

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Program Reformasi Birokrasi (RB) menjadi satu cara untuk membenahkan sistem penyelenggaraan negara, agar kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) meningkat. Badan Pusat Statistik (BPS), sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementrian juga telah memasuki era reformasi birokrasi yang pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perbaikan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur.

BPS merupakan lembaga profesional sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk semua, mempunyai tugas menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas: lengkap, akurat, mutakhir, berkelanjutan, dan relevan bagi pengguna data. Semangat reformasi birokrasi selaras dengan *core values* BPS yaitu Profesional, Integritas dan Amanah dan semangat tersebut harus dibuktikan salah satunya dengan hasil data yang berkualitas. Data dan informasi statistik yang berkualitas merupakan rujukan bagi upaya perumusan kebijakan dalam menyusun perencanaan, melakukan pemantauan dan mengevaluasi program-program agar sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan tepat. Kondisi “kesadaran data” ini harus direspon cepat oleh BPS dengan berbagai macam upaya agar kepercayaan masyarakat tentang data yang dihasilkan oleh BPS semakin meningkat.

Tuntutan masyarakat terhadap kinerja BPS dalam hal ketersediaan data statistik yang beragam dan berkualitas semakin hari semakin meningkat. Pengguna data senantiasa menginginkan ketersediaan data dengan lebih cepat (*faster*), lebih murah (*cheaper*), lebih mudah diperoleh (*easier*), dan lebih berkualitas (*better*). Upaya pengembangan yang dilakukan BPS sampai saat ini telah menghasilkan beragam data dan indikator sosial-ekonomi. Meskipun demikian, data BPS tidak jarang mendapat kritik dari masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), dan partai politik karena dipersepsikan sebagai kurang mencerminkan realitas di lapangan. Pro dan kontra mengenai data BPS mengindikasikan bahwa kualitas data BPS masih perlu ditingkatkan. Dengan memperhatikan visi BPS untuk menjadi pelopor data statistik terpercaya untuk semua, masih terdapat celah (*gap*) yang besar antara kondisi saat ini dengan kondisi masa mendatang yang diinginkan.

Garbage in-garbage out, istilah yang sering digunakan ketika kondisi data yang dihasilkan tidak berkualitas. Dari istilah tersebut pun teridentifikasi bahwa data yang masuk memiliki masalah. Sebenarnya komponen yang juga termasuk penting dan dapat mempengaruhi keakuratan data dan ketepatan waktunya adalah pengumpul data/ pencacah. Kualitas dan kompetensi pencacah tidak lepas dari peran institusi. Pencacah yang berkompentensi diharapkan mampu mengumpulkan data yang akurat dan tepat waktu. Peran KSK (Koordinator Statistik Kecamatan) yang berkedudukan di Kecamatan sebagai perwakilan BPS di daerah sebagai garda terdepan BPS, ujung tombak pengumpulan data statistik bagi BPS dalam menjalankan seluruh perstatistikan di kecamatan sangat penting. Kualitas data

yang semakin menjadi tuntutan bagi pengguna data dan peran strategis BPS yang semakin mendapat perhatian dari berbagai pihak, menjadikan tugas KSK ke depan menjadi semakin meningkat akan tanggung jawab dan profesionalitas dalam bertugas.

Peningkatan kualitas data dan pelayanan prima merupakan dua hal yang menjadi fokus BPS saat ini, sehingga masing-masing insan BPS, termasuk para KSK, mempunyai peran dan porsi yang tidak sama namun harus tetap dapat bersinergi dalam rangka meningkatkan kualitas data dan memberikan pelayanan prima kepada para pengguna data. Seorang koordinator dan sekaligus petugas di berbagai survei, peran KSK dalam meningkatkan kualitas data yang dihasilkan BPS menjadi sangat penting. Pendataan sesuai *Standard Operating Procedure* (SOP) dari petugas pencacah, pengawasan terhadap petugas, isian dan konsistensi jawaban dalam kuesioner, kepatuhan terhadap jadwal kegiatan merupakan beberapa hal penting yang harus KSK laksanakan karena akan berpengaruh terhadap kualitas data.

Peran SDM sebagai penyelenggara perstatistikan memegang peranan kunci bagi kesuksesan organisasi BPS, untuk mewujudkan misi sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk semua tersebut. Hal ini membuat organisasi BPS melakukan langkah-langkah strategi dalam pengelolaan SDM agar penyelenggaraan statistik berjalan efektif dan efisien, meningkatkan kompetensi dan profesional pegawai, penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran dan kode etik statistik dalam penyelenggaraan statistik.

Beberapa permasalahan yang dihadapi BPS dari aspek internal terkait dengan sumber daya manusia:

1. Pola pikir, budaya kerja, dan perilaku SDM belum seluruhnya profesional, berintegritas, dan amanah sesuai dengan nilai - nilai inti yang akan memberikan suasana iklim kerja yang kondusif.
2. Sistem rekrutmen pegawai masih belum optimal sehingga mengakibatkan kurangnya SDM yang profesional dan kompeten yang sesuai dengan bidang tugasnya yang akan mempengaruhi kinerja terutama kualitas hasil kerja.
3. Sistem perencanaan karir SDM yang meliputi pola karir, rotasi, mutasi dan promosi juga belum sempurna memberikan ketidakpuasan kerja karyawan.

Suatu organisasi akan mencapai tujuan yang diharapkan jika organisasi tersebut mampu menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan kepuasan dan kenyamanan kerja individu-individu dalam organisasi, menumbuhkan kreativitas dan inisiatif. Suasana kerja yang demikian akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu aspek lingkungan kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi ini dapat mempengaruhi individu secara langsung melalui cara yang tidak terlihat. Iklim yang terbentuk dan terjadi dalam suatu organisasi merupakan salah satu masalah pokok yang dapat menentukan perilaku para pegawainya. Apabila iklim yang ada dalam organisasi tersebut memberikan manfaat positif bagi pegawainya maka diharapkan akan dapat menumbuhkan kepuasan kerja yang baik. Namun

sebaliknya jika iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan dan kebutuhan pribadi bukan tidak mungkin justru iklim ini dapat menurunkan kepuasan kerja sehingga akan berdampak terhadap kinerja individu yang selanjutnya pasti akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Organisasi bisa melakukan kinerjanya dengan efektif dan efisien jika tetap dalam kaidah karakteristiknya, yaitu mempertimbangkan struktur, status hierarki, peran, dan norma yang ada (Gibson, 1998). Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain iklim organisasi, keadilan kompensasi dan kepuasan kerja. Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut.

Aspek lain yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen SDM dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi. Kondisi sekarang ini tunjangan kinerja di level KSK diperlakukan sama yaitu grade 7 meskipun tingkat jenjang fungsionalnya berbeda-beda. Hal ini yang masih menimbulkan rasa ketidakadilan dan ketidakpuasan diantara mereka. Mereka membandingkan dengan yang mempunyai tingkat jenjang fungsional yang sama yang bertugas sebagai staf/non KSK. Padahal kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi atas hasil kerja pegawai yang sangat sensitif. Setiap pegawai bisa membandingkan kompensasi yang diperoleh masing-masing individu baik dalam organisasi yang sama maupun di luar organisasi. Jika

pegawai merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerjanya atau tidak sama dengan pegawai lain dengan beban kerja yang sama maka akan menimbulkan ketidakpuasan. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk menciptakan keadilan kompensasi sehingga akan memberikan rasa penghargaan yang adil bagi setiap pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat karyawan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga kinerjanya dengan mudah dapat tercapai.

Beberapa Permasalahan yang dapat dihimpun dari hasil obeservasi dan hasil evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) Tahun 2014 terkait dengan variabel kinerja, iklim organisasi, keadilan kompensasi dan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 1. 1.
Hasil Observasi Permasalahan

Variabel/ indikator	Kondisi ideal	Realisasi
1. Kinerja/Output a. Kualitas	- Pekerjaan dikerjakan sesuai standar kerja yang telah ditentukan (SOP) - Item2 hasil pendataan terjaga konsisten - Keakuratan data yang dihasilkan tidak diragukan	- Inkosisten isian di kuesioner - Pro dan kontra mengenai data BPS mengindikasikan bahwa kualitas data BPS masih perlu ditingkatkan
b. Kuantitas	- menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas tanggungjawabnya dan skala prioritas	- ada pekerjaan yg tumpang tindih, pekerjaan tertentu diabaikan
c. Ketepatan waktu	Pekerjaan dikerjakan sesuai jadwal yang telah ditentukan dan tepat waktu	- Pekerjaan dikerjakan terlambat - Persentase pemasukan dokumen/response rate tahun 2014 sebesar 98,57% (Survei Industri)
d. Efektivitas	Bekerja dengan cepat dan tepat dengan memperhitungkan tenaga, biaya dan sarana /fasilitas kerja (one man one PC) agar dapat bekerja dengan tingkat efektifitas yang tinggi	Bekerja dengan santai , penggunaan laptop tidak digunakan secara
e. Kemandirian	Setiap karyawan sudah mendapat target pekerjaan per tahun yang tertuang di Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Pekerjaan yang bersifat kemandirian yang tidak terselesaikan akan dikerjakan bersama
2. Iklim Organisasi a. Struktur.	Pekerjaan terdefiniskan dengan jelas terstruktur dan terencana membuat suasana bekerja dapat maksimal	Pekerjaan tidak terdefiniskan dengan jelas terstruktur dan terencana / tumpang tindih tidak/ kurang diterima dengan suasana menyenangkan
b. Tanggung jawab.	Pekerjaan dan perintah atasan dilakukan dengan rasa tanggung jawab	Beberapa pekerjaan dan perintah atasan dilakukan dengan rasa tidak bertanggung jawab
c. Dukungan.	Terdapat kehangatan yang tercipta dan saling mendukung antar pegawai	Terkadang kurang ada kehangatan yang tercipta dan saling mendukung antar pegawai jika beban pekerjaannya berat, kurang pemerataan pekerjaan
d. Komitmen.	Mempunyai kebanggaan sebagai pegawai BPS dan berkomitmen pada BPS dalam mencapai visi	Beberapa merasa kurang bangga terhadap BPS dan belum mengerti visi misi yang akan dituju
3. Keadilan Kompensasi a. Keadilan Distributif	Keadilan kompensasi terkait erat dengan alokasi kompensasi dalam persepsi pegawai. Semakin dinilai adil maka berkonsekuensi pada produktivitas dan kinerja mereka.	Besaran nilai kompensasi tunjangan kinerja yang diterima KSK dengan pegawai lain (staf) kurang mencerminkan keadilan
b. Keadilan Prosedural	Mekanisme dan evaluasi alokasi kompensasi dalam organisasi mencerminkan nilai-nilai keadilan	Mekanisme pemberian kompensasi belum mencerminkan nilai-nilai keadilan
4. Kepuasan kerja a. Gaji	Merasa puas dengan gaji dan tunjangan kinerja dan tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok yang diberikan sesuai beban pekerjaan.	Ada rasa ketidakpuasan tunjangan yang diberikan tidak sesuai beban pekerjaan.
b. Promosi	Karyawan memiliki kepuasan terhadap kesempatan untuk mengembangkan kemampuan promosi/kenaikan pangkat	Ada Karyawan yang merasa kurang puas terhadap kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan promosi/kenaikan pangkat
c. Rekan kerja	Setiap karyawan dituntut untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan dapat bekerja sama	Ada karyawan yang memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja dan kurang dapat bekerja sama
d. Pengawasan	Karyawan memiliki kepuasan terhadap atas hasil evaluasi penilaian kinerja	Ada karyawan yang kurang puas terhadap hasil evaluasi dan penilaian kinerja
e. Pekerjaan itu sendiri	Karyawan memiliki kepuasan jika pekerjaan sebaiknya sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahliannya	Ada karyawan yang pekerjaannya tidak sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahliannya

Berdasarkan latar belakang , hasil obeservasi permasalahan dan hasil evaluasi laporan kinerja yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya KSK yang berkaitan dengan iklim organisasi, keadilan kompensasi dan kepuasan kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?

5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam usahanya merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penulis mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja