, memberikan dukungan terhadap informasi sebelumnya yang menyatakan bahwa pegawai di BPS Gunungsitoli aktif terlibat dalam berbagai inisiatif atau program dengan beragam cara. Mereka hadir dalam pertemuan rutin, lokakarya, dan pelatihan terkait program yang sedang berlangsung. Selain itu, mereka juga terlibat dalam berbagai tahap, mulai dari perencanaan hingga evaluasi program. Partisipasi mereka melibatkan berbagai aktivitas, seperti memberikan masukan, ide, serta kontribusi dalam menjalankan program sesuai dengan peran dan tanggung jawab individu masing-masing. Hal ini menegaskan bahwa pegawai secara aktif terlibat

dalam mendukung dan menjalankan program-program yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli.

2) Bagaimana BPS Gunungsitoli memfasilitasi interaksi dan kolaborasi antara pegawainya dengan tujuan mencapai kesuksesan bersama?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ervin Sugiar, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, bertempat di Kantor BPS Gunungsitoli, Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala BPS Gunungsitoli, informan 1 menyatakan bahwa:

“BPS Gunungsitoli memfasilitasi interaksi dan kolaborasi antara pegawainya dengan berbagai cara, seperti melalui platform komunikasi internal, pertemuan rutin, dan forum diskusi untuk memungkinkan pertukaran ide dan informasi. Mereka juga mendorong kerja tim melalui proyek bersama serta menyelenggarakan acara atau kegiatan yang memperkuat kerjasama antarpegawai guna mencapai tujuan Bersama”.

Informasi dari Informan Bapak Muhammad Ervin Sugiar, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, menunjukkan bahwa BPS Gunungsitoli menggunakan berbagai cara untuk memfasilitasi interaksi dan kolaborasi antarpegawai. Mereka memanfaatkan platform komunikasi internal, seperti pertemuan rutin dan forum diskusi, untuk memfasilitasi pertukaran ide dan informasi. Selain itu, BPS Gunungsitoli juga mendorong kerja tim melalui proyek bersama dan mengadakan acara atau kegiatan yang bertujuan memperkuat kerjasama antarpegawai guna mencapai tujuan bersama. Ini menunjukkan komitmen BPS Gunungsitoli untuk membangun lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung kesuksesan bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023 peneliti bertanya kepada Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“BPS Gunungsitoli menggalang interaksi dan kolaborasi di antara pegawainya dengan berbagai cara. Mereka memanfaatkan platform komunikasi internal, menggelar pertemuan rutin, dan mendirikan forum diskusi untuk mendorong pertukaran ide dan informasi. Selain itu, BPS Gunungsitoli memotivasi kerja tim melalui proyek bersama dan mengadakan acara serta kegiatan yang bertujuan memperkuat kerjasama antarpegawai, semuanya demi mencapai tujuan bersama”

Informasi dari Informan 2, Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, mendukung data sebelumnya yang menunjukkan bahwa BPS

Gunungsitoli secara aktif menggalang interaksi dan kolaborasi antarpegawai. Mereka menggunakan berbagai metode, termasuk platform komunikasi internal, pertemuan rutin, dan forum diskusi untuk memfasilitasi pertukaran ide dan informasi di antara staf. Selain itu, BPS Gunungsitoli juga menginspirasi kerja tim melalui proyek bersama dan mengadakan beragam acara serta kegiatan untuk mempererat kerjasama antarpegawai, semuanya demi mencapai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan komitmen kuat BPS Gunungsitoli untuk membangun kerjasama tim yang solid dalam mencapai tujuan organisasi. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, pukul peneliti bertanya kepada Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“BPS Gunungsitoli memperkuat interaksi dan kolaborasi antarpegawai dengan berbagai upaya untuk mencapai kesuksesan bersama. Mereka mengadopsi platform komunikasi internal yang efektif, menyelenggarakan pertemuan rutin, dan mendorong diskusi terbuka untuk memperlancar pertukaran gagasan serta informasi. Dukungan pada kerja tim terwujud melalui proyek bersama, sementara acara atau kegiatan tertentu diatur untuk mempererat keterikatan di antara staf. Semua langkah ini dirancang untuk memupuk kolaborasi yang kuat, mengoptimalkan sinergi, dan mengarahkan semua kegiatan menuju pencapaian tujuan organisasi yang terukur dan sukses”.

Informasi dari Informan 3, Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, memberikan dukungan yang konsisten terhadap data sebelumnya. Hal ini menegaskan bahwa BPS Gunungsitoli benar-benar berkomitmen memperkuat interaksi dan kolaborasi antarpegawai sebagai kunci untuk mencapai kesuksesan bersama. Mereka menggunakan platform komunikasi internal yang efektif, mengadakan pertemuan rutin, dan mendorong dialog terbuka untuk memfasilitasi pertukaran gagasan dan informasi di antara tim. Dukungan pada kerja tim diwujudkan melalui proyek bersama, sementara acara atau kegiatan tertentu diatur untuk meningkatkan ikatan di antara staf. Semua langkah ini diarahkan untuk membina kolaborasi yang kokoh, mengoptimalkan sinergi, dan mengarahkan semua upaya menuju pencapaian tujuan organisasi yang dapat diukur dan sukses. Keselarasan dalam informasi dari berbagai informan menegaskan pentingnya strategi yang dilakukan BPS Gunungsitoli untuk memastikan kerjasama yang efektif dalam mencapai tujuan bersama.

1.2.3 Tingkatan Terlibatnya Audens

1. Terkait dengan Indikator Strategi Komunikasi

1) Bagaimana tingkat keterlibatan pegawai dalam aktivitas dan program yang dijalankan oleh BPS Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ervin Sugiar, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, bertempat di Kantor BPS Gunungsitoli, Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala BPS Gunungsitoli, informan 1 menyatakan bahwa:

“Tingkat keterlibatan pegawai dalam aktivitas dan program yang dijalankan oleh BPS Gunungsitoli didasarkan pada komitmen, pengetahuan, keterampilan, dan minat yang mereka miliki terhadap berbagai kegiatan. Ini melibatkan partisipasi aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program, memastikan bahwa semua anggota tim terlibat dan berkontribusi sesuai dengan kapasitas dan peran mereka. Semakin tinggi tingkat keterlibatan ini, semakin efektif program-program tersebut dapat dijalankan dan dikelola”

Dari informasi yang disampaikan oleh informan (Bapak Muhammad Ervin Sugiar, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli), tergambar bahwa tingkat keterlibatan pegawai dalam aktivitas dan program di BPS Gunungsitoli sangat tergantung pada sejumlah faktor penting. Faktor-faktor tersebut meliputi komitmen, pengetahuan, keterampilan, dan minat yang dimiliki oleh pegawai terhadap kegiatan yang dijalankan. Lebih lanjut, tingkat keterlibatan ini didorong oleh partisipasi aktif pegawai dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program. Hal ini menjamin bahwa semua anggota tim terlibat secara maksimal sesuai dengan kapasitas dan peran masing-masing. Dengan tingkat keterlibatan yang tinggi, program-program yang dijalankan cenderung lebih efektif dalam pelaksanaannya serta lebih terkelola dengan baik. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023 peneliti bertanya kepada Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Pegawai di BPS Gunungsitoli terlibat secara aktif dalam aktivitas dan program yang dijalankan berdasarkan komitmen, pengetahuan, keterampilan, dan minat mereka terhadap berbagai kegiatan. Keterlibatan ini mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program, memastikan bahwa setiap anggota tim berkontribusi sesuai dengan kapasitas dan perannya. Semakin tinggi tingkat keterlibatan ini, semakin efektif program-program tersebut dapat dijalankan dan dikelola dengan baik.”

Informan tersebut mengindikasikan bahwa keterlibatan pegawai di BPS Gunungsitoli dalam aktivitas dan program sangat penting. Mereka tidak hanya terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program, tetapi juga berkontribusi sesuai dengan kapasitas dan peran masing-masing. Keterlibatan yang tinggi ini diperkirakan dapat meningkatkan efektivitas program-program yang dijalankan dan membantu dalam manajemennya. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, pukul peneliti bertanya kepada Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Keterlibatan pegawai dalam aktivitas dan program BPS Gunungsitoli didasarkan pada komitmen, pengetahuan, keterampilan, serta minat mereka terhadap berbagai kegiatan. Mereka aktif terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program, memastikan bahwa setiap anggota tim berkontribusi sesuai dengan peran dan kapasitasnya. Tingkat keterlibatan yang tinggi ini berdampak langsung pada efektivitas pelaksanaan dan manajemen program-program tersebut”.

Informan ketiga juga menekankan pentingnya keterlibatan pegawai dalam aktivitas dan program di BPS Gunungsitoli. Mereka juga menegaskan bahwa keterlibatan ini didasarkan pada komitmen, pengetahuan, keterampilan, dan minat pegawai terhadap berbagai kegiatan. Pegawai secara aktif terlibat dalam semua tahap program, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, serta memastikan bahwa setiap anggota tim berkontribusi sesuai dengan peran dan kapasitasnya. Seperti yang disampaikan oleh informan sebelumnya, informan ketiga juga menegaskan bahwa tingkat keterlibatan yang tinggi ini memiliki dampak langsung pada efektivitas pelaksanaan dan manajemen program-program yang dilaksanakan oleh BPS Gunungsitoli. Hal ini menegaskan bahwa kolaborasi dan keterlibatan aktif pegawai menjadi faktor kunci dalam kesuksesan dan efektivitas program-program lembaga tersebut.

1.2.4 Peningkatan Konversi

1. Terkait dengan Indikator Strategi Komunikasi

- 1) Bagaimana BPS Gunungsitoli mengukur keberhasilannya dalam meningkatkan tingkat konversi atau perubahan dalam perilaku atau pandangan pegawai melalui penggunaan metrik dan evaluasi yang terstruktur?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ervin Sugiar, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, bertempat di Kantor BPS Gunungsitoli, Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala BPS Gunungsitoli, informan 1 menyatakan bahwa:

“Untuk mengukur keberhasilan dalam meningkatkan tingkat konversi atau perubahan dalam perilaku atau pandangan pegawai, BPS Gunungsitoli dapat menggunakan beberapa metode evaluasi yang terstruktur. menerapkan survei sebelum dan sesudah pelatihan atau program pengembangan, untuk melacak perubahan persepsi atau pengetahuan pegawai. Selain itu, pengamatan langsung dari manajer atau atasan langsung juga dapat memberikan wawasan tentang perubahan perilaku. Metrik kinerja individu juga bisa menjadi cara untuk mengukur dampaknya. Misalnya, apakah terjadi peningkatan dalam produktivitas, kualitas pekerjaan, atau kolaborasi tim setelah program pengembangan diimplementasikan. Melalui pengumpulan data dan feedback secara rutin, BPS Gunungsitoli dapat mengevaluasi apakah ada perubahan yang diharapkan dalam pola pikir atau sikap pegawai”.

Berdasarkan informasi dari Bapak Muhammad Ervin Sugiar, Kepala BPS Gunungsitoli, metode evaluasi yang disarankan untuk mengukur keberhasilan dalam meningkatkan konversi atau perubahan dalam perilaku atau pandangan pegawai meliputi beberapa pendekatan. Pertama, adalah melalui penggunaan survei sebelum dan sesudah pelatihan atau program pengembangan. Survei ini bertujuan untuk melacak perubahan dalam persepsi atau pengetahuan pegawai. Selain itu, pengamatan langsung dari manajer atau atasan langsung juga dianggap penting untuk memberikan wawasan tentang perubahan perilaku. Selanjutnya, penggunaan metrik kinerja individu juga diajukan sebagai cara untuk mengukur dampaknya. Misalnya, apakah ada peningkatan dalam produktivitas, kualitas pekerjaan, atau kolaborasi tim setelah program pengembangan diimplementasikan. Pengumpulan data dan umpan balik secara berkala juga disarankan untuk mengevaluasi perubahan yang diharapkan dalam pola pikir atau sikap pegawai. Dari pandangan informan, terdapat beberapa pendekatan yang terstruktur untuk mengukur dampak dari program pengembangan atau pelatihan yang diterapkan di BPS Gunungsitoli. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023 peneliti bertanya kepada Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Untuk mengukur keberhasilan dalam meningkatkan tingkat konversi atau perubahan dalam perilaku atau pandangan pegawai, BPS Gunungsitoli dapat mempertimbangkan berbagai metode evaluasi terstruktur. Salah satunya adalah dengan menggunakan penilaian sebelum dan sesudah implementasi program atau pelatihan. Dengan membandingkan data sebelum program dengan data sesudahnya, mereka bisa melihat perubahan yang terjadi. Selain itu, penggunaan tes atau kuis sebelum dan sesudah program juga bisa memberikan gambaran yang jelas tentang peningkatan pemahaman atau pengetahuan pegawai. Pendekatan ini memungkinkan BPS Gunungsitoli untuk mengukur perubahan secara lebih terukur dan kuantitatif. Mengadakan sesi evaluasi atau diskusi kelompok dengan para pegawai juga bisa menjadi metode yang efektif. Dalam sesi ini, pegawai dapat berbagi pengalaman, pemahaman baru, atau perubahan sikap yang mereka alami setelah program atau pelatihan. Hal ini dapat memberikan wawasan kualitatif yang berharga tentang perubahan perilaku atau pandangan. Selain itu, mengukur tingkat partisipasi dan keterlibatan pegawai dalam kegiatan yang terkait dengan perubahan juga bisa menjadi indikator. Misalnya, apakah pegawai lebih aktif dalam diskusi, proyek baru, atau lebih terlibat dalam inisiatif yang diimplementasikan setelah program atau pelatihan.”.

Dari informasi yang diberikan oleh informan kedua, terdapat dukungan terhadap pendekatan yang telah disampaikan sebelumnya terkait dengan pengukuran keberhasilan program pengembangan atau pelatihan di BPS Gunungsitoli. Informan tersebut mengonfirmasi pentingnya menggunakan metode evaluasi terstruktur, seperti perbandingan data sebelum dan sesudah program, penggunaan tes atau kuis, serta sesi evaluasi atau diskusi kelompok dengan pegawai. Informan kedua juga menyoroti nilai dari mengukur tingkat partisipasi dan keterlibatan pegawai setelah program atau pelatihan. Fokus pada perubahan dalam tingkat keterlibatan dalam diskusi, proyek baru, atau inisiatif yang diimplementasikan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang dampak dari program tersebut terhadap perilaku dan keterlibatan pegawai. Dengan demikian, informasi dari kedua informan tersebut menegaskan pentingnya pendekatan yang terstruktur dan komprehensif dalam mengukur efektivitas serta dampak dari program pengembangan atau pelatihan di lingkungan BPS Gunungsitoli. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, pukul peneliti bertanya kepada Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“BPS Gunungsitoli dapat menggunakan metode evaluasi kombinatorik. Supaya dapat mengimplementasikan survei atau kuesioner yang dirancang secara khusus untuk menilai perubahan dalam perilaku atau pandangan pegawai. Selain itu, observasi langsung dan

wawancara pribadi dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang perubahan yang terjadi. Penggunaan pendekatan kualitatif seperti ini bisa ditambah dengan data kuantitatif. BPS Gunungsitoli bisa mengumpulkan data tentang tingkat partisipasi dalam pelatihan, kehadiran, atau keterlibatan pegawai dalam inisiatif baru sebagai indikator keberhasilan. Analisis statistik pada data ini dapat memberikan wawasan yang lebih kuat mengenai efektivitas program yang diterapkan. Hal penting lainnya adalah perencanaan awal. Menetapkan tujuan spesifik dan terukur merupakan langkah kunci. Dengan mengidentifikasi indikator keberhasilan yang jelas, seperti peningkatan persentase pengetahuan atau perubahan sikap yang diharapkan, BPS Gunungsitoli dapat memantau kemajuan dan mengevaluasi pencapaian tujuan mereka secara efektif”

Dari Informan tersebut di atas memberikan dukungan atas pendapat sebelumnya dengan menegaskan bahwa metode evaluasi kombinatorik sangat penting. ia menyoroti penggunaan survei atau kuesioner yang dirancang khusus untuk mengevaluasi perubahan perilaku atau pandangan pegawai. Informan juga menekankan pentingnya observasi langsung dan wawancara pribadi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang perubahan yang terjadi. Selain itu, informan menegaskan bahwa pendekatan kualitatif dapat diperkuat dengan data kuantitatif, seperti data tentang tingkat partisipasi dalam pelatihan, kehadiran, atau keterlibatan pegawai dalam inisiatif baru. Mereka mengindikasikan bahwa analisis statistik terhadap data tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih kuat terkait efektivitas program yang diterapkan. Pentingnya perencanaan awal juga ditekankan, dengan menetapkan tujuan spesifik dan terukur sebagai langkah kunci. Dengan demikian, BPS Gunungsitoli dapat memantau kemajuan dan mengevaluasi pencapaian tujuan mereka dengan lebih efektif. Kesimpulannya, informan memberikan pandangan yang sejalan dengan pentingnya pendekatan yang terstruktur dan beragam dalam mengevaluasi perubahan perilaku atau pandangan pegawai.

2) Ada beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan tingkat konversi pegawai terhadap isu-isu atau perubahan yang diusulkan?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ervin Sugiar, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, bertempat di Kantor BPS Gunungsitoli, Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala BPS Gunungsitoli, informan 1 menyatakan bahwa:

“Strategi yang biasa digunakan BPS Gunungsitoli adalah melibatkan karyawan secara proaktif, memberikan pemahaman yang jelas tentang alasan dan manfaat perubahan, membangun komunikasi yang terbuka dan mendukung, menyediakan pelatihan yang relevan,

serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan”.

Dari informan di atas dapat tergambarkan bahwa BPS Gunungsitoli menerapkan strategi yang melibatkan karyawan secara aktif, memberikan pemahaman yang komprehensif tentang alasan dan manfaat perubahan, membangun komunikasi terbuka yang mendukung, menyediakan pelatihan yang sesuai kebutuhan, serta mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023 peneliti bertanya kepada Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Strategi yang sering kali digunakan untuk meningkatkan konversi pegawai terhadap isu-isu atau perubahan yang diusulkan. BPS Gunungsitoli telah menerapkan di antaranya meliputi mengkomunikasikan secara efektif mengenai alasan di balik perubahan tersebut, melibatkan keterlibatan serta partisipasi pegawai dalam proses perencanaan, menyediakan pelatihan atau pendidikan terkait isu atau perubahan yang diusulkan, serta menunjukkan contoh-contoh keberhasilan atau manfaat yang mungkin diperoleh dari penerapan perubahan tersebut”.

Informan di atas yang disampaikan Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, telah memberikan dukungan atau persetujuan terhadap strategi yang disebutkan sebelumnya terkait meningkatkan konversi pegawai terhadap isu-isu atau perubahan yang diusulkan. Ia menegaskan bahwa BPS Gunungsitoli telah menerapkan strategi-strategi tersebut, termasuk mengkomunikasikan alasan di balik perubahan, melibatkan keterlibatan pegawai dalam perencanaan, menyediakan pelatihan terkait isu atau perubahan yang diusulkan, serta menampilkan contoh keberhasilan atau manfaat yang dapat diperoleh dari implementasi perubahan tersebut. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, pukul peneliti bertanya kepada Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“strategi yang bisa digunakan untuk meningkatkan konversi pegawai terhadap isu-isu atau perubahan yang diusulkan meliputi pendekatan komunikasi yang terarah dan terbuka, mengidentifikasi kekhawatiran dan kebutuhan karyawan, memfasilitasi diskusi terbuka, melibatkan tim secara proaktif dalam proses perubahan, memberikan kesempatan untuk memberikan masukan, dan mengimplementasikan perubahan secara bertahap dengan memperhatikan umpan balik dari tim”.

Dari informan di atas, dapat tergambar bahwa pentingnya pendekatan komunikasi yang terarah dan terbuka dalam memperlakukan isu-isu atau perubahan yang diusulkan. Identifikasi kebutuhan dan kekhawatiran karyawan, serta melibatkan mereka secara aktif dalam proses perubahan, juga menjadi hal yang disoroti. Memberikan ruang bagi umpan balik dan masukan dari tim juga dianggap penting dalam mendorong dukungan terhadap perubahan yang diusulkan. Hal ini menunjukkan bahwa melibatkan dan memperhatikan perspektif serta kontribusi dari karyawan menjadi kunci dalam meningkatkan dukungan terhadap perubahan organisasi.

1.3 Pembahasan

1.3.1 Analisis Strategi Komunikasi Dalam Mengurangi Resistensi Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Gunungsitoli

Dari hasil wawancara terhadap tiga informan, terdapat beberapa strategi komunikasi yang direkomendasikan untuk mengurangi resistensi pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gunungsitoli. Pertama, terdapat upaya untuk meningkatkan kesadaran pegawai melalui program pelatihan, sesi komunikasi rutin, dan pengembangan khusus guna memperkuat pemahaman terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kedua, pegawai aktif terlibat dalam berbagai inisiatif dan program seperti pertemuan rutin, lokakarya, pelatihan, serta perencanaan, implementasi, dan evaluasi program. Ketiga, dilakukan fasilitasi interaksi dan kolaborasi antar pegawai melalui platform komunikasi internal, forum diskusi, proyek bersama, dan kegiatan yang memperkuat kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Keempat, keterlibatan aktif pegawai didasarkan pada komitmen, pengetahuan, keterampilan, dan minat mereka terhadap kegiatan, termasuk dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program. Kelima, BPS Gunungsitoli menggunakan metode evaluasi terstruktur seperti survei, pengamatan langsung, tes atau kuis, serta pengumpulan data dan feedback secara rutin untuk mengevaluasi perubahan pola pikir atau sikap pegawai, juga dampak pada kinerja individu dan tujuan organisasi.

1.3.2 Analisis Strategi Komunikasi Dalam Mengurangi Resistensi Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Gunungsitoli.

Berdasarkan hasil wawancara kepada tiga informan penelitian kendala yang dihadapi dalam komunikasi mengurangi resistensi pegawai pada badan pusat statistik (BPS) Kota Gunungsitoli. Kendala dalam mengurangi resistensi pegawai terhadap

perubahan di Badan Pusat Statistik (BPS) atau organisasi. Kurangnya pemahaman atau kesadaran tentang alasan di balik perubahan yang diusulkan, serta kurangnya pemahaman akan tujuan atau manfaat dari perubahan tersebut. Ketidakpastian terhadap dampak yang akan ditimbulkan oleh perubahan, terutama jika tidak dijelaskan dengan baik kepada pegawai sehingga menimbulkan kecemasan atau ketidakpastian terkait pekerjaan, lingkungan kerja, atau peran individu dalam organisasi. Kurangnya keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam proses perubahan, yang dapat membuat mereka merasa tidak didengar atau tidak memiliki kesempatan untuk menyuarakan pandangan atau kekhawatiran mereka. Ketidaksesuaian antara nilai atau budaya organisasi dengan perubahan yang diusulkan, sehingga pegawai yang merasa perubahan tersebut tidak konsisten dengan nilai yang mereka anut cenderung menunjukkan resistensi. Ketidakpastian terkait dukungan dari manajemen atau pemimpin dalam mendukung perubahan yang diusulkan, yang dapat membuat pegawai enggan untuk menerima atau mendukung perubahan tersebut.