

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2011:10). Walaupun suatu organisasi telah memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas, sarana dan prasarana yang lengkap serta didukung fasilitas yang canggih, namun apabila kualitas sumber daya manusianya rendah maka tujuan organisasi akan sulit dicapai. Menurut Nawawi, sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan) serta potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya (Sulistiyani, 2009:11).

Di lingkungan instansi pemerintah pun, SDM aparatur yang disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintah. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, PNS tersebut memiliki fungsi inti dalam menyediakan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh PNS diharapkan mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru dengan memberi pelayanan yang cepat, tepat, murah, mudah, efektif, dan efisien, sehingga tercipta

kepuasan yang tidak hanya tumbuh dari dalam diri masyarakat sebagai penerima layanan, tetapi juga pada PNS yang bersangkutan sebagai pemberi layanan.

Saat ini, masih banyaknya PNS yang memiliki kinerja rendah. Beberapa hal yang menyebabkan PNS berkinerja rendah diantaranya: pertama pada sistem rekrutment PNS yang masih korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) bukan berdasarkan merit sistem atau berdasarkan kompetensi. Kedua, kenaikan pangkat dan sistem penggajian PNS dilakukan secara berkala bukan berdasarkan prestasi kerja. Ketiga, sistem pengawasan internal PNS tidak berjalan. Salah satu yang harus diatur adalah kenaikan pangkat dan sistem penggajian PNS berdasarkan prestasi kerja. Hal yang merusak etos kerja PNS adalah jaminan kenaikan pangkat dan gaji secara berkala. PNS yang malas dan rajin bekerja sama-sama naik gaji dan pangkat, inilah yang membuat mereka “ogah-ogahan” bekerja. (<http://sp.beritasatu.com/ekonomidanbisnis/kinerja-dan-produktivitas-birokrasi-indonesia-buruk/10863> diakses pada 1 Desember 2014).

Dengan melihat permasalahan PNS tersebut, tentunya sangat beralasan bagi pemerintah untuk menciptakan pembenahan SDM yang profesional, memiliki integritas tinggi dalam bekerja dengan menjunjung tinggi sikap profesionalisme dan nilai-nilai moralitas. Oleh karena itu, pemerintah melakukan reformasi birokrasi di lingkungan pemerintahan. Reformasi birokrasi dilakukan dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, di seluruh Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah.

Reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih

dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Setiap perubahan diharapkan dapat memberikan dampak pada penurunan praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, pelaksanaan anggaran yang lebih baik, manfaat program-program pembangunan bagi masyarakat meningkat, kualitas pengelolaan kebijakan dan pelayanan publik meningkat, produktivitas aparatur meningkat, kesejahteraan pegawai meningkat, dan hasil-hasil pembangunan secara nyata dirasakan seluruh masyarakat. Secara bertahap, upaya tersebut diharapkan akan terus meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Kondisi ini akan menjadi profil birokrasi yang diharapkan.

Dalam pelaksanaannya, Reformasi Birokrasi harus didukung dengan perbaikan kesejahteraan pegawai yang layak, sehingga tujuan reformasi birokrasi dapat terlaksana dengan baik. Dalam rangka mendukung Reformasi Birokrasi, pemerintah akan meningkatkan kesejahteraan para pegawai dengan memberikan tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi melaksanakan agenda reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Pemberian tunjangan kinerja diharapkan akan berdampak pada pengembangan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja pegawai diukur melalui komponen penentu besaran tunjangan dengan menggunakan indikator kinerja pegawai. Oleh karena itu, tunjangan kinerja individu pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan kinerjanya yang diukur berdasarkan indikator-indikator tertentu.

Tunjangan kinerja merupakan kompensasi dengan prinsip keadilan. Adil berarti bahwa besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan kinerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal (Hasibuan, 2011:122). Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri (Notoadmodjo, 2009:142). Oleh karena itu, sebelum memberikan tunjangan kinerja, organisasi harus melakukan penilaian kinerja pegawai untuk menentukan besaran tunjangan kinerja yang akan diterima pegawai.

Dalam Peraturan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010 – 2014, dijelaskan bahwa tunjangan kinerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi menggunakan prinsip-prinsip salah satunya yaitu *equal pay for equal work*, yaitu pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja. Oleh karena itu, untuk memotivasi PNS direncanakan dengan mengacu kepada pemberian tunjangan kinerja yang dilihat berdasarkan kelas jabatan dan pencapaian kinerjanya.

Sampai saat ini sudah 59 Kementerian/Lembaga (59 K/L) yang telah melaksanakan reformasi birokrasi. Namun, baru 36 K/L yang mendapatkan pemberian tunjangan kinerja (Laporan Akuntabilitas Kinerja Deputi Program dan Reformasi Birokrasi, 2012:18). Pemberian tunjangan kinerja K/L dilakukan secara bertahap karena dikaitkan dengan upaya dan capaian kinerja masing-masing K/L.

Masing-masing K/L memiliki upaya (kesiapan) dan juga capaian (dampak strategis) yang berbeda dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Pertimbangan kedua hal inilah yang menjadi pertimbangan pentahapan pemberian besaran tunjangan kinerja dalam Program Reformasi Birokrasi Nasional. Salah satu dari 59 Kementerian/Lembaga yang mendapat tunjangan kinerja adalah Badan Pusat Statistik (BPS). Tunjangan Kinerja di BPS diatur dalam Peraturan Presiden No. 110 Tahun 2012 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pusat Statistik.

BPS merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang memiliki peran untuk menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. BPS merupakan Instansi Vertikal dalam menyelenggarakan perstatistikan nasional. BPS mempunyai kantor di Provinsi (BPS Provinsi) dan di Kabupaten/Kota (BPS Kabupaten/Kota). BPS Provinsi maupun BPS Kabupaten/Kota adalah unsur pelaksana BPS di daerah dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan statistik nasional. Data dan informasi statistik yang dihasilkan BPS digunakan sebagai bahan rujukan untuk menyusun perencanaan, melakukan evaluasi, membuat keputusan, dan memformulasikan kebijakan.

Pada BPS Kota Bandar Lampung, tahun 2010 telah dimulai program reformasi birokrasi. Seluruh pegawai diharuskan untuk melaksanakan dan berkontribusi terhadap keberhasilan reformasi birokrasi. BPS Kota Bandar Lampung sendiri memiliki jumlah pegawai sebanyak 32 pegawai. Pelaksanaan reformasi birokrasi diharapkan dari pimpinan paling atas hingga staf paling bawah akan

melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien serta pelayanan yang optimal.

BPS Kota Bandar Lampung harus mampu menyajikan data dan informasi statistik yang dapat dipercaya, relevan, dan tepat waktu melalui proses kerja yang sistematis. Untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang tinggi, diperlukan perubahan budaya kerja dan pola berpikir dari seluruh jajaran baik para pimpinan sampai staf yang paling bawah. Oleh sebab itu, BPS Kota Bandar Lampung mempunyai tekad yang kuat untuk melakukan pembaharuan dan perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan kegiatan statistik dengan melakukan reformasi birokrasi.

Untuk itu mulai Januari tahun 2012 lalu, pemberian tunjangan kinerja di BPS Kota Bandar Lampung telah dilaksanakan. Besaran tunjangan kinerja pegawai di BPS diatur dalam Peraturan Kepala BPS No. 76 Tahun 2012 Tentang Jabatan, Kelas Jabatan dan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan BPS. Dalam peraturan tersebut, besaran tunjangan kinerja di BPS Kota Bandar Lampung, sebagai berikut:

**Tabel 1. Jabatan, Kelas Jabatan dan Tunjangan Kinerja BPS Kota/Kabupaten**

| NO. | NAMA JABATAN  | ESELON | KELAS JABATAN | TUNJANGAN KINERJA |
|-----|---|--------|---------------|-------------------|
| 1.  | Kepala Kantor BPS   | III.a  | 12            | 4.819.000         |
| 2.  | Kepala Subbagian Tata Usaha                                   | IV.a   | 9             | 2.915.000         |
| 3.  | Kepala Seksi Statistik Sosial                                 | IV.a   | 9             | 2.915.000         |
| 4.  | Kepala Seksi Statistik Produksi                               | IV.a   | 9             | 2.915.000         |
| 5.  | Kepala Seksi Statistik Distribusi                             | IV.a   | 9             | 2.915.000         |
| 6.  | Kepala Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik (Nerwilis) | IV.a   | 9             | 2.915.000         |
| 7.  | Kepala Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik    | IV.a   | 9             | 2.915.000         |

*Sumber : Peraturan Kepala BPS No. 76 Tahun 2012*

Pemberian tunjangan kinerja kepada para pegawai dinilai dapat memberikan suatu hal yang positif karena mampu untuk mengembangkan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja sendiri bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja K/L yang didanai Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Pemberian tunjangan kinerja harus dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Pengukuran tunjangan kinerja harus benar-benar disesuaikan dengan kinerja pegawai agar pegawai dapat merasakan keadilan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Pengukuran Tunjangan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandar Lampung”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

Bagaimanakah pengukuran tunjangan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandar Lampung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengukuran tunjangan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandar Lampung.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain :

1. Secara teoritis, dapat menambah dan memperluas disiplin ilmu pengetahuan dalam bidang Ilmu Administrasi Negara khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Secara praktis, sebagai pengetahuan dan masukan untuk bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi instansi pemerintahan tentang pengukuran tunjangan kinerja pegawai di BPS Kota Bandar Lampung.