

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS SISTEM *JOB GRADING* DALAM PEMBERIAN
TUNJANGAN KINERJA (REMUNERASI), DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KOORDINATOR
STATISTIK KECAMATAN (KSK) PADA BPS
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

IKA PRAWITA

NIM. 500645046

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

UNIVERSITAS TERBUKA

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "**ANALISIS SISTEM JOB GRADING DALAM
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA (REMUNERASI), DAN
PENGARUHNYA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN (KSK) PADA BPS PROVINSI
KALIMANTAN TENGAH**" adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber
yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di
kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia
menerima sanksi akademik.

Palangka Raya, 16 Mei 2016

Yang menyatakan,



**Ika Prawita
NIM. 500645046**

ABSTRAK

ANALISIS SISTEM *JOB GRADING* DALAM PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA (REMUNERASI), DAN PENGARUHNYA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN (KSK) PADA BPS PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

Ika Prawita
prawita86@yahoo.com
Universitas Terbuka

Kata Kunci : *job grading*, kompensasi, adil, kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem job grading yang tepat dalam pemberian tunjangan kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) pada BPS Provinsi Kalimantan Tengah, seberapa berpengaruh kriteria-kriteria yang ditetapkan dalam penentuan job grading KSK dan bagaimana pengaruh perbedaan sistem job grading pada peningkatan kinerja KSK. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan AHP (*Analytical Hierarchy Process*), analisis regresi linier berganda dan analisis regresi linear sederhana. Dari penelitian ini diketahui bahwa penentuan *job grade* KSK masih belum memenuhi unsur adil dalam pelaksanaannya. Berdasarkan persepsi tersebut maka ditentukanlah level *job grading* KSK menjadi 3 level berdasarkan kriteria pendidikan, beban kerja, pengalaman kerja, resiko geografis dan resiko responden. Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel beban kerja, pendidikan, pengalaman dan resiko geografis yang berpengaruh signifikan dalam menentukan level KSK, sedangkan resiko responden tidak berpengaruh signifikan. Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa Perbedaan *job grading* KSK berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja KSK. Dari hasil penelitian ini diharapkan perlu dilakukannya evaluasi jabatan khususnya jabatan Koordinator Statistik Kecamatan (KSK), agar tercipta keadilan dalam pemberian tunjangan kinerja (remunerasi), sehingga kedepannya KSK semakin terpacu untuk berkinerja lebih baik bahkan terpacu untuk meningkatkan kapasitasnya dengan menempuh jalur pendidikan formal karena besaran tunjangan kinerja yang diterima akan disesuaikan dengan harga jabatan, kapasitas, pendidikan formal dan pencapaian kinerja.

ABSTRACT

**JOB GRADING SYSTEM ANALYSIS IN THE PROVISION OF
PERFORMANCE ALLOWANCE (REMUNERATION), AND EFFECT ON
THE PERFORMANCE IMPROVEMENT OF KOORDINATOR STATISTIK
KECAMATAN (KSK)
IN BPS STATISTICS OF KALIMANTAN TENGAH PROVINCE**

Ika Prawita
prawita86@yahoo.com
Universitas Terbuka

Key Words: job grading, compensation, fair, performance

The purpose of this research are to know the exact job grading system in the provision of performance allowance of Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) in BPS Statistics of Kalimantan Tengah Province, to know how big the influence of established criteria in deciding KSK's job grading, and how the different job grading system influence the performance improvement of KSK. Data analysis in this research used Analytical Hierarchy Process (AHP), multiple linear regressions, and simple linear regression analysis. From the study is known that the decision of KSK's job grade has not fulfill the fairness element in its practice. Based on that perception, job grading is divided into three levels based on some criteria which are education, workload, work experience, geographic risk, and respondent's risk. Analysis result explained that load work, education, experience and risk geographical variables are significant factors in determining the KSK's level, while respondent's risk is not significant. The research reveals that the job grading differences gives significant influence toward the performance improvement of KSK. Based on the result, the evaluation is needed especially for KSK position in order to keep the fairness in the provision of performance allowance (remuneration). Thus, in the future KSK is encouraged to have better performance, and even to improve their skill capacity by improving formal education because the performance allowance received will be adjusted based on the price of a position, capacity, education and performance achievement.

UNIVERSITAS TERBUKA

PERSETUJUAN TAPM

- Judul TAPM : Analisis Sistem *Job Grading* Dalam Pemberian Tunjangan Kinerja (Remunerasi), dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) Pada BPS Provinsi Kalimantan Tengah
- Penyusun TAPM : Ika Prawita
NIM : 500645046
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Senin, 16 Mei 2016

Menyetujui :

Pembimbing I,

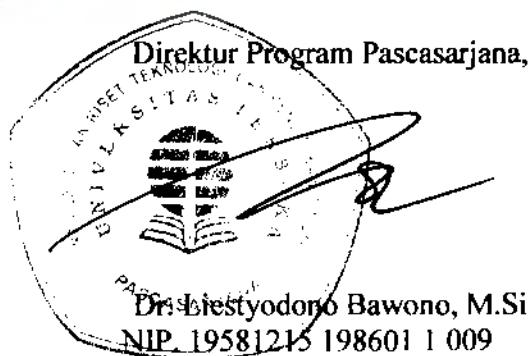
Dr. Tresia Kristiana, M.Si
NIDN. 11.0106.6901

Pembimbing II,

Dr. Nur Hidayah, M.M
NIK.19590611201509173246

Mengetahui :

Jakarta, 16 Mei 2016

Ketua Bidang Bidang Ilmu Sosial dan
Ilmu PolitikDr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

UNIVERSITAS TERBUKA

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Ika Prawita
 NIM : 500645046
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul TAPM : Analisis Sistem *Job Grading* Dalam Pemberian Tunjangan Kinerja (Remunerasi), dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) Pada BPS Provinsi Kalimantan Tengah

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM), Program Pascasarjana Universitas Terbuka Program Studi Magister Administrasi Publik, pada :

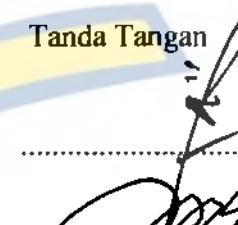
Hari/tanggal : Sabtu, 28 Mei 2016
 Waktu : Pukul 09.00 WIB - Selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM :

Ketua Komisi Penguji :
 Nama : Dr.Sri Listyarini, M.Ed

Tanda Tangan



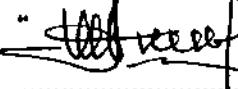
Penguji Ahli :
 Nama : Prof.Dr.Azhar Kasim, M.P.A



Pembimbing I :
 Nama : Dr.Tresia Kristiana, SE, M.Si



Pembimbing II :
 Nama : Dr.Nur Hidayah, MM



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya lah, saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini yang berjudul “Analisis Sistem *Job Grading* Dalam Pemberian Tunjangan Kinerja (Remunerasi), dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) Pada BPS Provinsi Kalimantan Tengah”. Penulisan ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik Universitas Terbuka. Saya sangat menyadari bahwa tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak sejak mulai masa perkuliahan sampai pada penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Saya juga menyadari, masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan dalam penyusunan TAPM ini. Karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik, saran, koreksi dan masukan yang bersifat konstruktif untuk perbaikan dan penyempurnaannya.

Pada kesempatan ini, saya menyampaikan ucapan terima kasih dengan tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu Dr. Tresia Kristiana, M.Si selaku dosen pembimbing I.
2. Ibu Dr. Nur Hidayah, M.M, selaku dosen pembimbing II.
3. Bapak Drs.Haholongan Simanjuntak, M.Pd selaku Kepala UPT-Universitas Terbuka UPBJJ Palangka Raya beserta rekan-rekan UT-UPBJJ Palangka Raya.
4. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed selaku Kepala Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.

5. Bapak Dr.Liestyodono Bawono, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
6. Bapak Prof. Ojat Darojat, M.Bus., Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka
7. Bapak Hanif Yahya, S.Si, M.Si selaku Kepala BPS Provinsi Kalimantan Tengah.
8. Bapak Amos Adam Residul, S.Si, MA selaku Kepala Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah.
9. Seluruh Kepala BPS Kabupaten/Kota yang dengan terbuka memberikan informasi dan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian di Satuan Kerjanya.
10. Teman-teman pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah.
11. Rekan-rekan Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) selaku responden.
12. Keluarga saya terkasih, Orang Tua dan adik-adik saya yang selalu memberikan support.
13. Pihak-pihak lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu di sini yang telah memberikan bantuan sehingga TAPM ini dapat saya selesaikan.

Akhir kata semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Palangka Raya, 16 Mei 2016

Penulis,

Ika Prawita
NIM. 500645046

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Pernyataan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Persetujuan	v
Pengesahan Penelitian	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	13
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Berpikir	35
D. Definisi Operasional	37
E. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	41
B. Teknik Pengumpulan Data	43
C. Instrumen Penelitian	44
D. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	49
B. Hasil Penelitian	56
C. Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	98
B. Saran	98
Daftar Pustaka	100
Lampiran-lampiran	105

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Area Perubahan dan Tujuan RB Nasional	2
Tabel 1.2. Jumlah KSK Menurut Tingkat Pendidikannya	9
Tabel 2.1. Faktor Untuk Menentukan Grade KSK	39
Tabel 4.1. Jumlah Kecamatan dan Desa/Kelurahan di Provinsi Kalimantan Tengah menurut Kabupaten/Kota Tahun 2015	56
Tabel 4.2. Skor Penilaian Yang Sudah Ditentukan Oleh Thomas L.Saaty	65
Tabel 4.3. Hasil Pembobotan Kriteria per Responden	66
Tabel 4.4. Hasil Pembobotan Kriteria Gabungan	68
Tabel 4.5. Pair Comparison Matrix dan Uji Konsistensi	69
Tabel 4.6. Random Index	70
Tabel 4.7. Level KSK Berdasarkan Kriteria	73
Tabel 4.8. <i>Deskcriptive Statistic Metode Stepwise</i>	77
Tabel 4.9. <i>Correlations Metode Stepwise</i>	77
Tabel 4.10. <i>Variables Entered/Removed</i>	79
Tabel 4.11. <i>Model Summary</i>	80
Tabel 4.12. <i>Anova</i>	82
Tabel 4.13. <i>Coefficients</i>	83
Tabel 4.14. <i>Excluded Variables</i>	85
Tabel 4.15. <i>Coefficient^a</i>	87
Tabel 4.16. <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	88

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.17. <i>Variables Entered/Removed Metode Enter</i>	90
Tabel 4.18. <i>Model Summary</i>	90
Tabel 4.19. <i>Anova</i>	91
Tabel 4.20. <i>Coefficients</i>	92

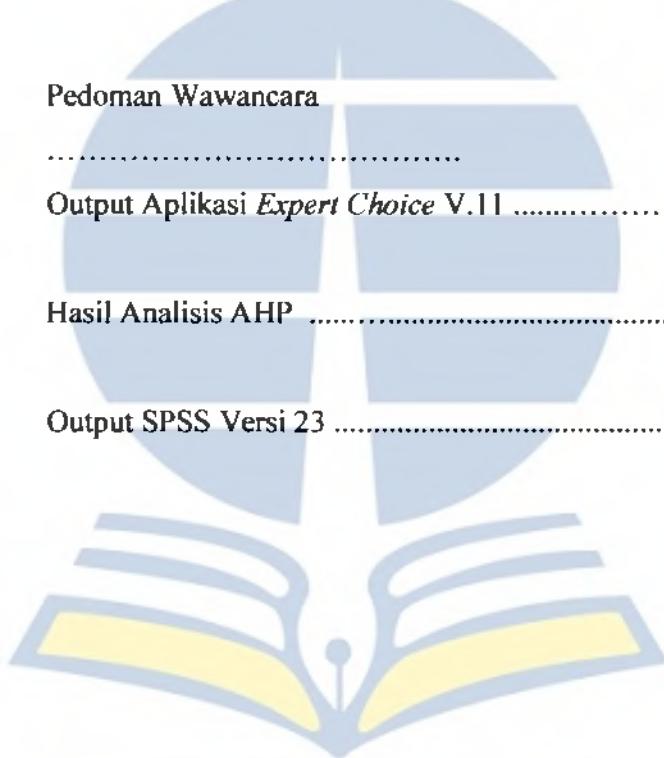


DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Kerangka Pikir Reformasi Birokrasi BPS	6
Gambar 2.1. Hirarki Kebutuhan Maslow.....	25
Gambar 2.2. Bagan Kerangka Pikir Penelitian.....	35
Gambar 3.1. Teknik Analisis AHP.....	46
Gambar 4.1. Bagan Struktur Organisasi BPS Kabupaten/Kota	53
Gambar 4.2. Hirarki Dalam Menentukan Job Grading KSK.....	58
Gambar 4.3. Persepsi KSK Mengenai Job Grading Adil dan Layak Dalam Pelaksanaannya	61
Gambar 4.4. Persepsi KSK Terhadap Perbedaan Job Grading Berpengaruh Pada Minat KSK Untuk Menjadi Pejabat Fungsional Statistisi	62
Gambar 4.5. Persepsi KSK Terhadap Perbedaan Job Grading Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja KSK	63
Gambar 4.6. Hirarki Berdasarkan Kriteria Untuk Mencapai Tujuan Adil dan Layak	64
Gambar 4.7. Bagan Hirarki Berdasarkan Prioritas.....	71
Gambar 4.8. Persepsi KSK Apabila Job Grading KSK Disesuaikan Dengan Jabatan Fungsional Statistikinya	94
Gambar 4.9. Persepsi KSK Adanya Perbedaan Job Grading KSK (JFU) dan KSK (JFT) Sehingga Meningkatkan Minat KSK (JFU) Menjadi KSK (JFT)	95
Gambar 4.10. Persepsi KSK Adanya Perbedaan Job Grading KSK Akan Memotivasi KSK Untuk Meningkatkan Kapasitasnya Melalui Jalur Pendidikan Formal	96

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1a. Kuesioner Penelitian	106
Lampiran 1b. Kuesioner AHP	108
Lampiran 1c. Kuesioner Penentuan Daerah Sulit/Tidak Sulit	111
Lampiran 2 Pedoman Wawancara	116
Lampiran 3 Output Aplikasi <i>Expert Choice</i> V.11	117
Lampiran 4 Hasil Analisis AHP	120
Lampiran 5 Output SPSS Versi 23	123



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

1. Reformasi Birokrasi di Indonesia

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Reformasi yang terjadi pada tahun 1998 merupakan awal dari reformasi birokrasi yang saat ini terjadi telah berhasil meletakkan landasan politik bagi kehidupan demokrasi di Indonesia. Reformasi birokrasi merupakan upaya berkelanjutan yang setiap tahapannya memberikan perubahan atau perbaikan penyelenggaraan pemerintahan (birokrasi) ke arah yang lebih baik, terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur (SDM). Menurut Effendi (2007) pokok-pokok reformasi birokrasi pemerintahan harus dimulai dari penataan kelembagaan dan sumber daya manusia aparatur.

Kondisi yang diinginkan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi pada pemerintahan di Indonesia adalah:

1. penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme;
2. peningkatan kualitas pelayanan publik;

3. peningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi;
4. profesionalisme SDM aparatur yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur yang berbasis kompetensi, transparan, dan mampu mendorong mobilitas aparatur antar daerah, antar pusat, dan antara pusat dengan daerah, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan.

Tabel 1.1: 8 Area Perubahan dan Tujuan RB Nasional

Mindset dan Cultural Set Aparatur	Birokrasi dengan integrasi dan kinerja yang tinggi	Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN
Penguatan Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bebas KKN	
Penguatan Akuntabilitas Kinerja	Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas kinerja birokrasi	
Penataan dan Penguatan Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran	Efektivitas dan Efisiensi
Penguatan Sumber Daya Manusia Aparatur	SDM aparatur yang terintegrasi, netral, kompeten, capable, professional, berkinerja tinggi, dan sejahtera	Kegiatan Pemerintahan
Peraturan Perundang-undangan	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih, dan kondusif	Peningkatan Kualitas
Penataan Tatalaksana	Sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur, dan sesuai prinsip-prinsip <i>good governance</i>	Pengambilan Kebijakan
Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat	

Sumber: Road Map Reformasi Birokrasi BPS 2011 (Buku 2)

UNIVERSITAS TERBUKA

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Indonesia diawali dengan penyusunan *Grand Design* Reformasi Birokrasi periode 2010-2025 melalui Peraturan Presiden Nomor: 81 Tahun 2010. *Grand Design* Reformasi Birokrasi adalah rancangan induk yang berisi arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional untuk kurun waktu 2010-2025. *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 menjadi pedoman dalam penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010-2014. *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010-2014 yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Nomor 20 Tahun 2010 oleh Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan dan RB), menjadi pedoman dalam pelaksanaan reformasi birokrasi seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah di Indonesia. Di dalam Permenpan-RB No. 20/2010 tersebut, diamanatkan 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi 2010-2014.

Dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang termuat dalam Perpres No.81 Tahun 2010, salah satu masalah SDM aparatur negara dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Indonesia adalah alokasi dalam hal kuantitas, kualitas, dan distribusi PNS menurut teritorial (daerah) tidak seimbang, serta tingkat produktivitas PNS masih rendah. Manajemen sumber daya manusia aparatur belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai, dan organisasi. Selain itu, sistem penggajian pegawai negeri belum didasarkan pada bobot pekerjaan/jabatan yang diperoleh dari evaluasi jabatan. Gaji pokok yang ditetapkan berdasarkan golongan/pangkat tidak sepenuhnya mencerminkan beban tugas dan tanggung jawab. Tunjangan kinerja belum sepenuhnya dikaitkan dengan prestasi kerja dan tunjangan pensiun belum menjamin kesejahteraan.

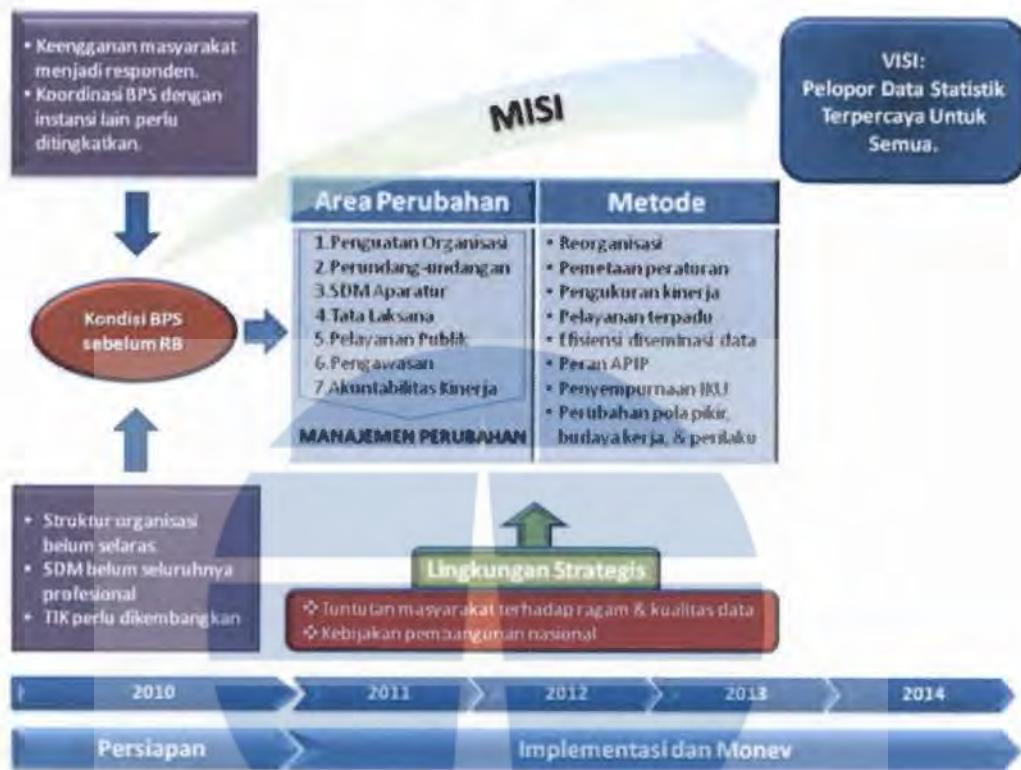
UNIVERSITAS TERBUKA

Dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia, pemerintah berkomitmen untuk mewujudkan *clean and good governance*. Untuk mewujudkan komitmen tersebut tentunya tidak mungkin akan dapat terlaksana dengan baik dan efektif tanpa didukung kesejahteraan sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus yang harus diperhatikan dan dibenahi kinerjanya, karena sumber daya manusia dalam hal ini aparatur sipil negara menjadi komponen penting dalam penyelenggaraan reformasi birokrasi yang menjalankan roda pemerintahan, atau dengan kata lain sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak untuk mencapai tujuan dari reformasi birokrasi itu sendiri.

Aparatur atau pegawai akan merasa terjamin kesejahteraannya jika seluruh kebutuhan pegawai tersebut terpenuhi, termasuk kebutuhan ekonomi (*financial*) yang terwujud pada sistem penggajian pegawai. Oleh karena itu dilakukanlah perubahan dalam sistem penggajian tersebut dengan mempertimbangkan kinerja yang telah dilakukan pegawai untuk organisasi. Pemberian tunjangan kinerja atau yang sering kita dengar dengan istilah remunerasi dapat dikatakan sebagai bagian dalam rangka untuk efisiensi anggaran pemerintah dan efektifitas pendapatan PNS dan juga sebagai reward buat pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Pada sistem remunerasi ini pemerintah menjamin adanya tingkat kesejahteraan yang tinggi sehingga pegawai merasa tercukupi kebutuhan finansialnya dan dapat fokus memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi organisasi. Sistem remunerasi ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan prestasi kerja pegawai. Dalam memberikan remunerasi, terdapat sebuah indikator yang dinamakan *job grading* yaitu penentuan kembali deskripsi pekerjaan masing-masing pegawai dengan pemeringkatan.

2. Reformasi Birokrasi di BPS

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. BPS sebagai salah satu lembaga pemerintah yang melayani masyarakat, dituntut untuk memberikan kualitas pelayanan publik yang prima, akuntabel dan transparan. Reformasi Birokrasi BPS bertujuan untuk membangun perilaku aparatur BPS yang tertuang dalam *core values* (nilai inti) BPS yang merupakan pondasi untuk membangun jati diri dan perilaku setiap insan BPS dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. *Core Values* tersebut terdiri atas sikap Profesional, Integritas, Amanah (PIA). **Profesional**, merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap insan BPS dalam melaksanakan tugasnya secara kompeten, efektif, efisien, inovatif, dan sistemik. **Integritas**, merupakan sikap dan perilaku kerja yang harus dimiliki oleh setiap insan BPS dalam pengabdianya kepada organisasi dengan dedikasi, disiplin, konsisten, terbuka, dan akuntabel. **Amanah**, merupakan sikap kerja yang harus dimiliki setiap insan BPS untuk dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan terpercaya, jujur, tulus, dan adil. BPS harus mampu melakukan perubahan agar tercapai kinerja yang lebih baik. Bagi BPS, tuntutan masyarakat terhadap penyediaan data statistik yang lebih cepat (*faster*), lebih murah (*cheaper*), lebih mudah diperoleh (*easier*), dan lebih berkualitas (*better*) semakin meningkat.

Gambar 1.1: Kerangka Pikir Reformasi Birokrasi BPS

Sumber: Road Map Reformasi Birokrasi BPS 2011 (Buku 2)

Salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh BPS melalui Reformasi Birokrasi adalah meningkatkan kapasitas SDM yang profesional, berintegritas, dan amanah, sesuai dengan nilai inti supaya mereka mampu mengaplikasikan teknologi informasi mutakhir dan menyempurnakan metoda pengumpulan, pengolahan, analisis dan diseminasi statistik. Penataan SDM meliputi rekrutmen herdasarkan formasi dan kompetensi, penyempurnaan sistem rotasi dan mutasi, pemhangunan sistem perencanaan/jalur karir, peningkatan kualitas SDM, manajemen kinerja, pengembangan simpeg, pembangunan analisis jabatan (*job analysis*) dan pemeringkatan jabatan (*job grading*).

3. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Banyak kalangan menilai SDM aparatur pemerintah selama ini kurang efisien dan efektif. Reformasi birokrasi di bidang SDM aparatur merupakan bagian esensial yang tidak dapat dihindari agar dapat tercapai tujuan-tujuan yang lain. Kualitas data adalah cerminan kinerja dan komitmen BPS dalam menjawab tuntutan/kebutuhan para pengguna data. Untuk menghasilkan data berkualitas tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sesuai dengan visi BPS yaitu: "Pelopor Data Statistik Terpercaya Untuk Semua" maka BPS Provinsi Kalimantan Tengah berperan menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat (*stakeholder*). Dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di tubuh BPS, salah satu area perubahan yang dilakukan adalah penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur sesuai dengan *Grand Design* Reformasi Birokrasi.

Remunerasi yang memadai adalah salah satu yang harus diperhatikan dalam penataan sumber daya manusia/aparatur. Tuntutan SDM dengan kinerja yang tinggi harus seiring dengan tingkat kesejahteraan yang meningkat juga. Dasar hukum pemberian tunjangan kinerja (remunerasi) pada pegawai BPS adalah Peraturan Presiden No.110 Tahun 2012 tanggal 17 November 2012. Remunerasi bertujuan untuk memberikan motivasi dan nilai keadilan bagi setiap pegawai agar berkompetisi secara sehat untuk memberikan kinerja yang optimal dan lebih berprestasi serta membawa citra baik organisasi di mata masyarakat.

BPS mengatur *job grading* dalam pemberian remunerasi pegawai yang tertuang dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 76 Tahun 2012 tentang Jabatan, Kelas Jabatan, dan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pusat Statistik.

UNIVERSITAS TERBUKA

Peraturan ini berlaku bagi seluruh pegawai BPS dari pusat sampai ke daerah, termasuk Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Pembagian Kelas Jabatan pada setiap pegawai BPS mengacu pada Peraturan Menpan-RB No. 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan. Kelas Jabatan setiap pegawai dari Kelas Jabatan tertinggi sampai terendah disusun berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya masing, baik di BPS Pusat, BPS Provinsi maupun di BPS Kabupaten/Kota. Kelas Jabatan dibedakan atas Pejabat Struktural dengan Kelas Jabatan yang berbeda sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pada masing-masing jabatan, Pejabat Fungsional Tertentu disesuaikan Kelas Jabatannya dengan level jabatan fungsional fungsionalnya dan Jabatan Fungsional Umum sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pada lampiran II Perka BPS No. 76/2012, Koordinator Statistik Kecamatan digolongkan sebagai Jabatan Fungsional Umum dengan Job Grade/Kelas Jabatan 7. Namun pada kenyataannya tidak semua KSK adalah pejabat fungsional umum, karena sebagian KSK juga adalah juga Pejabat Fungsional Statistisi. Namun karena mengacu pada Perka di atas, maka kelas jabatan KSK tetap disamakan pada grade 7, walaupun yang bersangkutan adalah Pejabat Fungsional Statistisi. Hal ini berdampak pada tidak menariknya Jabatan Fungsional Statistik bagi KSK karena tidak ada perbedaan pada kelas jabatan dalam remunerasi yang diterima.

Koordinator Statistik Kecamatan menurut Perka BPS No. 003 Tahun 2002 adalah petugas fungsional pengumpul data statistik di lapangan dan mengkoordinasikan kegiatan statistik pada tingkat kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS Kabupaten/Kota, yang dalam

melaksanakan tugas dan fungsinya dengan memperhatikan petunjuk dan koordinasi dari camat setempat. Dari tugas dan fungsi tersebut, peran KSK dalam kegiatan perstatistikian di BPS sangat vital dan memegang peranan penting dalam pencapaian visi BPS untuk menyediakan data berkualitas. Hasil pengumpulan data yang dilaksanakan oleh KSK sangat menentukan kualitas data BPS, karena itu penataan sumber daya manusia KSK sangat penting, baik yang berhubungan dengan *reward* maupun *punishment*.

Dalam lingkup BPS Provinsi Kalimantan Tengah yang terdiri dari 136 kecamatan baru terisi sebanyak 98 orang KSK, sehingga masih terdapat 38 kecamatan yang belum ada KSK. Hal ini menyebabkan masih ada KSK yang merangkap di kecamatan yang bukan wilayah tugasnya. Dari jumlah KSK yang ada saat ini memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda yaitu SMA, Diploma III dan S1, sehingga dari sisi kualitas dan kompetensi KSK masih bervariasi antara satu dengan yang lain. Berikut data jumlah Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di Kalimantan Tengah menurut tingkat pendidikannya:

Tabel 1.2: Jumlah KSK Menurut Tingkat Pendidikannya

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah KSK	Grading
1	SMA/sederajat	45	7
2	Diploma 3 (D-3)	4	7
3	Strata 1 (S-1)	49	7

UNIVERSITAS TERBUKA

Beban kerja kegiatan perstatistikian antara satu kecamatan dengan kecamatan lainnya juga bisa berbeda berdasarkan alokasi sampel pada berbagai survey di BPS sehingga beban kerja antar KSK juga bisa berbeda-beda. Untuk kecamatan yang seringkali terpilih sebagai sampel kegiatan BPS atau daerah-daerah yang selalu menjadi sampel kegiatan rutin BPS seperti survey-survey harga yang pada umumnya di perkotaan akan memiliki beban kerja yang cukup padat. Demikian juga dengan masa kerja antar KSK juga berbeda, sehingga dapat berdampak pada kualitas output dari masing-masing KSK yang dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki.

Faktor resiko KSK dalam menjalankan tugas perstatistikian di masing-masing kecamatan juga bisa berbeda-beda. Faktor resiko tersebut dapat disebabkan oleh kondisi tingkat kesulitan karena geografis wilayah tugas atau karena tingkat kesulitan dalam menemui responden dalam pelaksanaan kegiatan perstatistikian. Faktor resiko karena kondisi wilayah geografis umumnya dialami oleh KSK yang harus melaksanakan tugas perstatistikian di wilayah pedesaan yang jauh dari Ibukota Kabupaten. Tingkat kesulitan ini umumnya dipengaruhi oleh kondisi geografis Kalimantan Tengah, dimana masih banyak desa-desa yang harus dijangkau dengan transportasi sungai, dan semakin sulit apabila tidak tersedia alat transportasi sungai secara reguler, sehingga harus mencarter dengan biaya yang cukup besar. Faktor resiko karena kesulitan menemui responden pada umumnya dialami oleh KSK yang bertugas di wilayah perkotaan. Hal ini dikarenakan aktifitas masyarakat sehingga sulit ditemui pada saat pencacahan atau bahkan banyaknya penolakan dari responden yang pada umumnya dialami di kota.

Dengan berbagai permasalahan dan ketidakseimbangan antara kecamatan yang satu dengan yang lainnya di Kalimantan Tengah dan dikaitkan dengan pasal 7 ayat (1) Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya, maka pada penelitian ini, peneliti mengangkat judul tesis: **“ANALISIS SISTEM *JOB GRADING* DALAM PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA (REMUNERASI), DAN PENGARUHNYA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN (KSK) PADA BPS PROVINSI KALIMANTAN TENGAH.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh kriteria-kriteria yang ditetapkan terhadap level *job grading* KSK?
- b. Apakah adanya perbedaan level *job grading* berpengaruh pada peningkatan kinerja KSK?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kriteria-kriteria yang ditetapkan terhadap level *job grading* KSK.

- b. Untuk menganalisis pengaruh perbedaan level *job grading* terhadap peningkatan kinerja KSK pada BPS Provinsi Kalimantan Tengah.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

- a. Sebagai bahan evaluasi/masukan bagi pimpinan BPS dalam implementasi kebijakan di bidang kepegawaian khususnya penentuan *job grading*, sehingga tercipta keadilan dalam pelaksanaannya dan memacu aparatur untuk berkinerja lebih baik lagi sesuai dengan visi dan misi dari BPS.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dengan bidang kajian yang sama.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman penulis dalam hal administrasi kepegawaian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Job Grading

Dalam buku *Job Evaluation and Remuneration Strategies*, Frans Poels (1997:134) menyatakan bahwa konsep remunerasi terdiri atas dua elemen:

- a. Kebijakan pembayaran dan
- b. Instrumen teknis untuk mendesain dan melaksanakan kebijakan

Armstrong dan Helen Murlis (2007:211) menyatakan definisi dari struktur kelas (*grade structure*) terdiri dari urutan atau hirarki dari kelas, *band* atau tingkatan kelompok pekerjaan yang luas dibandingkan ukuran yang dipasang.

Untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja maka dilakukanlah evaluasi kinerja. Berikut beberapa pengertian dari evaluasi kinerja.

- a. Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan seperti yang dikemukakan Leon C.Mengginsion (1981) dalam Mangkunegara (2009) yaitu penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

UNIVERSITAS TERBUKA

- b. Menurut Andrew E.Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu (barang).

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menarik kesimpulan bahwa evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) adalah penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara sistematis untuk memperbaiki ataupun meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Abraham Maslow seperti yang dikutip Ma'ruf Abdullah (2014:70-71) dikatakan bahwa: "Kalau ingin meningkatkan tugas seseorang (karyawan), maka kesejahteraannya dulu diperhatikan". Manajemen sering gagal dalam memberikan *feedback*. *Feedback* disini lebih pada menghargai prestasi atas pengorbanan karyawan yang berkinerja tinggi atau bahkan melebihi prestasi yang dianggap normal.

Dalam penentuan kompensasi, salah satu langkah yang digunakan adalah dengan evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lain. Hal ini dilakukan agar tercapainya *internal equity* (keadilan internal) dalam pekerjaan. Berikut adalah metode yang digunakan dalam evaluasi jabatan.

- a. Metode Pemeringkatan (*Job Ranking*) adalah menilai tingkat kepentingan secara umum dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan yang lain atau mengurutkan pekerjaan menurut tingkat kepentingannya dengan cara mempelajari informasi analisis jabatan, yaitu *job description*, *job specification*, dan *job performance*

UNIVERSITAS TERBUKA

standard, kemudian secara subjektif pekerjaan mana yang penting diurutkan dibandingkan dengan yang lain atau dengan kata lain metode ini merupakan metode yang mengatur pekerjaan mulai dari pekerjaan dengan ranking paling rendah hingga yang paling tinggi, yang diurutkan sesuai dengan nilai dan tingkat kompleksitas pekerjaan itu sendiri.

- b. Metode pengelompokan (*job grading*) adalah menetapkan suatu pekerjaan ke dalam kategori atau klasifikasi atau kelompok. Kelompok-kelompok itu disebut kelas jika berisi jabatan yang sama dan disebut tingkatan jika berisi jabatan yang berbeda tetapi mempunyai kesulitan yang sama.
- c. Metode perbandingan faktor adalah membandingkan beberapa faktor dalam pekerjaan yang dapat dikompensasikan.
- d. Metode Penentuan poin (*point system*) adalah metode yang dilakukan dengan cara menentukan poin atau angka untuk faktor-faktor yang dapat dikompensasikan, berbeda dengan perbandingan faktor yang langsung menentukan tarif gaji untuk setiap faktor.

Dari berbagai metode dalam evaluasi jabatan tersebut di atas, metode pengelompokan (*job grading*) merupakan metode yang paling mendekati dalam menentukan *grade KSK* pada Badan Pusat Statistik. Walaupun berada pada satu kelas jabatan yaitu jabatan KSK, namun pada kenyataannya kesulitan dari masing-masing KSK berbeda. Metode yang relevan dengan sistem penentuan kelas jabatan pada BPS Provinsi Kalimantan Tengah saat ini, penulis gunakan untuk mengelompokkan lagi menjadi beberapa level dalam satu kelas jabatan (KSK).

2. Tunjangan Kinerja (Remunerasi)

a. Kompensasi

Berikut pengertian kompensasi menurut beberapa pakar:

- Handoko (1991) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
- Deluca (1990) menjelaskan: "*The sum total of payments, direct and indirect that an employee is given in exchange for service provided. There may be as many as five elements, including: base pay, shortterm incentives, long-term incentives, benefits, and perquisites.*" (Jumlah total pembayaran, langsung dan tidak langsung yang seorang karyawan yang diberikan sebagai balas jasa atas layanan yang diberikan. Ada sebanyak lima elemen, termasuk: gaji pokok, insentif jangka pendek, insentif jangka panjang, keuntungan, dan penghasilan tambahan di luar gaji)
- Mondy dan Noe (1993) mengatakan: "*Compensation refers to every type of reward that individuals receive in return for their labor*" (Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang diterima setiap individu sebagai imbalan kerja mereka). Kompensasi terdiri dari *financial* dan *non financial*. Dimensi *financial* merupakan reward yang diterima individu atas tenaga yang diberikan yang terdiri dari *direct financial* dan *indirect financial*. Dimensi *non financial* merupakan kepuasan yang diterima dari *job* itu sendiri atau suasana yang mendukung.

UNIVERSITAS TERBUKA

- Werther dan Davis (1996) mengatakan: "*Compensation is what employees receive in exchange for their contribution to the organization*". (Kompensasi adalah apa yang diterima para pekerja sebagai balasan/ pertukaran dari kontribusi yang diberikannya kepada organisasi).
- Menurut Cardoso (1999), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.
- Milkovich dan Newman (2002) memberi definisi: "*Compensation refers to all forms of financial returns and tangible services and benefits employees receive as part an employemnet relationship*". (Kompensasi adalah semua bentuk balas jasa keuangan dan jasa dan manfaat yang nyata karyawan terima sebagai bagian dari hubungan kerja).
- Marihot Tua E.H (2005) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya.
- Sedarmayanti (2009) dalam bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja mendefinisikan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak berati dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah

UNIVERSITAS TERBUKA

minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

- Menurut S. Mangkuprawira (2011) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah total pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya sesuai dengan prestasi kerjanya. Dalam sistem penggajian berbasis kompetensi, penggajian diberikan perusahaan berdasarkan jangkauan, kedalaman dan jenis keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, daripada berdasarkan nama pekerjaan yang disandang oleh karyawan tersebut. Kompetensi merupakan karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Jadi, bisa dikatakan bahwa orang yang kompeten seharusnya bisa berkinerja tinggi. Dalam sistem penggajian berbasis kompetensi, karyawan membangun kompetensi pekerjaan melalui pengalaman pada pekerjaan yang sama atau sejenis. Penggajian berbasis kompetensi diberikan dengan mengaitkan gaji seseorang dengan kompetensi yang dimilikinya. Dalam sistem penggajian ini, karyawan dibayar berdasarkan dengan apa yang sudah mereka kerjakan atau dengan kata lain penggajian lebih berorientasi pada pekerjaannya. Pada kenyataannya, penggajian berbasis kompetensi merupakan faktor dari satu atau dua jenis program penggajian, yaitu:

pembayaran untuk pengetahuan (*knowledge*) dan pembayaran berdasarkan keahlian (*skill*).

Tujuan pemberian sistem kompensasi yang baik (Sedarmayanti, 2009) antara lain:

- menghargai prestasi kerja, dengan kata lain pemberian kompensasi yang memadai merupakan penghargaan organisasi atas prestasi kerja pegawainya, sehingga mendorong kinerja pegawai;
- menjamin keadilan, yaitu masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya;
- mempertahankan pegawai, berarti dengan sistem kompensasi yang baik maka pegawai akan betah bekerja pada organisasi itu;
- memperoleh pegawai yang bermutu, berarti dengan sistem kompensasi yang baik maka akan menarik lebih banyak calon pegawai;
- pengendalian biaya, dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi biaya untuk rekrutmen pegawai;
- memenuhi peraturan, berarti organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem kompensasi yang baik juga.

Selain faktor kompensasi, kinerja pegawai dipengaruhi juga oleh motivasi pegawai/sumber daya manusia yang bersangkutan. Menurut McCloy, Campbell dan Cuedek dalam Milkovich dan Newman (2002) fakta membuktikan bahwa kinerja pegawai tergantung pada tiga faktor utama yaitu *skill*, *knowledge*, dan *motivation*.

Faktor-faktor ini dirumuskan dalam persamaan:

$$\text{Employee performance} = f(S, K, M)$$

Dimana: S = *Skill and ability to perform task*

K = *Knowledge of acts, rules, principles, and procedures*

M = *Motivation to perform*

McCloy, Campbell dan Cuedek mengemukakan bahwa: “organisasi memerlukan orang yang berkompeten (memiliki *skill* dan *knowledge*) untuk mendapatkan kontribusi terhadap kinerja. Akan tetapi orang yang berkompeten tersebut tidak akan memberikan kontribusi apapun apabila tidak memiliki motivasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mencari cara untuk memotivasi pegawai sehingga bisa menggunakan *skill* dan *knowledge* untuk membantu organisasi mencapai tujuannya”.

Berikut pengertian motivasi menurut beberapa pakar:

- Milkovich dan Neuman (2002) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan seseorang untuk melakukan beberapa sikap tertentu.
- De Cenzo dan Robbins (1994) dalam Bambang Sancoko (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang didorong oleh kemampuan bertindak untuk memenuhi kebutuhan.
- Werther dan Davis (1996) mengatakan bahwa motivasi mengarahkan seseorang untuk mengambil tindakan yang disebabkan orang tersebut ingin melakukannya.

- Mondy dan Noe (1993) mengatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengusahakan terus menerus dalam mengejar tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan.

b. Remunerasi

Menurut Thoha (2008) remunerasi dalam sudut pandang reformasi birokrasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang berdasarkan pada perhitungan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dalam pemberian remunerasi, prinsip keadilan harus diperhatikan, karena keadilan merupakan elemen utama yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya. Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga menimbulkan stress (Lawler, 1971). Kompensasi yang adil maksudnya semua yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan (*financial reward*) yang mereka terima dengan kata lain adanya keseimbangan antara produktivitas dengan upah atau gaji atau kompensasi yang diterimanya. Keadilan adalah suatu fundamental sistem kompensasi (Newman & Milkovich (2002). Tujuan keadilan yaitu: berusaha menjamin keadilan kompensasi untuk semua individu dalam hubungan ketenagakerjaan. Fokus kepada pembuatan sistem kompensasi yang sesuai baik dari segi kontribusi pekerja (semakin tinggi kinerja atau pengalaman atau *training*, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan).

UNIVERSITAS TERBUKA

Keadilan dalam pemberian kompensasi pada prinsipnya adalah pemberian kompensasi tergantung pada prestasi kerja masing-masing individu. Sedangkan kompensasi yang layak adalah besarnya upah dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan seperti upah minimum regional. Keadilan kompensasi dapat dibedakan menjadi 4 macam, yaitu :

- Keadilan eksternal, mengacu pada bagaimana rata-rata gaji suatu pekerjaan dalam satu perusahaan dibandingkan dengan rata-rata gaji di perusahaan lain.
- Keadilan internal, adalah seberapa adil tingkat pembayaran gaji, jika dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan yang sama.
- Keadilan perorangan, adalah keadilan pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan rekan kerjanya dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan berdasarkan kinerja perorangan.
- Keadilan prosedural, adalah keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan alokasi gaji.

Michael Armstrong dan Helen Murlis (2007: 37) dalam bukunya yang berjudul Reward Management mengungkapkan bahwa: "*equity is achieved when people are rewarded appropriately in relation to others within the organization. Equitable reward processes ensure the relativities between jobs are measured as objectively as possible, that equal pay is provided for work of equal value and that individuals are not subject to irrelevant discrimination, whether lawful or unlawful*" (keadilan tercapai ketika seseorang dihargai sesuai dengan keterkaitan hubungan kerja dengan orang lain dalam organisasi tersebut. Proses *reward* yang

adil memastikan bahwa relativitas antar pekerjaan diukur seobjektif mungkin, upah yang sama diberikan untuk pekerjaan yang sama nilainya dan individu tidak mengalami diskriminasi yang tidak relevan, secara sah maupun tidak sah). Untuk tercapainya keadilan, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat upah seorang pegawai yaitu: pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi, dan kondisi-kondisi pekerjaan (Moekijat, 1999). Sedangkan berdasarkan *equity theory* (teori ekuiti) yang dikemukakan oleh John Stacey Adam (1965) bahwa para pekerja berupaya mencari dan mempertahankan ekuiti antara masukan-masukan yang mereka bawa ke dalam pekerjaan dan keluaran yang mereka terima dari bekerja dibandingkan dengan masukan dan keluaran yang diterima orang lain. Teori ekuiti percaya bahwa para pekerja menghargai nilai perlakuan yang adil yang menyebabkan mereka termotivasi untuk menjaga perlakuan adil dalam hubungan dengan organisasi dan teman sekerja. Dalam teori ini seorang karyawan menganggap dirinya mendapat perlakuan yang adil jika ia mempersepsikan rasio dari masukannya (*input*) dan keluarannya (*outcome*) ekuivalen dengan masukan dan keluaran karyawan lainnya. Untuk menerapkan teori ini, Penulis melihat bahwa dibutuhkan parameter yang jelas dalam menentukan rasio *input* dan *outcome*.

Gaji yang *layak* dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya semua kebutuhan pokok dan dapat mendorong produktivitas dari pegawai negeri itu sendiri. Berikut beberapa teori mengenai kebutuhan menurut beberapa ahli:

I) *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- ✓ Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut juga kebutuhan yang paling dasar.
- ✓ Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya , pertentangan, dan lingkungan hidup.
- ✓ Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- ✓ Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- ✓ Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Berikut bagan hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow:

Gambar 2.1: Hirarki Kebutuhan Maslow

2) Herzberg Two Factor Theory

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Menurut teori ini ada dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemotivasiyan (*motivational factor*). Faktor pemeliharaan disebut juga *dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Faktor pemotivasiyan disebut juga *satisfier, motivators, job content, intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggungjawab.

3) Achievement Theory

Prof. Dr. David C. McClelland mengemukakan bahwa produktivitas seseorang ditentukan oleh 3 (tiga) dorongan kebutuhan pada dirinya, yaitu:

- ✓ *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
- ✓ *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
- ✓ *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

4) Expectancy Theory

Teori yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom ini mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan tersebut dapat dilihat melalui rumus di bawah ini:

Valensi x Harapan x Instrumen = Motivasi

Keterangan:

- ✓ Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu
- ✓ Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu
- ✓ Instrumen merupakan insentif atau penghargaan yang akan diberikan
- ✓ Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

5) *Equity Theory*

Teori yang dikembangkan oleh John Stacey Adam (1965) ini terdiri dari beberapa komponen yaitu:

- ✓ *Input*: adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, contohnya: pendidikan, pengalaman, skill dan usaha.
- ✓ *Outcome*: adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, contohnya: upah, keuntungan tambahan, dan kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- ✓ *Comparison person*: adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- ✓ *Equity in-Equity*: seimbang ataupun ketidakseimbangan comparison person, mempengaruhi puas tidaknya pegawai.

6) *Goal-Setting Theory*

Teori yang dikembangkan oleh Edwin Locke ini menyatakan bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Dengan melibatkan karyawan dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja maksimal.

Berdasarkan beberapa teori para pakar tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa kebutuhan adalah keinginan dalam diri seseorang untuk memenuhi rasa puas dalam dirinya. Dalam pemberian tunjangan kinerja, *equity theory* yang dikembangkan oleh John Stacey Adam merupakan teori yang cukup berpengaruh dalam penentuan besaran tunjangan kinerja (remunerasi) dari KSK.

3. Kinerja

Berikut adalah beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan menurut para ahli.

- a. Menurut Jackson dan Morgan (1978) mengemukakan bahwa kinerja pada umumnya menunjukkan tingkat tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, yang hendak dicapai.
- b. T.R.Mitchell (1978) seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001) dalam bukunya yang berjudul: "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja" menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu: *quality of work, promptness, initiative, capability, dan communication*. Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja. Berdasarkan pengertian tersebut maka ditetapkanlah:

$$\text{Performance} = \text{ability} \times \text{motivation} \quad (\text{T.R. Mitchell 1978})$$

- c. August W. Smith (1982) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah: "*output drive from processes, human or otherwise*" atau bisa

UNIVERSITAS TERBUKA

dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia.

- d. Bernadin dan Russel sebagaimana dikutip Jones (1991) lebih rinci memberikan batasan mengenai kinerja yakni dampak yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu.
- e. Rue and Byar (1981) dalam Keban (1995) menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*the degree of accomplishment*” atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.
- f. Faustino Cardosa Gomes (1995) dalam Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.
- g. Armstrong dan Baron (1998) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.
- h. Prawirosentono dalam bukunya yang berjudul Kebijakan Kinerja Karyawan (1999) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

- i. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang maupun kelompok dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya.

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Human Performance} &= \text{Ability} \times \text{Motivation} \\
 \text{Motivation} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \\
 \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skill}
 \end{aligned}$$

Penjelasan dari rumus di atas adalah sebagai berikut:

- a) Faktor Kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). *Knowledge* (pengetahuan) didapat dari pendidikan dan *skill* (keahlian) diperoleh dari pengalaman, dengan kata lain orang yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

UNIVERSITAS TERBUKA

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah bekerja maksimal.

- b) Faktor Motivasi (*motivation*) dapat diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Orang yang motivasi kerjanya tinggi pasti bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya, sedangkan orang yang motivasi kerjanya rendah pasti bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya.

Menurut Henry Simamora (1995), ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Faktor individual, yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
- b. Faktor Psikologis, yang terdiri dari: persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi
- c. Faktor organisasi, yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut A. Dale Timple (1992) dalam Mangkunegara (2006) faktor yang memengaruhi kinerja terdiri atas 2 (dua) faktor yaitu:

- a. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.
- b. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti: perilaku, sikap dan

tindakan rekan kerja, bawahan dan pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis berkesimpulan bahwa faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor organisasi. Kinerja dalam suatu organisasi harus memiliki parameter yang jelas sehingga memudahkan dalam melakukan evaluasi jabatan. Berdasarkan hasil evaluasi jabatan tersebut, kinerja menjadi terukur dan memudahkan manajer dalam pengambilan keputusan selanjutnya.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis antara lain:

- a. Chairil Fajar Hadiansyah, Abu Bakar dan Nani Hartini (2015) dalam penelitiannya yang berjudul: "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA (P4TK) Bandung", menyatakan bahwa tunjangan kinerja pada P4TK IPA Bandung mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian korelasi atau hubungan variabel X (tunjangan kinerja) dan variabel Y (prestasi kerja pegawai) berada pada kategori kuat.

- b. Bambang Sancoko (2010) dalam penelitiannya yang berjudul: "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada KPPN Jakarta I", menyatakan bahwa pemberlakuan remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan pegawai KPPN Jakarta I yang dirasakan pelanggan. Berdasarkan analisis nonparametric menggunakan uji statistik Wilcoxon dengan variabel X(remunerasi) dan variabel Y(kualitas layanan publik), penilaian kualitas pelayanan KPPN Jakarta I yang paling besar peningkatannya dirasakan oleh pelanggan adalah dimensi *tangibles* yang berhubungan dengan sarana dan prasarana. Sementara dimensi *reliability*, *responsiveness*, *assurance* dan *emphaty* yang berhubungan dengan SDM lebih rendah peningkatannya dibanding dengan dimensi *tangibles*. Penilaian paling rendah yang dirasakan oleh pelanggan adalah peningkatan pelayanan pada dimensi *emphaty*.
- c. Amril Latif dan Zulkifli Harahap (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengembangan Model Remunerasi Berbasis Kompetensi Pada Universitas Terbuka menunjukkan bahwa besaran remunerasi sangat dipengaruhi oleh kompetensi pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dari 14 komponen penilaian menghasilkan aspek kompetensi memberikan bobot terbesar dalam jumlah remunerasi yang diterima seorang pegawai.
- d. Nayla Alawiya, dkk (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Kebijakan Remunerasi Pegawai Negeri Sipil (Analisis Materi Muatan Penentuan Nilai dan Kelas Jabatan dalam Pemberian Remunerasi), dengan analisis kualitatif menggunakan model interpretasi gramatikal dan sistematis, menunjukkan bahwa

UNIVERSITAS TERBUKA

masih terdapat perbedaan pemberlakukan peraturan perundangan dalam pemberian remunerasi antar Kementerian/Lembaga Negara. Hal ini menyebabkan nilai per kelas jabatan bisa berbeda antar K/L. Disamping itu juga masih ditemukan adanya pemberian remunerasi yang tidak mengacu pada Peraturan Menpan RB tentang Evaluasi Kelas Jabatan.

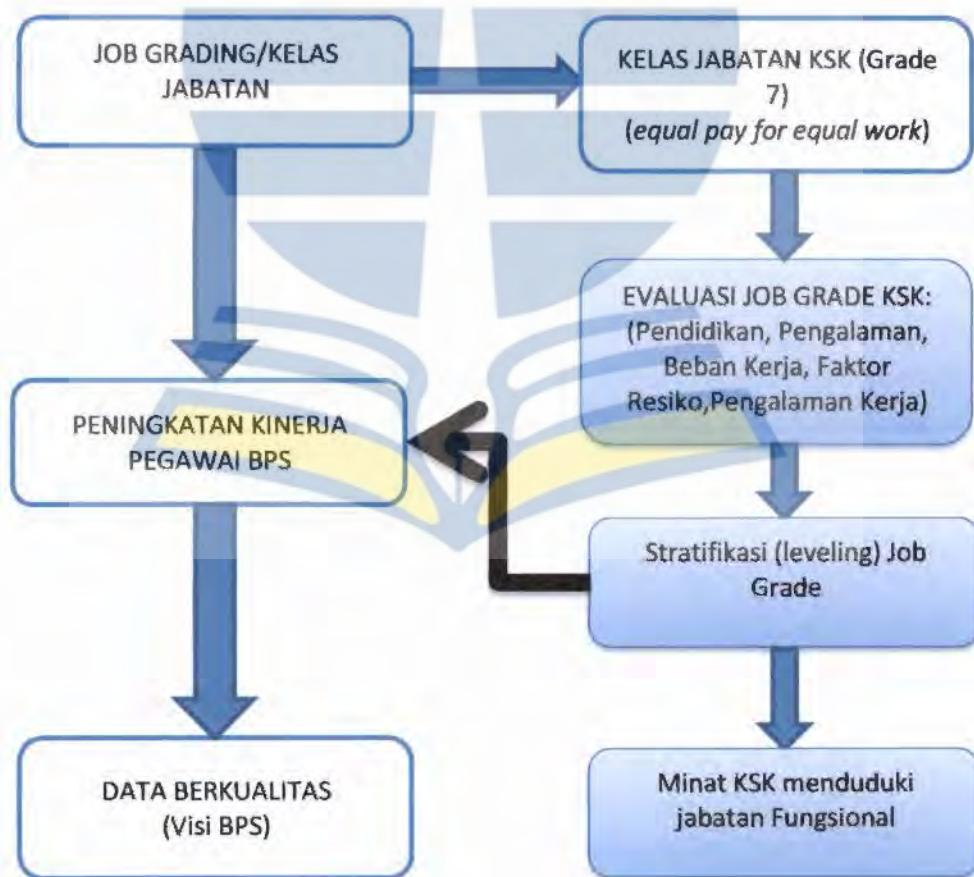
- e. Roza Gustika (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman, dengan model regresi membuktikan bahwa pemberian remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri. Peningkatan nilai remunerasi juga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
- f. Yeni Wiyastuti (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten menunjukkan bahwa pengaruh persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap pegawai sangat kuat dan signifikan.
- g. Dwi Indah Retnoningtyas (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Remunerasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Sandi Negara menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara remunerasi dengan kinerja pegawai, namun demikian terdapat hubungan positif antara remunerasi dengan kinerja pegawai Lembaga Sandi Negara dengan tingkat hubungan sedang. Sedangkan hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja pegawai Lembaga Sandi Negara adalah signifikan dan sangat kuat. Secara bersamaan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara

remunerasi dan *employee engagement* dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa jika remunerasi dan *employee engagement* meningkat secara simultan akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja pegawai.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan pada bagan pada gambar 3.

Gambar 2.2: Bagan Kerangka Pikir Penelitian



UNIVERSITAS TERBUKA

Jika penelitian sebelumnya hanya terbatas mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja, dalam penelitian ini, penulis membuat level (*leveling*) dari suatu jabatan yang sebelumnya berada pada grade yang sama. Level tersebut ditentukan berdasarkan kriteria-kriteria sesuai dengan pendapat orang-orang yang memahami tupoksi dari jabatan KSK tersebut. Dari kriteria-kriteria tersebut kemudian diuji apakah berpengaruh signifikan dalam penentuan level dari *job grading* KSK. Kemudian dengan adanya *leveling job grading* tersebut, penulis menguji seberapa signifikan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja dari KSK.

Penelitian ini juga mengacu pada paradigma *postpositivisme*. Paradigma Postpositivisme menegaskan bahwa pola dan cara berpikir manusia yang memandang suatu gejala atau realitas/fenomena dalam empirikal, diklaim sebagai sesuatu yang utuh/holistik, dinamis dan kompleksitas, serta memiliki makna yang mendalam. Russel menegaskan bahwa yang universal itu bukan murni empiris, dalam ilmu pengetahuan kita perlu mencari teori ilmu, bukan sekedar menemukan yang murni empiris. Russel mengemukakan bahwa ada isomorphisme atau kesepadan antara struktur dunia fakta dan realita dengan struktur kata atau bahasa. Kesepadan itu erat hubungannya dengan dengan acuan atau referensi. Dalam bahasa, referensi ditampilkan sebagai penuturan untuk mendeskripsikan realitas, bukan sekedar data.

D. Definisi Operasional

Nasir (1985:152) mengemukakan bahwa: "Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, sedangkan definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasionalisasi".

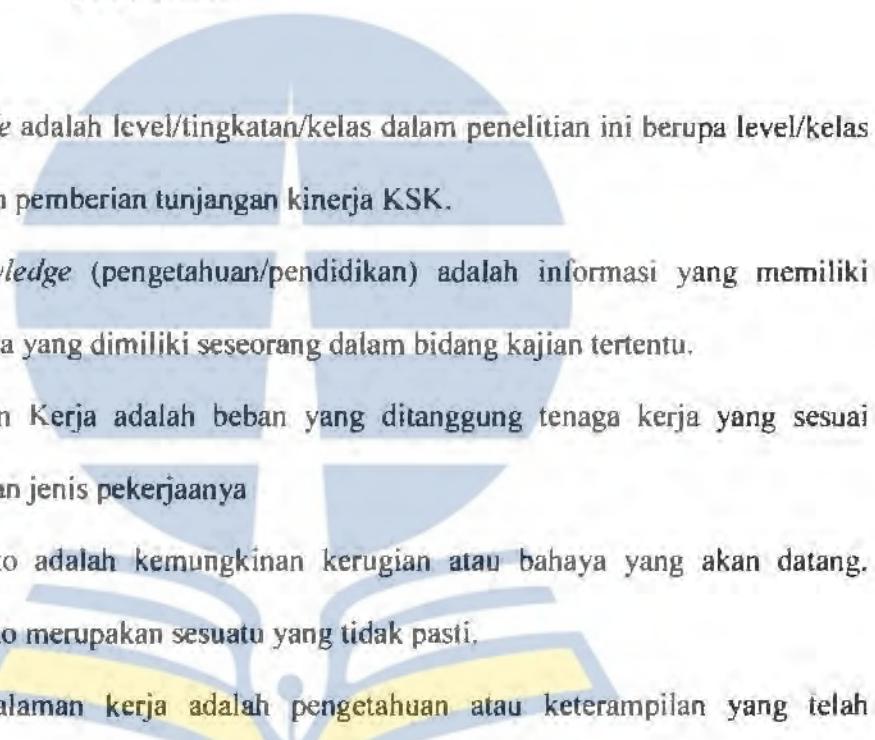
Untuk dapat menyelesaikan masalah dengan baik dan tidak menyimpang dari tujuan pemecahan masalah serta memudahkan dalam penyelesaian persoalan, maka dalam penelitian ini diberi definisi operasional penelitian. Menurut Poels, faktor yang mempengaruhi sistem penggajian atau kompensasi adalah *know-how, area of responsibility, problem solving, dan working condition.*

Penjelasan mengenai operasionalisasi variabel/kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. T.R.Mitchell (1978) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu: *quality of work, promptness, initiative, capability, dan communication.* Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja. Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja sesuai dengan pendapat Keith Davis adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

- *Human Performance* dalam penelitian ini untuk menentukan **grade** dari KSK.
- *Motivation* dalam penelitian ini berupa **resiko** (responden dan geografis) dan **beban kerja**.
- *Ability* dalam penelitian ini berupa tingkat **pendidikan** dan **pengalaman**.

- 
- b. *Grade* adalah level/tingkatan/kelas dalam penelitian ini berupa level/kelas dalam pemberian tunjangan kinerja KSK.
 - c. *Knowledge* (pengetahuan/pendidikan) adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
 - d. Beban Kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaanya
 - e. Resiko adalah kemungkinan kerugian atau bahaya yang akan datang. Resiko merupakan sesuatu yang tidak pasti.
 - f. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Berdasarkan teori di atas, maka ditentukanlah faktor untuk menentukan grade KSK sebagai berikut:

Tabel 2.1: Faktor Untuk Menentukan Grade KSK

Faktor	Sub Faktor/Variabel	Level
<i>Know-How (kompetensi)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan - Pengalaman (masa kerja) 	<ul style="list-style-type: none"> 1) SMA 2) D-3 3) S-1 <ul style="list-style-type: none"> 1) < 10 tahun 2) 10-20 tahun 3) > 20 tahun
<i>Area of responsibility</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kecamatan (fungsi koordinasi di kecamatan) 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Dianggap sama
<i>Problem solving</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja 	<ul style="list-style-type: none"> 1) < 72000 menit 2) 72000-100800 menit 3) > 100800 menit
<i>Working condition</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Resiko Geografis - Resiko responden 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Tidak sulit (< 1/3 dari jumlah kelurahannya daerah sulit) 2) Sulit (1/3-2/3 dari jumlah kelurahannya daerah sulit) 3) Sangat Sulit (> 2/3 dari jumlah kelurahannya daerah sulit) <ul style="list-style-type: none"> 1) Tidak sulit (< 1/3 dari jumlah kelurahannya wilayah perkotaan) 2) Sulit (1/3-2/3 dari jumlah kelurahannya wilayah perkotaan) 3) Sangat sulit (>2/3 dari jumlah kelurahannya wilayah perkotaan)

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dari penelitian ini yang akan diuji kebenarannya adalah:

- a. H_0 : Pendidikan, beban kerja, pengalaman kerja, resiko geografis dan resiko responden tidak berpengaruh signifikan terhadap penentuan level grade KSK.

H_1 : Pendidikan, beban kerja, pengalaman kerja, resiko geografis dan resiko responden berpengaruh signifikan terhadap penentuan level grade KSK.

- b. H_0 : perbedaan kelas jabatan/*job grading* KSK tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK

H_1 : perbedaan kelas jabatan/*job grading* KSK berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK

Dari hasil uji hipotesis akan dilakukan penataan sistem kelas jabatan/*job grading* KSK berdasarkan variabel-variabel yang telah ditentukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah BPS Provinsi Kabupaten/Kota se-Kalimantan Tengah. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode penelitian campuran/kombinasi (*mixed*) yaitu kombinasi dari metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Menurut pendapat Sugiyono (2011: 404) menyatakan bahwa metode penelitian kombinasi (*mixed methods*) adalah suatu metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable dan obyektif. Munculnya metode *mixed methods* ini mulanya hanya mencari usaha penggabungan antara data kualitatif dengan data kuantitatif (Creswell, 2010:22). Penelitian kualitatif yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode wawancara. Sedangkan penelitian kuantitatif yang dipergunakan adalah dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dan Regresi Linier (Sederhana dan Berganda).

Berdasarkan sumber data, maka data yang diperoleh adalah:

I. Data Primer

Data primer yaitu data penelitian diperoleh secara langsung dari sumber dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Pengumpulan data yang akan dilakukan oleh penulis

adalah dengan menggunakan kuesioner serta wawancara dengan informan atau narasumber yaitu pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai literatur-literatur maupun informasi yang menunjang lainnya seperti data dokumen kepegawaian BPS Provinsi Kalimantan Tengah serta dokumen penunjang lainnya.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua individu/unit yang menjadi target penelitian keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih mengikuti prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Purwanto dan Sulistyastuti, 2011:37). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPS Provinsi Kalimantan Tengah sebanyak 321 orang. Teknik untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Non Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *non probability sampling* yang digunakan yaitu teknik *purposive sampling* yang adalah teknik sampling dengan penentuan sampel dari populasi yang ada berdasarkan

kriteria tertentu. Penelitian ini menggunakan *judgment sampling* yaitu *purposive sampling* yang tipe pemilihannya secara tidak acak. Sampel diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu, umumnya disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian. Faktor kepraktisan merupakan pertimbangan pokok dalam pemilihan metode ini. Karena dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada sistem job grading KSK, maka untuk menganalisis sistem job grading KSK, peneliti menentukan sampel dari penelitian ini adalah pegawai di BPS Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Kalimantan Tengah yang memahami masalah kepegawaian dan memahami tupoksi dari KSK (bukan KSK) sebanyak 20 orang dan seluruh KSK di BPS Provinsi Kalimantan Tengah sebanyak 98 orang untuk mengetahui pengaruh perbedaan job grading terhadap peningkatan kinerja KSK.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah menggunakan:

1. Survey

Metode survey adalah teknik penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrument utama untuk mengumpulkan data. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dengan tatap muka. Wawancara dilakukan terhadap

informan yang telah ditentukan untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas dan mendalam tentang berbagai hal yang diperlukan, yang berhubungan dengan masalah penelitian. Kriteria dari informan tersebut adalah:

Tabel 3.1: Kriteria Informan

No.	Kelompok Informan	Kriteria	Jumlah(orang)
1.	Level Manejer	Memahami masalah kepegawaian, memahami tugas pokok KSK	4
2.	Level Pelaksana	Masa kerja minimal 5 tahun, pernah atau sedang menduduki jabatan KSK	3

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan ilmiah, tesis, peraturan-peraturan, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

C. Instrumen Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder maka data primer diperoleh dari responden dengan menggunakan instrumen kuesioner dan wawancara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara

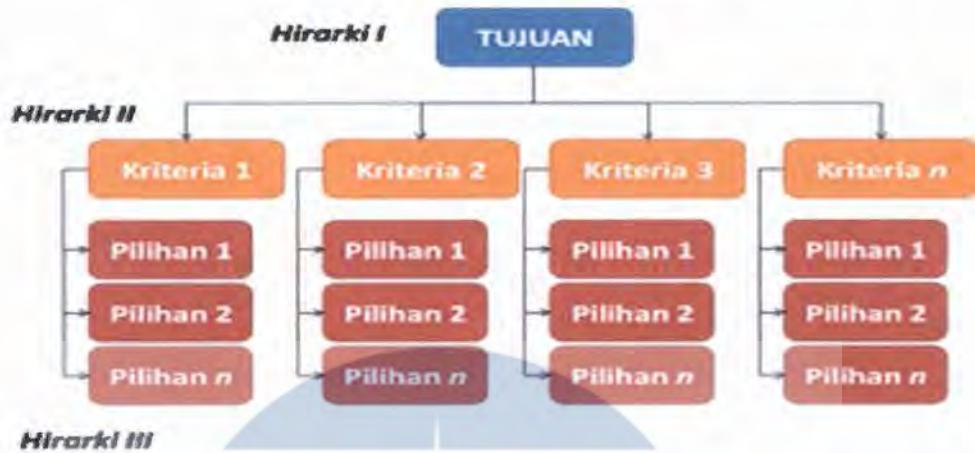
(*interview guide*). Sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur terkait dengan menggunakan instrumen pedoman review dokumen (*document review*).

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis data:

1. AHP (*Analytical Hierarchy Process*)

AHP adalah salah satu metode yang digunakan dalam menyelesaikan masalah yang mengandung banyak kriteria (*Multi-Criteria Decision Making*) yang dipelopori oleh Saaty pada tahun 1970. Dalam AHP suatu prioritas disusun dari berbagai pilihan yang dapat berupa kriteria yang sebelumnya telah didekomposisi (struktur) terlebih dahulu, sehingga penetapan prioritas didasarkan pada suatu proses yang terstruktur (hierarki) dan masuk akal. AHP membantu memecahkan persoalan yang kompleks dengan menyusun suatu hierarki kriteria, dinilai secara subjektif oleh pihak yang berkepentingan dan memahami permasalahan lalu menarik berbagai pertimbangan guna mengembangkan bobot atau prioritas (kesimpulan). Berikut bagan hierarki dalam teknik analisis AHP:

Gambar 3.1: Teknik Analisis AHP

Teknik AHP dalam penelitian ini digunakan untuk melakukan analisis *job grading* KSK sehingga diperoleh sistem *job grading* yang tepat.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda (*multiple regression*) menghubungkan variabel tidak bebas (Y) dengan banyak variabel bebas (X), biasanya diasumsikan dalam bentuk fungsi linier, dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

di mana: Y = Variabel tidak bebas

X = Variabel bebas

a = konstanta

b = koefisien masing-masing variabel bebas

Uji hipotesis dilakukan melalui uji F adalah dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel pada taraf signifikansi 0,05 apabila hasil hitungnya menunjukkan hasil sebagai berikut:

- Jika $F_{hit} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, maka H_a diterima
- Jika $F_{hit} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, maka H_a ditolak

Uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial atau sebagaimana dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- H_0 : variabel bebas mempunyai pengaruh yang tidak nyata secara parsial
- H_1 : variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata secara parsial

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dan apabila hasil hitungnya menunjukkan:

- $t_{hit} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima
- $t_{hit} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Regresi linier berganda ini dilakukan untuk menguji pengaruh kriteria terhadap penentuan level KSK.

3. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana menghubungkan variabel tidak bebas (Y) dengan satu variabel bebas (X), biasanya diasumsikan dalam bentuk fungsi linier, dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

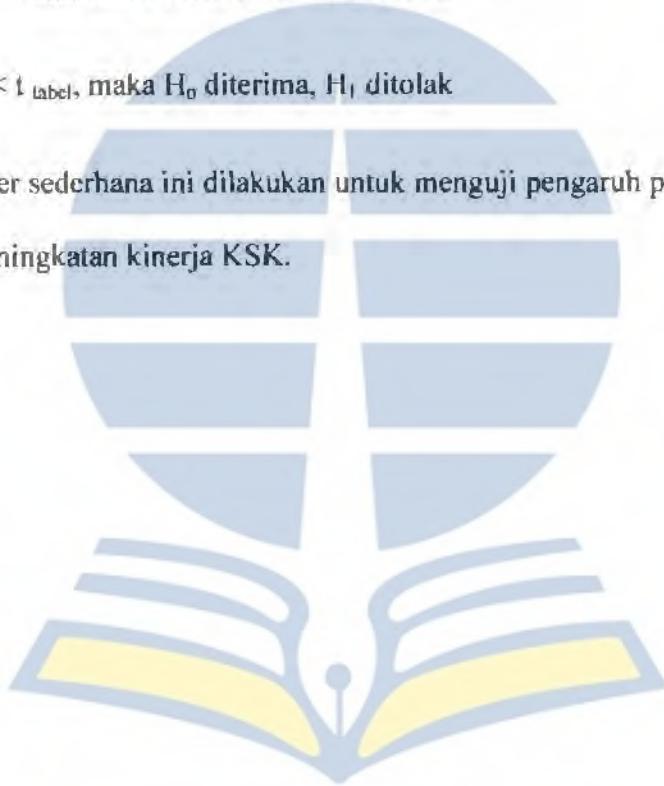
di mana:
 Y = Variabel tidak bebas
 X = Variabel bebas
 a = konstanta
 b = koefisien variabel bebas

- H_0 : variabel bebas mempunyai pengaruh yang tidak nyata secara parsial
- H_1 : variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata secara parsial

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dan apabila hasil hitungnya menunjukkan:

- $t_{hit} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima
- $t_{hit} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Regrasi linier sederhana ini dilakukan untuk menguji pengaruh perbedaan job grading terhadap peningkatan kinerja KSK.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

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 Nomor 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. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, BPS memiliki peran sebagai berikut:

- a. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat.
- b. Membantu kegiatan statistik di institusi pemerintah dan lembaga lainnya dalam mengembangkan sistem perstatistikian nasional.
- c. Mengembangkan dan mempromosikan teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
- d. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kewenangannya, BPS harus memperhatikan dinamika perstatistikian baik nasional maupun internasional. Seiring

dengan semangat Reformasi Birokrasi Nasional, BPS bertekad untuk menjadi Pelopor Data Statistik Terpercaya untuk Semua dengan menjunjung tinggi 10 Fundamental *Principles of Official Statistics* yang digariskan oleh PBB. BPS dipimpin oleh seorang Kepala BPS dan memiliki kantor perwakilan tingkat provinsi dan kabupaten/kota yang masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala BPS Provinsi dan Kepala BPS Kabupaten/Kota.

Untuk mengumpulkan data di berbagai bidang, BPS menyelenggarakan sensus, survei, kompilasi produk administrasi, dan cara-cara lain yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penyelenggaraan kegiatan tersebut dilakukan secara berkala, terus menerus, atau sewaktu-waktu yang periode pelaksanaannya ditetapkan oleh Kepala BPS dengan memperhatikan kebutuhan data yang dibutuhkan oleh pemerintah maupun masyarakat secara luas.

BPS mempunyai tugas menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas: lengkap, akurat, mutakhir, berkelanjutan, dan relevan bagi pengguna data. 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, sehingga tujuan pembangunan, diantaranya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, dapat dicapai dengan efektif.

Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain :

- a. Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh

UNIVERSITAS TERBUKA

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.

- b. 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.
- c. Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.
- d. 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, peran yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut:

- a. 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 berupa data sekunder.
- b. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikian nasional.
- c. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
- d. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

UNIVERSITAS TERBUKA

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Nomor 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPS di Daerah, disebutkan bahwa BPS Kabupaten/Kota adalah perwakilan BPS di daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada BPS Provinsi. BPS Kabupaten/Kota dipimpin oleh seorang Kepala. BPS Kabupaten/Kota mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan statistik dasar di Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan fungsinya adalah:

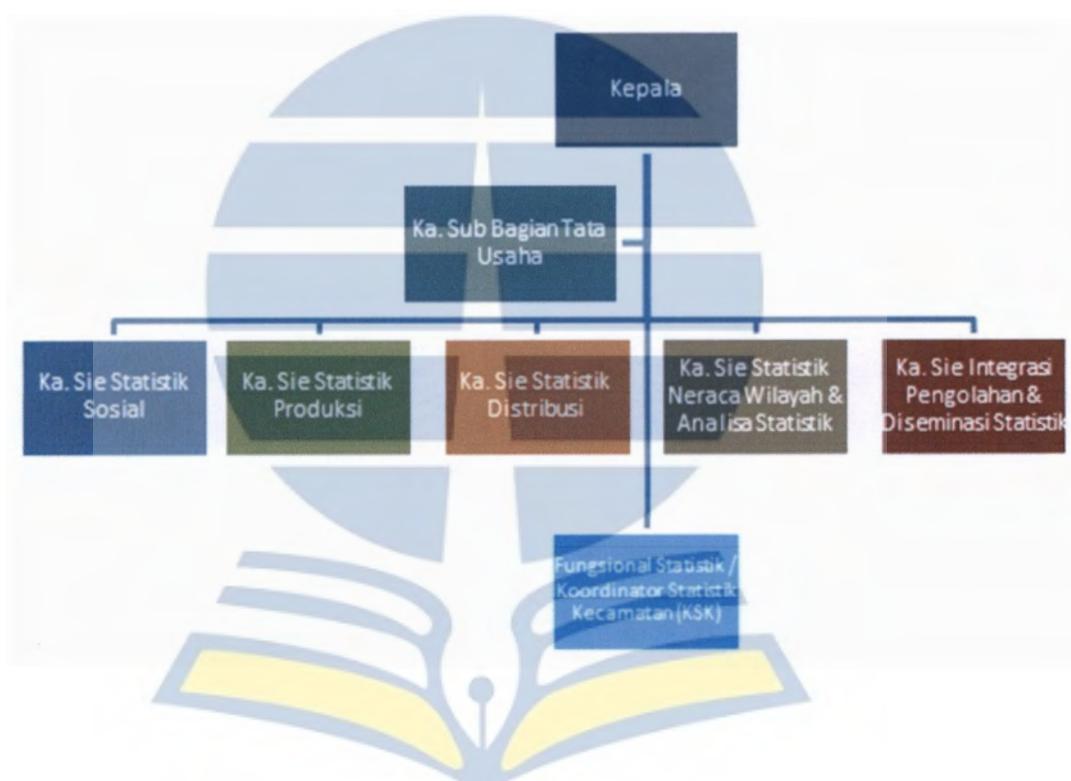
- a) Penyelenggaraan statistik dasar di Kabupaten/Kota.
- b) Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BPS Kabupaten/Kota.
- c) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, persandian, perlengkapan dan rumah tangga BPS Kabupaten/Kota.

Kewenangan dari BPS Kabupaten/Kota adalah:

- a) Penyusunan rencana daerah di Kabupaten/Kota secara makro di bidang statistik.
- b) Perumusan kebijakan dibidang statistik untuk mendukung pembangunan daerah di Kabupaten/Kota.
- c) Penetapan sistem informasi statistik di Kabupaten/Kota.
- d) Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional di Kabupaten/Kota.
- e) Kewenangan lain yang melekat dan telah dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas, fungsi, kewenangan, susunan organisasi dan tata kerja tersebut, sesuai Keputusan Kepala BPS Nomor 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pusat Statistik di Daerah, telah ditentukan struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota, yaitu :

Gambar 4.1: Bagan Struktur Organisasi BPS Kabupaten/Kota

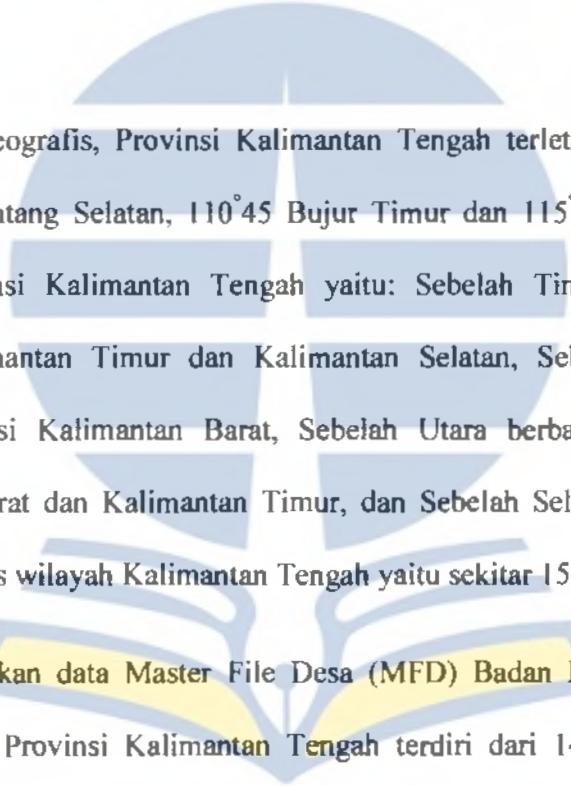


Berdasarkan struktur organisasi di atas, Koordinator Statistik Kecamatan bertanggungjawab langsung kepada Kepala BPS Kabupaten/Kota. Berikut adalah uraian tugas dari Koordinator Statistik Kecamatan berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik no.003 Tahun 2002:

Uraian tugas Koordinator Statistik Kecamatan meliputi:

- 1) Mengikuti pelatihan kegiatan survei, sensus, dan kegiatan statistik lainnya sesuai ketentuan;
- 2) Melakukan pengumpulan data statistik secara langsung dan menghimpun data statistik yang dihasilkan oleh petugas instansi lain yaitu berupa data sekunder sesuai dengan yang telah ditetapkan;
- 3) Menyerahkan hasil pengumpulan data kepada pemeriksa/petugas yang ditunjuk sesuai dengan kelengkapan dokumen, kualitas, jenis, dan jadwal yang ditetapkan;
- 4) Melaksanakan pencacahan ulang karena adanya kesalahan setelah dilakukan pemeriksaan;
- 5) Membantu pelaksanaan pengadaan petugas lapangan/Mitra Statistik untuk kegiatan sensus, survei, dan kegiatan statistik lainnya;
- 6) Membantu Camat dalam melaksanakan pembinaan statistik desa, registrasi penduduk, dan statistik dasar lainnya;
- 7) Melakukan kerja sama dengan petugas lain di kecamatan dalam melaksanakan kegiatan statistik;
- 8) Mengikuti pelatihan/kursus dasar statistik dan pelatihan/kursus penjenjangan lainnya yang ditetapkan;
- 9) Membantu camat dalam menyiapkan publikasi Kecamatan Dalam Angka dan publikasi statistik lainnya sesuai dengan kebutuhan;
- 10) Menyerahkan semua hasil kegiatan yang telah ditetapkan;

- 11) Koordinator Statistik Kecamatan dalam menjalankan tugasnya secara teknis dan administratif bertanggung jawab kepada Kepala BPS Kabupaten/Kota yang membawahi kegiatannya dan berkoordinasi dengan Camat setempat;
- 12) Menyusun laporan kegiatan Koordinator Statistik Kecamatan secara berkala dan sewaktu-waktu; dan
- 13) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung.



Secara geografis, Provinsi Kalimantan Tengah terletak antara $0^{\circ}45'$ Lintang Utara, $3^{\circ}30'$ Lintang Selatan, $110^{\circ}45'$ Bujur Timur dan $115^{\circ}51'$ Bujur Timur. Batas wilayah Provinsi Kalimantan Tengah yaitu: Sebelah Timur berbatasan dengan Propinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Selatan, Sebelah Barat berbatasan dengan Propinsi Kalimantan Barat, Sebelah Utara berbatasan dengan Propinsi Kalimantan Barat dan Kalimantan Timur, dan Sebelah Selatan berbatasan dengan Laut Jawa. Luas wilayah Kalimantan Tengah yaitu sekitar $153.564,5 \text{ km}^2$.

Berdasarkan data Master File Desa (MFD) Badan Pusat Statistik per Juni 2015, wilayah Provinsi Kalimantan Tengah terdiri dari 14 Kabupaten/Kota, 136 Kecamatan dan 1.574 Desa/Kelurahan. Dari 136 kecamatan di Provinsi Kalimantan Tengah, hanya 98 Kecamatan yang diisi oleh masing-masing 1 (satu) orang KSK

Berikut adalah jumlah kecamatan dan desa/kelurahan menurut kabupaten/kota di Kalimantan Tengah:

**Tabel 4.1: Jumlah Kecamatan dan Desa/kelurahan
di Provinsi Kalimantan Tengah
Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2015**

Kabupaten/Kota/Kecamatan		Jumlah Kecamatan	Jumlah Desa/Kelurahan
1	Kotawaringin Barat	6	94
2	Kotawaringin Timur	17	185
3	Kapuas	17	233
4	Barito Selatan	6	95
5	Barito Utara	9	103
6	Sukamara	5	32
7	Lamandau	8	88
8	Seruyan	10	100
9	Katingan	13	161
10	Pulang Pisau	8	99
11	Gunung Mas	12	127
12	Barito Timur	10	103
13	Murung Raya	10	124
14	Palangka Raya	5	30
Total		136	1,574

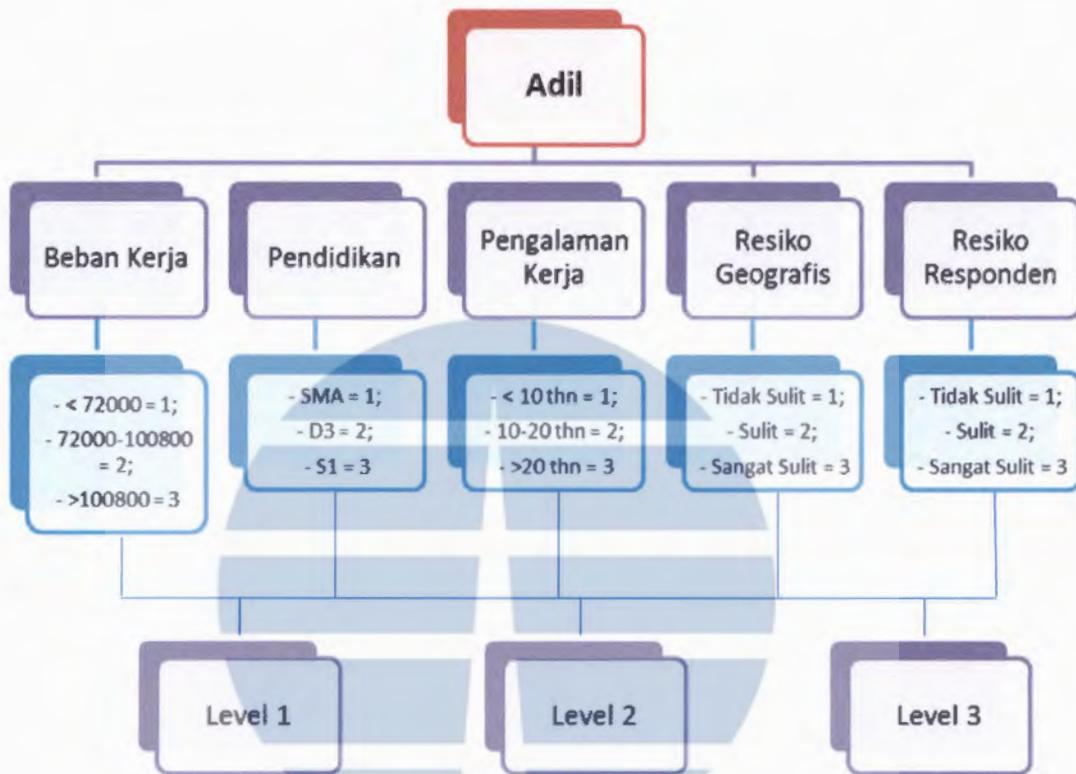
Sumber: Master File Desa (MFD) Provinsi Kalimantan Tengah (Juni 2015)

B. Hasil Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPS Provinsi Kalimantan Tengah sebanyak 321 orang dan sampel dari penelitian ini adalah pegawai di BPS Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Kalimantan Tengah yang

memahami masalah kepegawaian dan memahami tupoksi dari KSK (bukan KSK) sebanyak 20 orang dan seluruh KSK di BPS Provinsi Kalimantan Tengah sebanyak 98 orang untuk mengetahui pengaruh perbedaan job grading terhadap peningkatan kinerja KSK. Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner sebanyak 98 kuesioner yang diberikan kepada seluruh KSK. Dari seluruh kuesioner yang disebarluaskan, hanya 88 kuesioner yang berhasil dikembalikan dan sisanya sebanyak 10 kuesioner dianggap rusak. Sedangkan untuk menganalisis sistem job grading KSK, peneliti menentukan sampel dari penelitian ini adalah pegawai di BPS Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Kalimantan Tengah yang memahami masalah kepegawaian dan memahami tupoksi dari KSK sebanyak 20 orang dan kuesioner yang disebarluaskan kepada para pegawai tersebut, semuanya berhasil dikembalikan dalam keadaan baik. Metode wawancara yang dilakukan untuk menentukan kriteria apa saja yang mempengaruhi dalam penentuan job grading KSK. Berdasarkan hasil penelitian awal diketahui bahwa:

- 1) Dengan menggunakan Analisis Hierarki Proses (AHP) ditentukanlah level dalam penentuan *job grading* berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Gambar 4.2: Hirarki dalam Penentuan Job Grading KSK

- Penentuan “Beban kerja” berdasarkan waktu kerja efektif minimal dalam 1 tahun (72000 menit/tahun atau rata-rata 5 jam kerja per hari) dan waktu kerja maksimal (100800 menit/tahun atau rata-rata 7 jam kerja per hari) yang dibuat dengan skala 1-3.
 - < 72000 menit/tahun = 1
 - 72000-100800 menit/tahun = 2
 - > 100800 menit/tahun = 3
- “Pendidikan” ditentukan dari tingkat pendidikan KSK secara umum dan dibuat dengan skala 1-3 sesuai dengan jenjang pendidikannya.

UNIVERSITAS TERBUKA

➤ SMA = 1

➤ Diploma 3 = 2

➤ S-1 = 3

- “Pengalaman kerja” ditentukan berdasarkan masa kerja pegawai (KSK) yang dibuat dengan skala 1-3.

➤ < 10 tahun = 1

➤ 10-20 tahun = 2

➤ > 20 tahun = 3

- ‘Resiko geografis’ ditentukan berdasarkan kriteria daerah sulit dengan kriteria sebagai berikut:

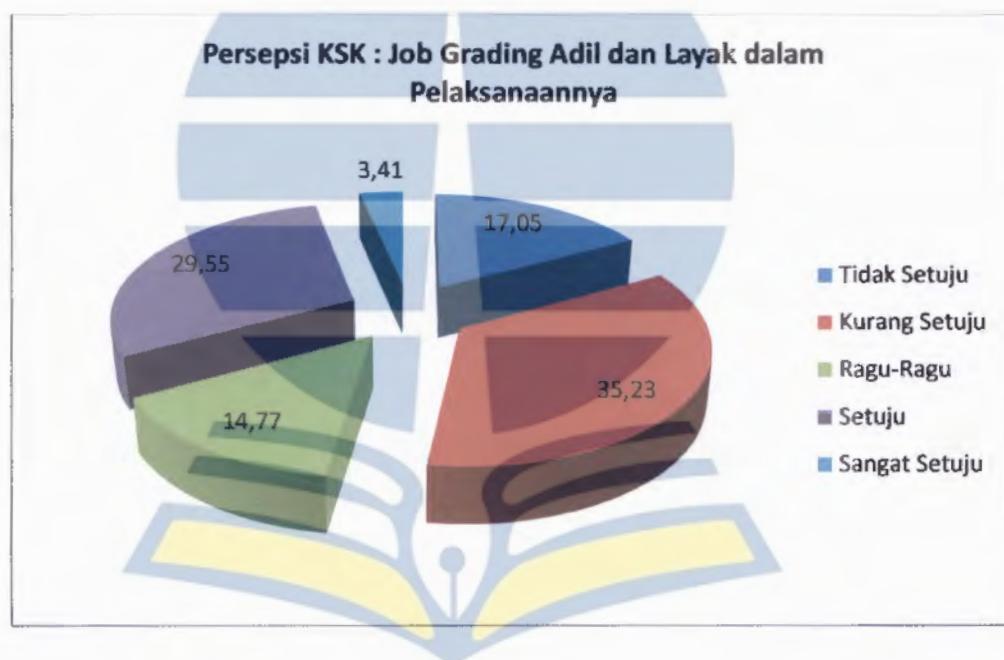
- Jarak yang jauh dari ibukota kabupaten, tidak bisa ditempuh perjalanan pergi pulang (satu hari) dalam melaksanakan kegiatan, atau
- Membutuhkan biaya yang cukup besar untuk menjangkau wilayah tersebut, atau
- Tidak terdapat angkutan reguler ke wilayah tersebut, baik angkutan air maupun angkutan darat (harus charter kendaraan darat atau air)

Resiko geografis dibuat dengan skala 1-3 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $< 1/3$ jumlah kelurahan dalam satu kecamatan masuk kategori daerah sulit maka dikategorikan sebagai daerah “tidak sulit” dengan skala 1.
 - Jika $1/3-2/3$ dari jumlah kelurahan dalam satu kecamatan tersebut memenuhi kriteria daerah sulit maka dikategorikan sebagai daerah “sulit” dengan skala 2.
 - Sedangkan jika $> 2/3$ dari jumlah kelurahan dalam satu kecamatan masuk kriteria daerah sulit maka kecamatan tersebut dikategorikan daerah “sangat sulit” dengan skala 3.
- Berdasarkan LAKIN BPS Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2015 disebutkan bahwa responden perkotaan lebih susah ditemui (non response) dibandingkan responden pedesaan. Maka peneliti menetapkan “Resiko responden” dengan asumsi bahwa wilayah yang masuk kategori wilayah perkotaan dikategorikan sebagai daerah sulit dengan skala 1-3, dengan ketentuan resiko responden sebagai berikut:
- Jika $< 1/3$ jumlah kelurahan dalam satu kecamatan masuk kategori wilayah perkotaan maka dikategorikan sebagai daerah “tidak sulit” dengan skala 1.
 - Jika $1/3-2/3$ dari jumlah kelurahan dalam satu kecamatan masuk kategori wilayah perkotaan maka dikategorikan sebagai daerah “sulit” dengan skala 2.

- Sedangkan jika $> 2/3$ dari jumlah kelurahan dalam satu kecamatan masuk kategori wilayah perkotaan maka kecamatan tersebut dikategorikan daerah “sangat sulit”.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa:

Gambar 4.3: Persepsi KSK Mengenai Job Grading adil dan layak dalam pelaksanaannya



Berdasarkan diagram di atas diketahui bahwa mayoritas KSK berpendapat bahwa *Job Grading* KSK saat ini belum memenuhi unsur adil dan layak dalam pelaksanaannya.

Gambar 4.4: Persepsi KSK Terhadap Perbedaan Job Grading Berpengaruh Pada Minat KSK Menjadi Pejabat Fungsional Statistisi

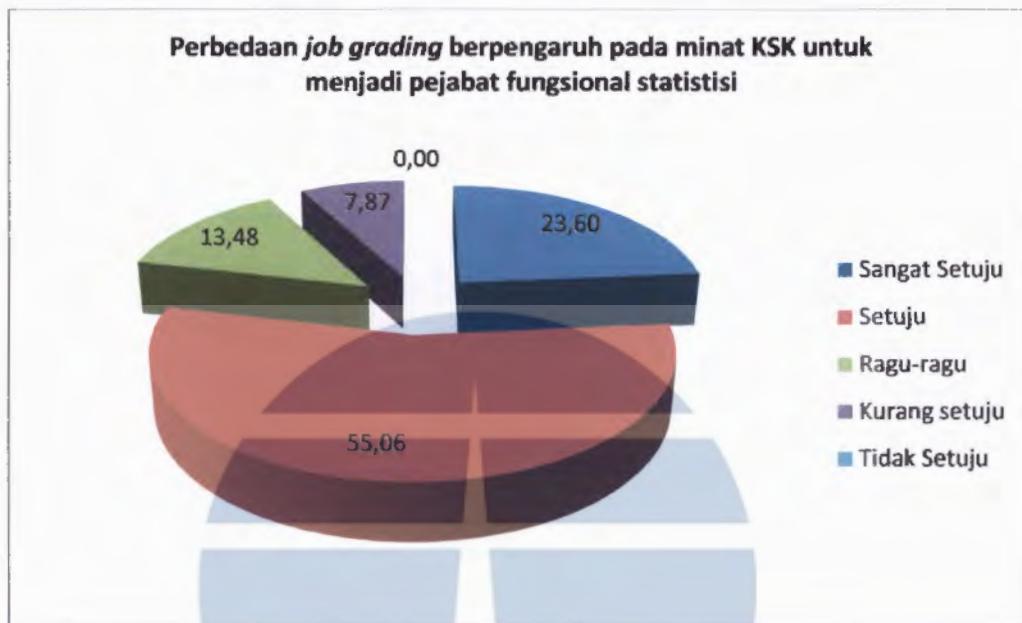


Diagram di atas menunjukkan bahwa mayoritas KSK setuju jika adanya perbedaan *grade* KSK antara Pejabat Fungsional Umum dan Pejabat Fungsional Tertentu akan berpengaruh pada minat KSK untuk menjadi pejabat fungsional statistisi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa keuntungan yang diperoleh jika menjadi pejabat fungsional statistisi, yaitu : adanya peningkatan pendapatan dan waktu kenaikan pangkat bisa menjadi lebih singkat.

Gambar 4.5: Persepsi KSK Terhadap Perbedaan Job Grading Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja KSK

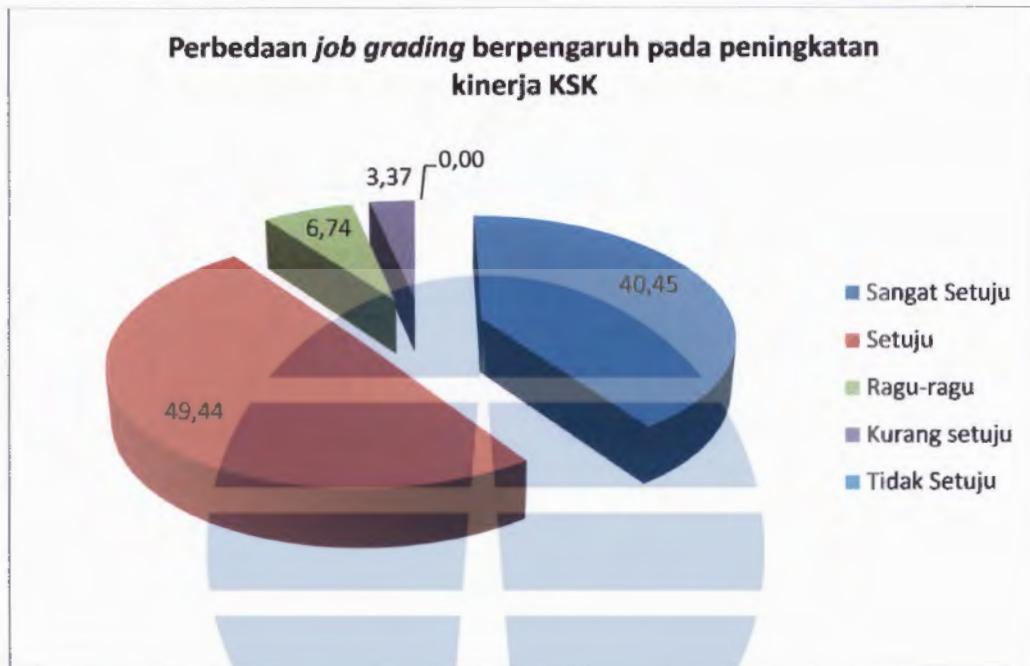


Diagram di atas menunjukkan bahwa mayoritas KSK setuju jika perbedaan *job grading* akan berpengaruh pada peningkatan kinerja KSK.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

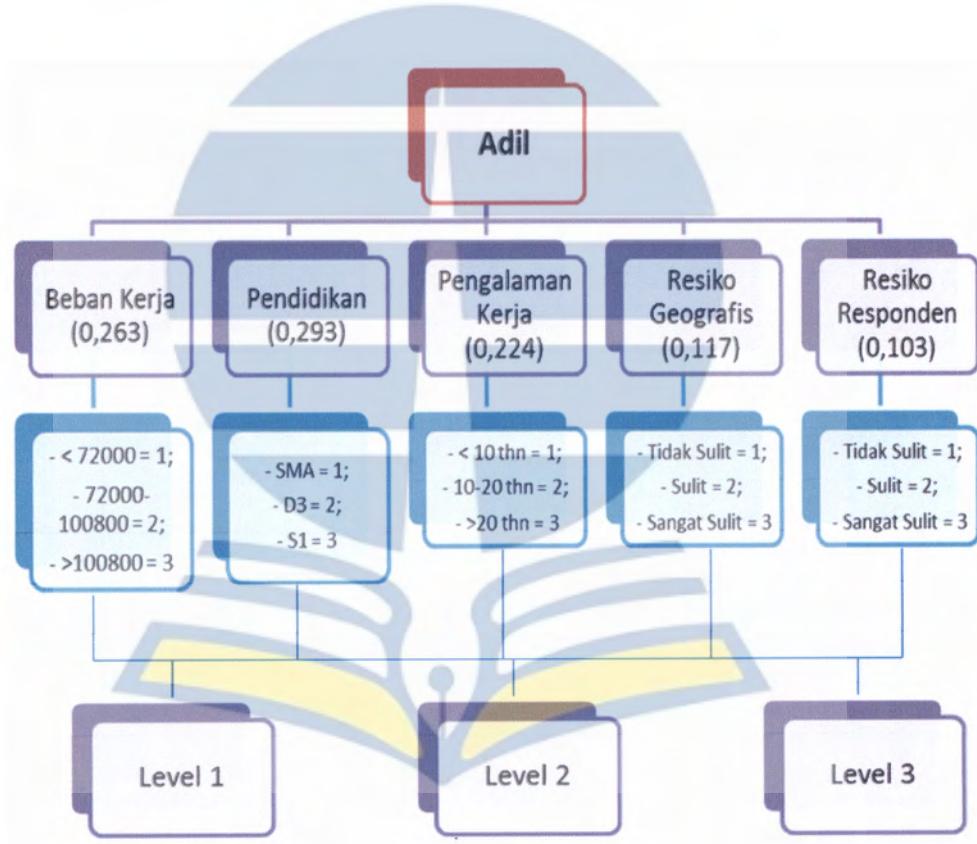
Berikut adalah langkah-langkah dalam penelitian ini:

Tahap I: Penentuan Level Grade menggunakan metode AHP (Analytic Hierarchy Process) dengan menggunakan aplikasi Expert Choice versi 11.

Untuk menentukan level grade KSK, peneliti menggunakan AHP dengan tahapan sebagai berikut:

- Dekomposisi masalah yaitu dengan membuat hierarki berdasarkan kriteria untuk mencapai tujuan (goal);

Gambar 4.6: Hirarki Berdasarkan Kriteria untuk Mencapai Tujuan Adil



b. Penilaian/pembobotan untuk membandingkan elemen-elemen;

Prosedur penilaian perbandingan berpasangan dalam AHP harus mengacu pada skor penilaian yang sudah ditentukan oleh Thomas L.Saaty, sebagai berikut:

Tabel 4.2: Skor Penilaian yang Sudah Ditentukan oleh Thomas L.Saaty

Intensitas Pentingnya	Definisi
1	Kedua elemen/alternatif sama pentingnya (<i>equal</i>)
3	Elemen yang A sedikit lebih penting dari elemen B (<i>moderate</i>)
5	Elemen A sangat/lebih penting dari elemen B (<i>strong</i>)
7	Elemen A jelas lebih penting dari elemen B (<i>very strong</i>)
9	Elemen A mutlak lebih penting dari elemen B (<i>extreme</i>)
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua perimbangan yang berdekatan

Dalam pembobotan tingkat kepentingan atau penilaian perbandingan berpasangan ini berlaku **hukum aksioma reciprocal**, dengan contoh sebagai berikut: jika suatu elemen A dinilai lebih penting (5) dibandingkan elemen B, maka B lebih penting 1/5 dibandingkan dengan elemen A. Jika elemen A sama pentingnya dengan elemen B maka masing-masing bernilai = 1.

Berikut adalah hasil dari pembobotan kriteria:

Tabel 4.3: Hasil Pembobotan Kriteria per Responden

Tabel Per Responden

Responden	Kriteria	Beban Kerja	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Resiko Geografis	Resiko Responden
1	Beban Kerja	1	3	5	7	9
	Pendidikan	1/3	1	3	5	7
	Pengalaman Kerja	1/5	1/3	1	3	5
	Resiko Geografis	1/7	1/5	1/3	1	3
	Resiko Responden	1/9	1/7	1/5	1/3	1
2	Beban Kerja	1	1	5	5	3
	Pendidikan	1	1	5	5	5
	Pengalaman Kerja	1/5	1/5	1	5	3
	Resiko Geografis	1/5	1/5	1/5	1	1
	Resiko Responden	1/3	1/5	1/3	1	1
3	Beban Kerja	1	1	1/3	1/5	1/5
	Pendidikan	1	1	3	3	3
	Pengalaman Kerja	3	1/3	1	1	1
	Resiko Geografis	5	1/3	1	1	1
	Resiko Responden	5	1/3	1	1	1
4	Beban Kerja	1	7	5	3	1
	Pendidikan	1/7	1	1	1/5	1
	Pengalaman Kerja	1/5	1	1	1	1
	Resiko Geografis	1/3	5	1	1	9
	Resiko Responden	1	1	1	1/9	1
5	Beban Kerja	1	3	5	3	3
	Pendidikan	1/3	1	1	1	1
	Pengalaman Kerja	1/5	1	1	3	3
	Resiko Geografis	1/3	1	1/3	1	5
	Resiko Responden	1/3	1	1/3	1/5	1
6	Beban Kerja	1	5	3	3	3
	Pendidikan	1/5	1	1/3	1	1
	Pengalaman Kerja	1/3	3	1	1	1
	Resiko Geografis	1/3	1	1	1	1
	Resiko Responden	1/3	1	1	1	1
7	Beban Kerja	1	1/3	7	9	9
	Pendidikan	3	1	1	3	5
	Pengalaman Kerja	1/7	1	1	5	3
	Resiko Geografis	1/9	1/3	1/5	1	1
	Resiko Responden	1/9	1/5	1/3	1	1

UNIVERSITAS TERBUKA

	Beban Kerja	1	1	1/3	1	1/3
8	Pendidikan	1	1	1	3	3
	Pengalaman Kerja	3	1	1	1	3
	Resiko Geografis	1	1/3	1	1	1
	Resiko Responden	3	1/3	1/3	1	1
	Beban Kerja	1	1/9	1/9	5	7
9	Pendidikan	9	1	1/9	9	9
	Pengalaman Kerja	9	9	1	9	9
	Resiko Geografis	1/5	1/9	1/9	1	1
	Resiko Responden	1/7	1/9	1/9	1	1
	Beban Kerja	1	3	1	3	5
10	Pendidikan	1/3	1	1	3	3
	Pengalaman Kerja	1	1	1	3	3
	Resiko Geografis	1/3	1/3	1/3	1	1
	Resiko Responden	1/5	1/3	1/3	1	1
	Beban Kerja	1	1/5	5	1	1
11	Pendidikan	5	1	5	5	3
	Pengalaman Kerja	1/5	1/5	1	1/5	3
	Resiko Geografis	1	1/5	5	1	1
	Resiko Responden	1	1/3	1/3	1	1
	Beban Kerja	1	1/3	1	1/3	7
12	Pendidikan	3	1	1/3	3	3
	Pengalaman Kerja	1	3	1	3	3
	Resiko Geografis	3	1/3	1/3	1	1/3
	Resiko Responden	1/7	1/3	1/3	3	1
	Beban Kerja	1	1/3	7	3	3
13	Pendidikan	3	1	1	3	3
	Pengalaman Kerja	1/7	1	1	3	3
	Resiko Geografis	1/3	1/3	1/3	1	3
	Resiko Responden	1/3	1/3	1/3	1/3	1
	Beban Kerja	1	1/3	3	3	1/3
14	Pendidikan	3	1	3	3	3
	Pengalaman Kerja	1/3	1/3	1	3	3
	Resiko Geografis	1/3	1/3	1/3	1	1/3
	Resiko Responden	3	1/3	1/3	3	1
	Beban Kerja	1	5	7	7	7
15	Pendidikan	1/5	1	1	5	5
	Pengalaman Kerja	1/7	1	1	5	5
	Resiko Geografis	1/7	1/5	1/5	1	3
	Resiko Responden	1/7	1/5	1/5	1/3	1
	Beban Kerja	1	1/5	1/3	5	7
16	Pendidikan	5	1	9	1/5	7
	Pengalaman Kerja	3	1/9	1	7	9
	Resiko Geografis	1/5	5	1/7	1	1/7
	Resiko Responden	1/7	1/7	1/9	7	1

	Beban Kerja	1	1/5	1/5	3	1/3
17	Pendidikan	5	1	5	3	3
	Pengalaman Kerja	5	1/5	1	1	1
	Resiko Geografis	1/3	1/3	1	1	1
	Resiko Responden	3	1/3	1	1	1
	Beban Kerja	1	1/3	1/3	3	3
18	Pendidikan	3	1	1/3	3	3
	Pengalaman Kerja	3	3	1	3	3
	Resiko Geografis	1/3	1/3	1/3	1	3
	Resiko Responden	1/3	1/3	1/3	1/3	1
	Beban Kerja	1	1/3	1	3	3
19	Pendidikan	3	1	3	5	3
	Pengalaman Kerja	1	1/3	1	3	3
	Resiko Geografis	1/3	1/5	1/3	1	3
	Resiko Responden	1/3	1/3	1/3	1/3	1
	Beban Kerja	1	1/3	1	1	1
20	Pendidikan	3	1	1/3	1/7	1/3
	Pengalaman Kerja	1	3	1	1/5	1/5
	Resiko Geografis	1	7	5	1	1/7
	Resiko Responden	1	3	5	7	1

Tabel 4.4: Hasil Pembobotan Kriteria Gabungan

Tabel Gabungan

Kriteria	Beban Kerja	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Resiko Geografis	Resiko Responden
Beban Kerja	1.000	0.732	1.482	2.471	2.167
Pendidikan	1.367	1.000	1.273	2.113	2.829
Pengalaman Kerja	0.675	0.786	1.000	2.069	2.470
Resiko Geografis	0.405	0.473	0.483	1.000	1.174
Resiko Responden	0.461	0.353	0.405	0.852	1.000
Jumlah	3.908	3.344	4.643	8.505	9.640

Dalam teknik analisis dengan metode AHP ini, Penulis memiliki keterbatasan yaitu terbatasnya jumlah informan yang diwawancarai.

c. Penyusunan matriks dan Uji konsistensi;

Tabel 4.5: Pair Comparison Matrix dan Uji Konsistensi

1. Pair comparation matrix

Kriteria	Beban Kerja	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Resiko Geografis	Resiko Responden	Priority Vector
Beban Kerja	1.000	0.732	1.482	2.471	2.167	0.263
Pendidikan	1.367	1.000	1.273	2.113	2.829	0.293
Pengalaman Kerja	0.675	0.786	1.000	2.069	2.470	0.224
Resiko Geografis	0.405	0.473	0.483	1.000	1.174	0.117
Resiko Responden	0.461	0.353	0.405	0.852	1.000	0.103
Jumlah	3.908	3.344	4.643	8.505	9.640	1.000
Principal Eigen Value (Imax)						5.038
Consistency Index (CI)						0.009
Consistency Ratio (CR)						0.008

Priority Vector menunjukkan bobot dari masing-masing kriteria sebagai berikut:

- Beban Kerja (0,263)
- Pendidikan (0,293)
- Pengalaman Kerja (0,224)
- Resiko Geografis (0,117)
- Resiko Responden (0,103)

Setelah menentukan priority vector maka dilakukanlah uji konsistensi, yaitu sebagai berikut:

- Menghitung Principal Eigen Value (Imax) matrix perhitungannya dengan cara menjumlahkan hasil perkalian antara Jumlah dan Priority Vector.

$$\text{Principal Eigen Value (Imax)} = (3,908 \times 0,263)+(3,344 \times 0,293)+(4,643 \times 0,224)+(8,505 \times 0,117)+(9,640 \times 0,103) = 5,038.$$

Menghitung Consistency Index (CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda_{\max} - n) / (n - 1), \text{ untuk } n = 5$$

$CI = (5,038 - 5) / (5 - 1) = 0,009$, CI sama dengan nol bila dibulatkan berarti pembobotan yang dilakukan sangat konsisten.

- Menghitung Consistency Ratio (CR) diperoleh dengan rumus $CR = CI/RI$, nilai RI bergantung pada jumlah kriteria seperti pada tabel berikut:

Berikut tabel Random Index (RI) untuk matriks berukuran 1 sampai 15:

Tabel 4.6: Random Index (RI)

Tabel 3. Random index (RI)

n	1,2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
RI	0	0,58	0,9	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49	1,51	1,48	1,56	1,57	1,59

Sumber : Saaty (1994)

Jadi untuk Kriteria (n) = 5, RI = 1,12.

$$CR = CI/RI = 0,009/1,12 = 0,008 \text{ (masih sangat konsisten)}$$

Jika hasil perhitungan CR $\leq 10\%$ atau $0,1$, ketidak konsistennya masih bisa diterima, sebaliknya jika CR $> 10\%$ atau $0,1$, tidak bisa diterima.

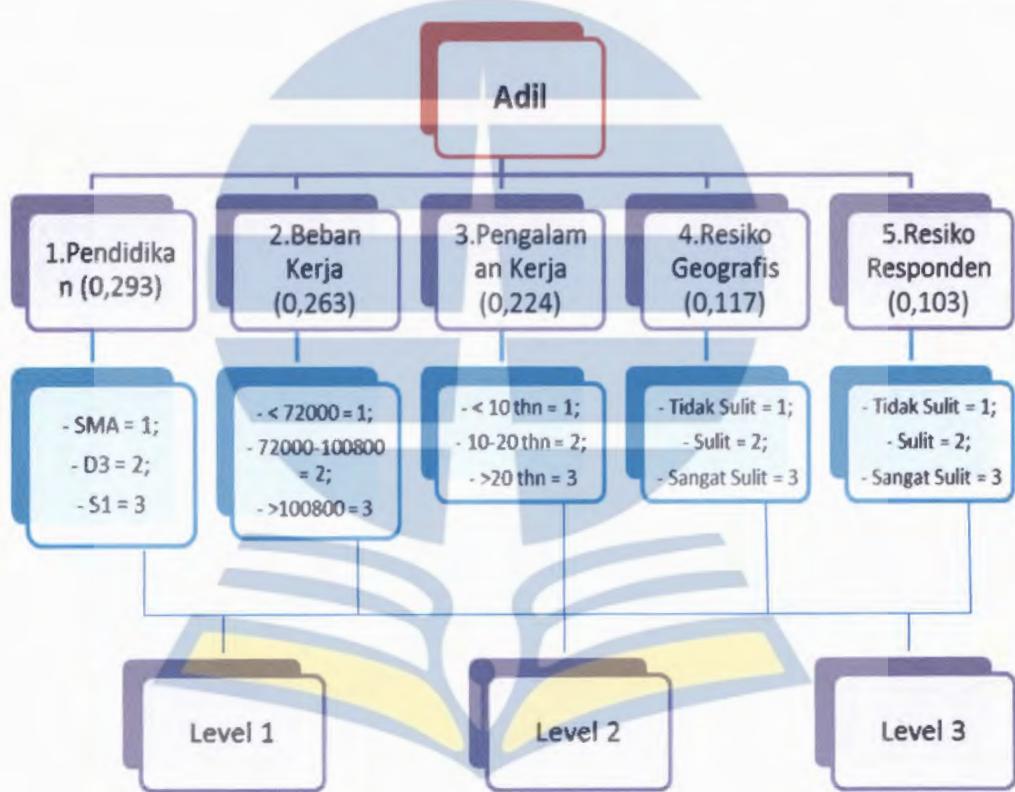
d. Penetapan prioritas pada masing-masing hirarki:

Berdasarkan hasil perhitungan dari Priority Vector, maka prioritas dari masing-masing hirarki adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan (0,293)

- 2) Beban Kerja (0,263)
- 3) Pengalaman Kerja (0,224)
- 4) Resiko Geografis (0,117)
- 5) Resiko Responden (0,103)

Gambar 4.7: Bagan Hirarki Berdasarkan Prioritas



e. Pengambilan/penetapan keputusan.

Dalam penentuan Level pada jabatan KSK, peneliti membagi grade KSK menjadi 3 level. Berdasarkan nilai masing-masing kriteria tersebut di atas, maka dapat diketahui:

UNIVERSITAS TERBUKA

- total nilai level terendah adalah $(1 \times 0,293) + (1 \times 0,263) + (1 \times 0,224) + (1 \times 0,117) + (1 \times 0,103) = 1,000$
- total nilai level tertinggi sebesar $(3 \times 0,293) + (3 \times 0,263) + (3 \times 0,224) + (3 \times 0,117) + (3 \times 0,103) = 3,000$

Karena grade KSK dibagi menjadi 3 level, maka untuk menentukan range masing-masing level dengan cara sebagai berikut:

- 1) Menentukan jarak nilai tertinggi dan terendah yaitu: $3,000 - 1,000 = 2,000$.
- 2) Range masing-masing level, karena dibagi menjadi 3 level maka perhitungan rangenya = jarak/jumlah level \rightarrow range = $2/3 = 0,6$.

Penentuan masing-masing level yaitu:

- 1) Skor Level 1 = $1,000 - 1,600$
- 2) Skor Level 2 = $1,700 - 2,300$
- 3) Skor Level 3 = $2,400 - 3,000$

Berdasarkan data sekunder dan data primer yang dikumpulkan oleh peneliti maka ditentukanlah level dari masing-masing KSK sebagai berikut:

Tabel 4.7: Level KSK Berdasarkan Kriteria

No.	Kabupaten	Kecamatan	Beban kerja	Risiko Geografi	Risiko Responden	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Level
1	Kotawaringin Barat	Kotawaringin Lama	1	1	1	1	1	1
2		Kumai	2	1	1	1	3	2
3		Pangkalan Banteng	2	1	1	2	1	1
4		Pangkalan Lada	2	1	1	2	1	1
5	Kotawaringin Timur	Mentaya Hilir Selatan	1	1	1	1	3	1
6		Teluk Sampit	2	1	1	1	3	2
7		Pulau Hanaut	1	1	1	1	3	1
8		Mtw. Baru/Ketapang	3	1	2	1	1	1
9		Mentaya Hilir Utara	2	1	1	1	3	2
10		Kota Besi	2	1	1	1	3	2
11		Telawang	1	1	1	3	1	1
12		Baamang	2	1	3	1	3	2
13		Cempaga Hulu	2	1	1	3	1	2
14		Mentaya Hulu	1	2	1	1	3	1
15		Bukit Santuai	2	2	1	3	1	2
16		Antang Kalang	2	2	1	3	1	2
17		Telaga Antang	2	2	1	1	2	1
18	Kapuas	Kapuas Kuala	1	2	1	1	1	1
19		Kapuas Timur	1	1	1	1	3	1
20		Selat	2	1	3	1	2	1
21		Bataguh	1	1	1	1	2	1
22		Kapuas Hilir	1	1	1	1	2	1
23		Pulau Petak	1	1	1	3	1	1
24		Kapuas Murung	2	1	1	3	1	2
25		Dadahup	1	1	1	1	1	1
26		Kapuas Barat	1	2	1	1	2	1
27		Mantangai	1	1	1	1	2	1
28		Timpah	2	2	1	3	1	2
29		Kapuas Tengah	2	3	1	3	1	2
30		Pasak Talawang	1	3	1	3	1	2
31	Barito Selatan	Dusun Hilir	1	3	1	3	1	2
32		Karau Kuala	1	1	1	1	2	1
33		Dusun Selatan	2	1	1	3	3	2
34		Dusun Utara	1	2	1	1	1	1
35		Gunung Bintang Awai	2	1	1	3	3	2

UNIVERSITAS TERBUKA

No.	Kabupaten	Kecamatan	Beban kerja	Resiko Geografi	Resiko Responden	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Level
36	Barito Utara	Gunung Timang	1	1	1	1	1	1
37		Teweh Timur	1	2	1	1	1	1
38		Teweh Tengah	1	1	1	1	1	1
39		Teweh Baru	1	2	1	1	2	1
40		Lahei	1	2	1	1	2	1
41		Lahei Barat	2	3	1	3	1	2
42	Sukamara	Jelai	2	2	1	3	1	2
43		Pantai Lunci	3	1	1	3	1	2
44		Sukamara	3	1	2	1	2	2
45		Permata Kecubung	2	1	1	3	1	2
46	Lamandau	Bulik	1	1	1	3	3	2
47		Menthobi Raya	2	1	1	2	1	1
48		Lamandau	2	1	1	3	1	2
49		Belantikan Raya	2	1	1	3	1	2
50	Seruyan	Seruyan Hilir	1	1	2	1	1	1
51		Danau Sembuluh	1	1	1	3	1	1
52		Hanau	1	1	1	1	1	1
53		Seruyan Tengah	2	1	1	3	1	2
54		Batu Ampar	3	1	1	3	1	2
55		Seruyan Hulu	2	3	1	3	1	2
56		Suling Tambun	2	3	1	3	1	2
57	Katingan	Katingan Kuala	1	3	1	1	3	1
58		Tasik Payawan	1	1	1	1	3	1
59		Tewang Sangalang Garin	1	1	1	1	3	1
60		Pulau Malan	2	1	1	3	1	2
61		Katingan Tengah	1	3	1	1	2	1
62		Sanaman Mantikei	1	3	1	3	1	2
63		Petak Malai	1	3	1	3	1	2
64		Marikit	2	3	1	3	1	2
65		Katingan Hulu	1	3	1	1	3	1
66	Pulang Pisau	Sebangau Kuala	2	1	1	3	1	2
67		Pandih Batu	1	1	1	2	1	1
68		Kahayan Hilir	1	1	2	1	3	1
69		Jabiren Raya	1	1	1	3	1	1
70		Kahayan Tengah	1	1	1	1	3	1

UNIVERSITAS TERBUKA

No.	Kabupaten	Kecamatan	Beban kerja	Resiko Geografi	Resiko Responden	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Level
71		Banama Tinggang	2	2	1	3	1	2
72	Gunung Mas	Manuhing Raya	1	1	1	3	1	1
73		Rungan	1	1	1	1	1	1
74		Rungan Hulu	1	1	1	1	3	1
75		Rungan Barat	1	1	1	1	3	1
76		Sepang	1	1	1	3	1	1
77		Mihing Raya	1	1	1	3	1	1
78		Kahayan Hulu Utara	1	2	1	1	2	1
79		Damang Batu	1	2	1	3	1	2
80	Barito Timur	Benua Lima	2	1	1	3	1	2
81		Dusun Timur	1	1	1	3	1	1
82		Patangkep Tutui	2	1	1	1	3	2
83		Dusun Tengah	1	1	2	3	1	1
84		Raren Batuah	1	1	1	1	2	1
85		Paku	2	1	1	3	1	2
86		Karuseun Janang	2	1	1	3	1	2
87		Pematang Karau	1	1	1	3	1	1
88	Murung Raya	Permata Intan	1	3	1	3	1	2
89		Sungai Babuat	2	3	1	3	1	2
90		Murung	2	1	1	3	1	2
91		Barito Tuhup Raya	1	3	1	3	1	2
92		Tanah Siang	2	1	1	3	1	2
93		Seribu Riam	1	3	1	1	1	1
94		Uut Murung	1	3	1	3	1	2
95	Palangka Raya	Pahandut	1	1	3	1	1	1
96		Sebangau	1	1	2	3	3	2
97		Jekan Raya	1	1	3	1	1	1
98		Rakumpit	2	3	1	3	1	2

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dari hasil analisis menggunakan metode AHP, level KSK pada BPS Provinsi Kalimantan Tengah terbagi menjadi 3 level, namun berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, maka sampai dengan saat ini KSK berdasarkan kriterianya hanya memenuhi level 1 dan 2 saja.

Tahap II: Pengujian Signifikansi Kriteria dengan Regresi Linier Berganda menggunakan Aplikasi SPSS Versi 23.

Dependen Variable (Variabel Terikat) :

$Y = \text{Job Grading (Hasil leveling grade KSK)}$

Independen Variable (Variabel Bebas) :

$X_1 = \text{Pendidikan}$

$X_2 = \text{Beban Kerja}$

$X_3 = \text{Pengalaman}$

$X_4 = \text{Resiko Geografis}$

$X_5 = \text{Resiko Responden}$

Berikut adalah hasil dari pengujian statistik variabel di atas dengan menggunakan regresi linier berganda dengan metode Stepwise:

Regression

Tabel 4.8: Descriptive Statistics Metode Stepwise

	Mean	Std. Deviation	N
Level	1,47	,502	98
Beban_Kerja	1,47	,578	98
Pendidikan	2,04	,984	98
Pengalaman_Kerja	1,58	,836	98
Resiko_Geografis	1,52	,789	98
Resiko_Responden	1,14	,454	98

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata level dari 98 orang KSK berada pada level 1 dengan standar deviasi sebesar 0,502.

Tabel 4.9: Correlations Metode Stepwise

	Level	Beban_Kerja	Pendidikan	Pengalaman_Kerja	Resiko_Geografis	Resiko_Responden
Pearson Correlation	Level	1,000	,619	,629	-,141	,262
	Beban_Kerja	,619	1,000	,310	-,144	-,089
	Pendidikan	,629	,310	1,000	-,543	,198
	Pengalaman_Kerja	-,141	-,144	-,543	1,000	-,198
	Resiko_Geografis	,262	-,089	,198	-,198	1,000
	Resiko_Responden	-,116	,056	-,244	,078	-,210

UNIVERSITAS TERBUKA

Sig. (1-tailed)	Level		,000	,000	,082	,005	,127
	Beban_Kerja	,000	.	,001	,079	,192	,292
	Pendidikan	,000	,001	.	,000	,025	,008
	Pengalaman_Kerja	,082	,079	,000	.	,025	,224
	Resiko_Geografis	,005	,192	,025	,025	.	,019
	Resiko_Responden	,127	,292	,008	,224	,019	.
N	Level	98	98	98	98	98	98
	Beban_Kerja	98	98	98	98	98	98
	Pendidikan	98	98	98	98	98	98
	Pengalaman_Kerja	98	98	98	98	98	98
	Resiko_Geografis	98	98	98	98	98	98
	Resiko_Responden	98	98	98	98	98	98

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa besar hubungan antara variabel level dengan pengalaman kerja adalah -0,141 dan variabel level dengan resiko responden -0,116 dengan kata lain bahwa hubungan antara variabel level dan pengalaman begitu juga variabel level dan resiko responden berjalan berlawanan.

Sedangkan variabel level dengan beban kerja 0,619, variabel level dengan pendidikan 0,629, variabel level dengan resiko geografis 0,262 menunjukkan hubungan positif dengan kata lain semakin tinggi beban kerja, pendidikan dan resiko geografis maka semakin tinggi juga level dari KSK.

Tabel 4.10: Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	Beban_Kerja		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
3	Pengalaman_Kerja		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
4	Resiko_Geografis		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Level

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel yang dimasukkan dengan metode stepwise harus memenuhi kriteria yang ditentukan (Stepwise Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050) yaitu variabel pendidikan, beban kerja, pengalaman kerja dan resiko geografis ,sedangkan variabel yang

dikeluarkan sesuai kriteria (Probability-of-F-to-remove $\geq ,100$) yaitu variabel resiko responden dengan nilai signifikansi sebesar 0,127.

Tabel 4.11: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 ^a	,396	,390	,392
2	,771 ^b	,595	,586	,323
3	,803 ^c	,645	,634	,303
4	,838 ^d	,703	,690	,279

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja
- d. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja, Resiko_Geografis

Tabel di atas menjelaskan bahwa :

- (model 1) besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara pendidikan dengan level yaitu sebesar 0,629. Penjelasan besarnya persentase pengaruh variabel pendidikan terhadap level disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengukuran R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) pada

UNIVERSITAS TERBUKA

model 1 sebesar 0,396 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (pendidikan) terhadap variabel terikat (level) adalah sebesar 39,6%.

- (model 2) besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara pendidikan dan beban kerja terhadap level yaitu sebesar 0,771. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) pada model 2 sebesar 0,595 atau 59,5% yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (pendidikan dan beban kerja) terhadap variabel terikat (level) adalah sebesar 59,5%.
- (model 3) besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara pendidikan, beban kerja dan pengalaman kerja terhadap level yaitu sebesar 0,803. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) pada model 3 sebesar 0,645 atau 64,5% yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (pendidikan, beban kerja dan pengalaman) terhadap variabel terikat (level) adalah sebesar 64,5%.
- (model 4) besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara pendidikan, beban kerja, pengalaman kerja dan resiko geografis terhadap level yaitu sebesar 0,838. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) pada model 4 sebesar 0,703 atau 70,3% yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas

(pendidikan, beban kerja, pengalaman dan resiko geografis) terhadap variabel terikat (level) adalah sebesar 70,3%.

Tabel 4.12: ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,670	1	9,670	62,983	,000 ^b
Residual	14,739	96	,154		
Total	24,408	97			
2 Regression	14,515	2	7,257	69,689	,000 ^c
Residual	9,893	95	,104		
Total	24,408	97			
3 Regression	15,751	3	5,250	57,003	,000 ^d
Residual	8,658	94	,092		
Total	24,408	97			
4 Regression	17,156	4	4,289	55,006	,000 ^e
Residual	7,252	93	,078		
Total	24,408	97			

- a. Dependent Variable: Level
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja
- d. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja
- e. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja, Resiko_Geografis

Tabel di atas menjelaskan bahwa apakah ada pengaruh signifikan variabel bebas (pendidikan, beban kerja, pengalaman kerja dan resiko geografis) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (level). Dari output model 4

terlihat bahwa $F_{hitung} = 55,006$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka regresi dapat digunakan untuk memprediksi level.

$$F_{hit} = 55,006$$

$$F_{tabel} = 2,47$$

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima, dengan kata lain bahwa keempat variabel bebas tersebut (pendidikan, beban kerja, pengalaman kerja, dan resiko geografis) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (level).

Tabel 4.13: Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	<i>B</i>	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,814	,092		8,895	,000
Pendidikan	,321	,040	,629	7,936	,000
2 (Constant)	,368	,100		3,687	,000
Pendidikan	,247	,035	,484	7,042	,000
Beban_Kerja	,407	,060	,469	6,821	,000
3 (Constant)	-,031	,144		-,214	,831
Pendidikan	,322	,039	,632	8,291	,000
Beban_Kerja	,400	,056	,461	7,137	,000
Pengalaman_Kerja	,161	,044	,268	3,663	,000
4 (Constant)	-,305	,147		-2,074	,041
Pendidikan	,299	,036	,586	8,266	,000
Beban_Kerja	,436	,052	,502	8,334	,000
Pengalaman_Kerja	,179	,041	,299	4,409	,000
Resiko_Geografis	,159	,037	,250	4,246	,000

a. Dependent Variable: Level

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa konstanta sebesar (0,305) , koefisien regresi pendidikan 0,299 ; koefisien regresi beban kerja 0,436; koefisien regresi pengalaman kerja 0,179 dan koefisien regresi resiko geografis 0,159. Berdasarkan data di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa seluruh variabel di atas ada pengaruh yang signifikan karena nilai signifikansinya < 0,05.

Uji T

Uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial atau sebagian dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- H_0 : variabel bebas mempunyai pengaruh yang tidak nyata secara parsial,
- H_1 : variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata.

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dan apabila hasil hitungnya menunjukkan:

- $t_{hit} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima
- $t_{hit} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Karena semua variabel bebas memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,98), maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak, H_1 diterima dengan kata lain bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas di atas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (level).

Tabel 4.14: Excluded Variables^a

<i>Model</i>	<i>Beta In</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Partial Correlation</i>	<i>Collinearity Statistics</i>
					<i>Tolerance</i>
1 Beban_Kerja	,469 ^b	6,821	,000	,573	,904
	,284 ^b	3,145	,002	,307	,705
	,143 ^b	1,785	,077	,180	,961
	,040 ^b	,482	,631	,049	,940
2 Pengalaman_Kerja	,268 ^c	3,663	,000	,353	,704
	,222 ^c	3,475	,001	,337	,936
	-,027 ^c	-,391	,697	-,040	,921
3 Resiko_Geografis	,250 ^d	4,246	,000	,403	,925
	-,010 ^d	-,151	,880	-,016	,916
4 Resiko_Responden	,031 ^e	,515	,608	,054	,893

- a. Dependent Variable: Level
- b. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan
- c. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja
- d. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja
- e. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja, Resiko_Geografis

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel *Excluded Variable* ini digunakan untuk melihat nilai t untuk variabel yang dinyatakan tidak layak untuk dimasukkan ke dalam persamaan (variabel resiko responden).

Untuk menguji hasil analisis regresi linier di atas, maka dilakukanlah pengujian multikolinieritas dan normalitas.

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini menggunakan VIF dan Tolerance. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier berganda ini ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Terjadinya multikolinieritas dapat terlihat jika:

- Nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10 maka terjadi multikolinieritas.
- Nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10 maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.15: Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar-dized Coefficients <i>Beta</i>	<i>t</i>	Sig.	Collinearity Statistics	
	<i>B</i>	Std. Error				Toleran-ce	VIF
1 (Constant)	,814	,092		8,895	,000		
Pendidikan	,321	,040	,629	7,936	,000	1,000	1,000
2 (Constant)	,368	,100		3,687	,000		
Pendidikan	,247	,035	,484	7,042	,000	,904	1,107
Beban_Kerja	,407	,060	,469	6,821	,000	,904	1,107
3 (Constant)	-,031	,144		-,214	,831		
Pendidikan	,322	,039	,632	8,291	,000	,650	1,538
Beban_Kerja	,400	,056	,461	7,137	,000	,903	1,108
Pengalaman_Kerja	,161	,044	,268	3,663	,000	,704	1,419
4 (Constant)	-,305	,147		-2,074	,041		
Pendidikan	,299	,036	,586	8,266	,000	,635	1,574
Beban_Kerja	,436	,052	,502	8,334	,000	,880	1,137
Pengalaman_Kerja	,179	,041	,299	4,409	,000	,697	1,436
Resiko_Geografis	,159	,037	,250	4,246	,000	,925	1,081

a. Dependent Variable: Level

Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada keempat variabel bebas tersebut. Model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan untuk suatu penelitian yang melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t atau uji-F yang menuntut suatu asumsi yang harus diuji , yaitu populasi data harus berdistribusi normal dimana apabila jumlah sampel diperbesar, penyimpangan asumsi normalitas ini semakin kecil pengaruhnya. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansinya lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov, berikut tabel hasil uji normalitasnya:

Tabel 4.16: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban_Kerja	Pendidikan	Pengalaman_Kerja	Resiko_Geografis
N		98	98	98	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1,47	2,04	1,58	1,52
	Std.	,578	,984	,836	,789
	Deviation				
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,363	,335	,399	,408
	Negative	-,249	-,335	-,243	-,255
	Test Statistic	,363	,335	,399	,408
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas, variabel beban kerja, pendidikan, pengalaman kerja dan resiko geografis berdistribusi normal ($> 0,05$).

Berikut adalah persamaan regresi linier dari variabel di atas:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

$$Y = (0,305) + 0,299X_1 + 0,436X_2 + 0,179X_3 + 0,159X_4$$

di mana:

Dependen Variable (Variabel Terikat) :

$Y = \text{Job Grading (Hasil leveling grade KSK)}$

Independen Variable (Variabel Bebas) :

$X_1 = \text{Pendidikan}$

$X_2 = \text{Beban Kerja}$

$X_3 = \text{Pengalaman}$

$X_4 = \text{Resiko Geografis}$

Dalam persamaan regresi linier berganda dengan metode stepwise, dapat dilihat bahwa variabel resiko responden tidak dimasukkan ke dalam persamaan regresi. Hal ini dikarenakan lemahnya korelasi terhadap variabel bebas tersebut (resiko responden).

Tahap III: Pengujian Pengaruh Perubahan *Job Grading* terhadap Peningkatan Kinerja KSK dengan skala likert (skala 1 sampai 5; 1= tidak setuju; 2= kurang setuju; 3= ragu-ragu; 4= setuju; 5= sangat setuju) dari 88 orang responden dengan menggunakan regresi linier sederhana.

Dependen Variable (Variabel Terikat) :

$Y = \text{Peningkatan Kinerja KSK}$

Independen Variable (Variabel Bebas) :

$X = \text{Perubahan Job Grading}$

Metode Enter

Tabel 4.17: Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perbedaan_Job_Grading ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Peningkatan_Kinerja
- b. All requested variables entered.

Berdasarkan tabel di atas, semua prediktor dimasukkan ke dalam analisis sekaligus (metode enter).

Tabel 4.18: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,322 ^a	,104	,093	3,517

- a. Predictors: (Constant), Perbedaan_Job_Grading

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 0,322. Besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,104 dengan kata lain pengaruh variabel bebas (perbedaan job grading) terhadap variabel terikat (peningkatan kinerja) adalah sebesar 10,4% dan sisanya sebesar 89,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel bebas dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

*Tabel 4.19: ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	122,870	1	122,870	9,936	,002 ^b
Residual	1063,494	86	12,366		
Total	1186,364	87			

a. Dependent Variable: Peningkatan_Kinerja

b. Predictors: (Constant), Perbedaan_Job_Grading

Tabel di atas menjelaskan apakah ada pengaruh signifikan variabel perbedaan job grading terhadap peningkatan kinerja. Dari output di atas terlihat bahwa $F_{hitung} = 9,936$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel peningkatan kinerja.

Tabel 4.20: Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,924	2,077		7,185	,000
Perbedaan_Job_Grading	,362	,115	,322	3,152	,002

a. Dependent Variable: Peningkatan_Kinerja

Berdasarkan output di atas, maka dilakukan lagi pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dan apabila hasil hitungnya menunjukkan:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima
- $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak

$$t_{hitung} = 3,152$$

$$t_{tabel} = 1,662$$

Jadi, $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak, H_1 diterima dengan kata lain bahwa perbedaan *job grading* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja KSK.

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 14,924 + 0,362X$$

di mana:

Dependen Variable (Variabel Terikat) :

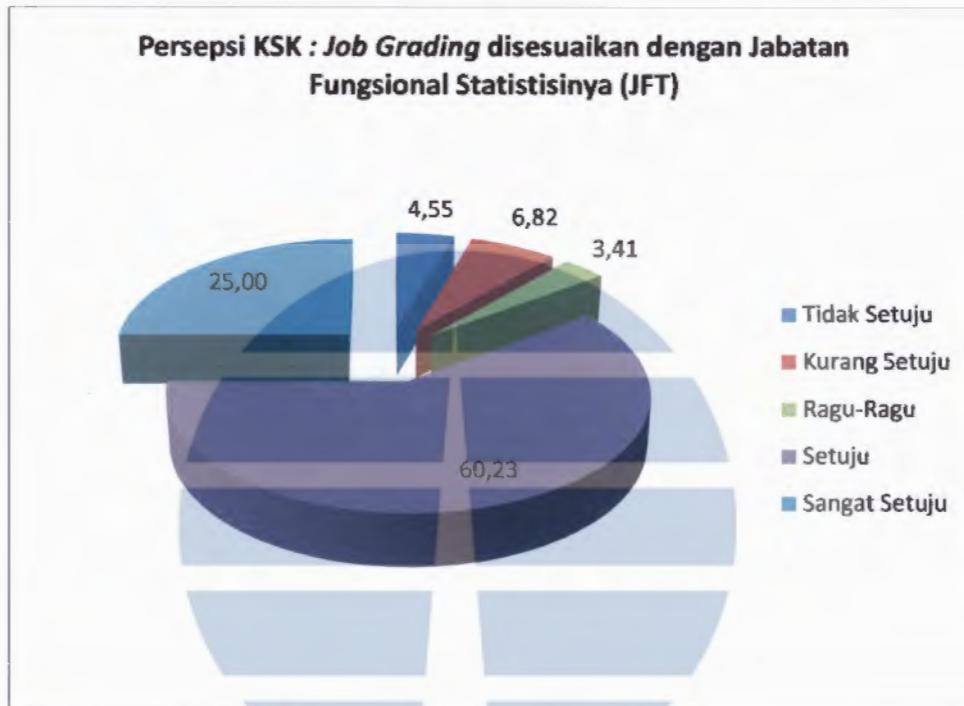
Y = Peningkatan Kinerja

Independen Variable (Variabel Bebas) :

X = Perubahan *Job Grading*

Selain menguji pengaruh, peneliti juga ingin mengetahui persepsi KSK apabila *job grading* disesuaikan dengan jabatan fungsional statistisinya dan mengetahui persepsi KSK jika adanya perbedaan *job grading* tersebut akan memotivasi KSK untuk meningkatkan kapasitasnya melalui jalur pendidikan formal. Dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 76 Tahun 2012 tentang Jabatan, Kelas Jabatan, dan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pusat Statistik, disebutkan bahwa jabatan fungsional statistisi terampil sebagai statistisi penyelia berada pada grade 8 sedangkan KSK yang jabatan fungsionalnya sebagai statistisi penyelia tetap berada pada grade 7 sebagai fungsional umum. Berikut adalah persepsi KSK apabila *job grading* KSK disesuaikan dengan jabatan fungsional statistisinya.

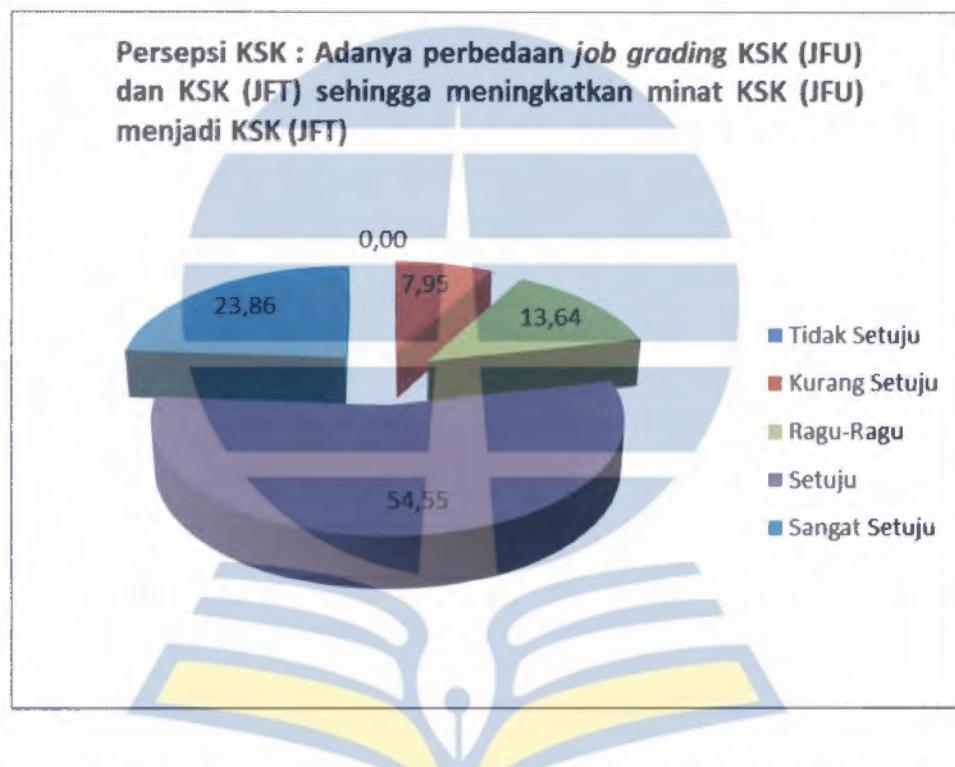
Gambar 4.8: Persepsi KSK apabila Job Grading KSK disesuaikan dengan Jabatan Fungsional Statistisinya



Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas dari KSK setuju jika job grading KSK disesuaikan dengan jabatan fungsional statistisinya. Pada lampiran II Perka BPS No. 76/2012, Koordinator Statistik Kecamatan digolongkan sebagai Jabatan Fungsional Umum dengan Job Grade/Kelas Jabatan 7. Namun pada kenyataannya tidak semua KSK adalah pejabat fungsional umum, karena sebagian KSK juga adalah Pejabat Fungsional Statistisi (JFT) yaitu sebagai statistisi penyelia. Karena mengacu pada Perka di atas, maka kelas jabatan KSK tetap disamakan pada grade 7, walaupun yang bersangkutan adalah Pejabat Fungsional Statistisi. Padahal di Perka tersebut menyatakan bahwa jabatan fungsional tertentu sebagai statistisi

penyelia berada pada grade 8. Hal ini berdampak pada tidak menariknya Jabatan Fungsional Statistik bagi KSK karena tidak ada perbedaan pada kelas jabatan dalam remunerasi yang diterima.

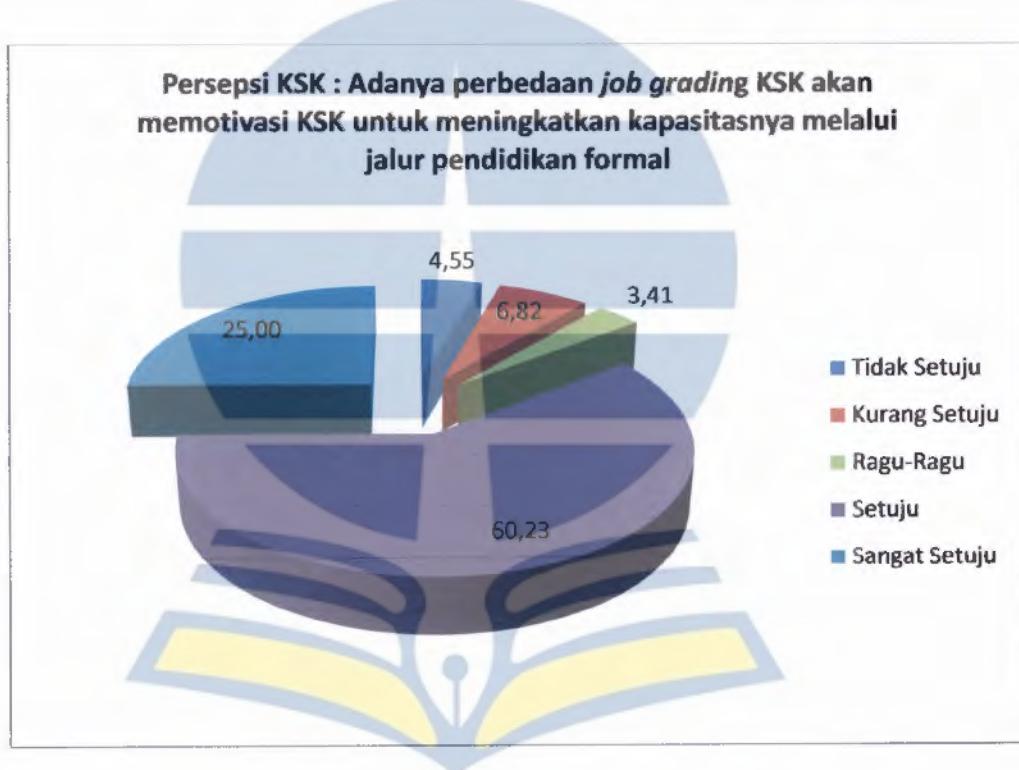
Gambar 4.9: Persepsi KSK apabila Job Grading KSK JFU dan JFT dibedakan sehingga meningkatkan minat KSK JFU menjadi JFT



Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa mayoritas dari KSK setuju jika *job grading* KSK JFU (Jabatan Fungsional Umum) dan JFT (Jabatan Fungsional Tertentu) dibedakan sehingga KSK yang masih dalam jabatan fungsional umum dan sudah memenuhi syarat sebagai statistisi penyelia (JFT) berminat untuk menjadi fungsional tertentu karena gradenya lebih tinggi.

Berikut adalah persepsi KSK dengan adanya perbedaan job grading tersebut, maka akan memotivasi KSK untuk meningkatkan kapasitasnya melalui jalur pendidikan formal.

Gambar 4.10: Persepsi KSK dengan adanya perbedaan Job Grading, maka akan memotivasi KSK untuk meningkatkan kapasitasnya melalui jalur pendidikan formal



Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa mayoritas KSK setuju dengan adanya perbedaan job grading, maka akan memotivasi KSK untuk meningkatkan kapasitasnya melalui jalur pendidikan formal.

UNIVERSITAS TERBUKA

Dengan adanya perbedaan grade yang disesuaikan dengan kriteria-kriteria: pendidikan, beban kerja, pengalaman, resiko geografis dan resiko responden, apalagi dengan kriteria pendidikan yang memiliki skor tertinggi dalam menentukan level grade KSK, diharapkan ke depannya KSK yang masih berpendidikan SMA ataupun S-1 jadi semakin terpacu untuk meningkatkan jenjang pendidikannya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan diatas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

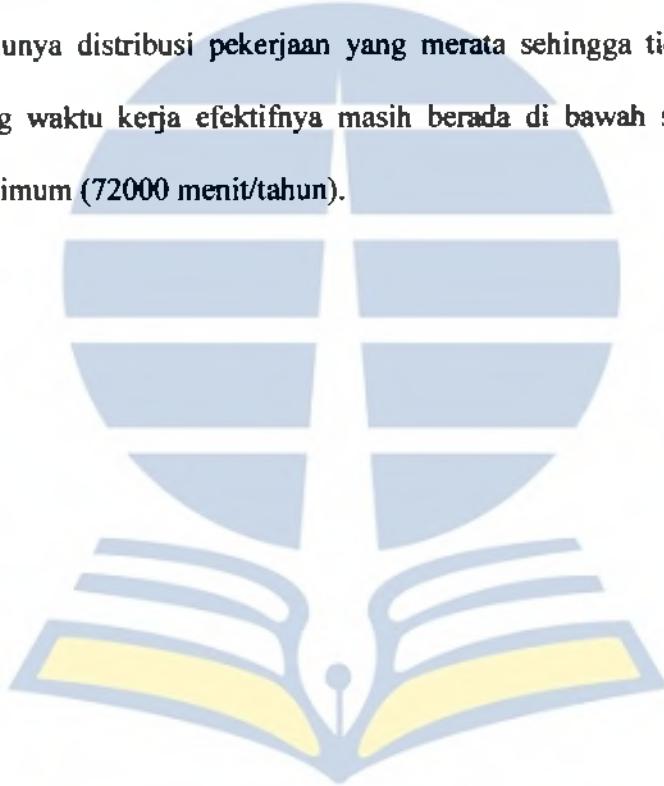
1. Penentuan job grade KSK masih belum memenuhi unsur adil dan layak dalam pelaksanaannya.
2. Berdasarkan variabel beban kerja, pendidikan, pengalaman, resiko geografis dan resiko responden maka ditentukanlah level KSK sebanyak 3 level.
3. Variabel beban kerja, pendidikan, pengalaman dan resiko geografis yang berpengaruh signifikan dalam menentukan level KSK, sedangkan resiko responden tidak berpengaruh signifikan.
4. Perbedaan *job grading* KSK berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja KSK.

B. Saran

1. Perlunya ada penetapan/standar pengukuran beban kerja yang jelas sehingga akan memudahkan dalam melakukan evaluasi jabatan.
2. KSK yang menduduki jabatan fungsional statistisi seharusnya gradenya disesuaikan dengan jabatan fungsional statistisinya (grade 8 berdasarkan Perka BPS no.76 Tahun 2012)

UNIVERSITAS TERBUKA

3. Adanya perbedaan job grade KSK berdasarkan tingkat pendidikan seharusnya mendorong minat KSK untuk meningkatkan tingkat pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi melalui jalur formal.
4. Seharusnya volume dan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang terdapat pada Penilaian Prestasi Kerja (PPK) terjelaskan secara wajar dengan standar yang sesuai dan berlaku umum (parameternya harus jelas).
5. Perlunya distribusi pekerjaan yang merata sehingga tidak ada lagi KSK yang waktu kerja efektifnya masih berada di bawah standar waktu kerja minimum (72000 menit/tahun).



Daftar Pustaka

Buku

- Abdullah, Ma'ruf, (2014); *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adams, J. Stacy. (1965). *Inequity in Social Exchange. In Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial. Yogyakarta: Gava Media.
- Ahmad, Jamaluddin, (2015); *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *A Hand Book of Personal Management Practice, Fouth Edition*. London: Kogan Page.
- Armstrong, Michael and Murlis, Helen. (2007); *Reward Management (A Handbook of Remuneration Strategy and Practice)*. MPG Books Ltd, Bodmin, Cornwall, Great Britain.
- Badan Pusat Statistik (2011); Usulan Reformasi Birokrasi Badan Pusat Statistik (Buku 1), Jakarta
- Badan Pusat Statistik (2011); Road Map Reformasi Birokrasi Badan Pusat Statistik (Buku 2), Jakarta
- Creswell, John W. (2010); *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*.Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Deluca, M. J. (1990). *Handbook of Compensation Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

UNIVERSITAS TERBUKA

- Dessler, Gary. (2014); *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan PT.INDEKS (edisi ke-10 Jilid 2). Jakarta: PT.Macanan Jaya Cemerlang
- Gomes, Faustino Cardoso. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. H. (1991). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Edisi kedua). Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Jackson, J.H., Morgan, C.P and Paolillo, J.(1978). *Organizational Theory, A Macro Perspektive for Management*. USA: Prentise-Hall.
- Jones, C.O. (1991). *An introduction to the study of public policy*. California : Duxbury Press.
- Keban, Y.T. (1999). *Pengantar Administrasi Publik*. Modul Matrikulasi, MAP-UGM. Yogyakarta: UGM.
- Lawler, E. E. (1971). *Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View*, Mc Graw- Hill, New York, USA.
- Mangkunegara, A.A; Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A; Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A; Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Keempat*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A; Anwar Prabu. (2014); *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT.Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.

UNIVERSITAS TERBUKA

- Milkovich, G & Newman, J. (2002). *Compensation, Seventh Edition*. Boston: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mondy, R. Wayne & Noe , Robert M. (1993). *Human Resource Management - Fifth Edition*.USA: Allyn and Bacon.
- Nasir, Mohammad. (1985); *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Poels, Frans. (1997); *Job Evaluation and Remuneration Strategies*. Biddles Ltd, Guildford and King's Lynn, Great Britain.
- Rencana Strategis BPS Provinsi Kalimantan Tengah 2015-2019, (2015). Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimanmtan Tengah.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009); *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT.Mandar Maju.
- Simamora, H.(1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Smith, A.W. (1982). *Philosophy of Education*. New York: Harper and Row.
- Sugiono, (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, Danang. (2015) *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Thoha, Miftah. (2008). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Werther, William B & Davis, Keith. (1996). *Human Resources and Personnel Management*, Boston: McGraw Hill, Inc.

Wirawan. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Alawiya N, dkk (2013) Kebijakan Remunerasi Pegawai Negeri Sipil (Analisis Materi Muatan Penentuan Nilai dan Kelas Jabatan dalam Pemberian Remunerasi), Jurnal Dinamika Hukum Vol. 13 No. 2 Mei 2013.

Gustika R, (2013); Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman; e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Vol.1 No. 1 Januari 2013:22-31.

Hadiansyah, Chairil Fajar, dkk (2015); Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA (P4TK) Bandung, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. 3 No. 2 September 2015.

Latif A, dan Harahap Z; (2014) Pengembangan Model Remunerasi Berbasis Kompetensi Pada Universitas Terbuka; Jurnal Manajemen & Bisnis Vol. 14 No. 01 April 2014.

Retnoningtyas, Dwi I. (2014); Analisis Pengaruh Remunerasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Sandi Negara; Jurnal MIX Vol. IV No.1 Februari 2014.

Safwan, dkk .(2014) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Jurnal Akuntansi Vol.3 No.1 Februari 2014

Sancoko, B; (2010) Pengaruh Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada KPPN Jakarta I, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol. 17 No. 1 – Jan-April 2010.

UNIVERSITAS TERBUKA

Winanti M.B.(2011) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT.Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat), Jurnal Majalah Ilmiah Unikom Vol.7 No.2. Mei 2011

Wiyastuti Y (2010); Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten, Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 2 Desember 2010

Lukito, et al (2010) / Penentuan Job Grading di PT.X/JTI, Vol. 12, No.1, Juni 2010, pp.31-36



Laporan

Laporan Reformasi dan Birokrasi BPS Upaya dan Capaian 2010-2014

Laporan Kinerja BPS Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2015

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai BPS Kabupaten/Kota se-Kalimantan Tengah Tahun 2015

Peraturan Perundangan

Badan Kepegawaian Negara; Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Badan Pusat Statistik; Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPS di Daerah.

Badan Pusat Statistik; Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 76 Tahun 2012 tentang Jabatan, Kelas Jabatan, dan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pusat Statistik

UNIVERSITAS TERBUKA

Badan Pusat Statistik; Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 003 Tahun 2002 tentang Uraian Tugas Bagian, Bidang, Subbagian, dan Seksi Perwakilan BPS di Daerah.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB; Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB; Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB; Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

Presiden Republik Indonesia, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Presiden Republik Indonesia; Peraturan Presiden Republik Nomor 110 Tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik.

Republik Indonesia; Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Website

<http://www.bkn.go.id/>

<https://www.bps.go.id/>

<http://kalteng.bps.go.id/>

<http://www.kumham-jakarta.info/>

<http://www.setneg.go.id/>

Lampiran 1a. KUESIONER PENELITIAN

**ANALISIS SISTEM JOB GRADING DALAM PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA (REMUNERASI) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN (KSK) PADA BPS PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

Nama (jika berkenan mencantumkan) :

Jenis Kelamin :

Usia :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir :

Sebagai gambaran umum, saat ini seluruh KSK berada pada kelas jabatan (job grading) yang sama untuk pembayaran tunjangan kinerja BPS yaitu pada grade 7.

Berikan tanda (V) pada kolom tanggapan yang menurut anda paling tepat:

No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1	Pemberian job grading KSK saat ini (semua sama grade 7) sudah memenuhi unsur adil dan layak dalam pelaksanaannya					
2	Penentuan job grading disesuaikan dengan "beban kerja"					
3	Penentuan job grading disesuaikan dengan "tingkat pendidikan"					
4	Penentuan job grading disesuaikan dengan "pengalaman (masa kerja)"					
5	Penentuan job grading disesuaikan dengan "risiko geografis" (sulit/mudahnya menjangkau wilayah di kecamatan)					

6	Penentuan job grading disesuaikan dengan "resiko responden" (sulit dalam menemui responden untuk dicacah/sering non response)						
7	KSK yang menduduki jabatan fungsional tertentu(statistisi), kelas jabatannya/Job gradingnya disesuaikan dengan jabatan fungsionalnya						
8	Adanya perbedaan job grading KSK sebagi JFU(fungsional umum) dengan KSK JFT(statistisi), sehingga meningkatkan minat KSK JFU(fungsional umum) menjadi KSK JFT(statistisi)						
9	Adanya perbedaan job grading KSK akan memberikan motivasi bagi KSK untuk meningkatkan kinerjanya						
10	Adanya perbedaan job grading KSK akan memotivasi KSK untuk meningkatkan kapasitasnya melalui jalur pendidikan formal						



Lampiran Ib. KUISIONER AHP

Pemilihan Alternatif Kriteria dalam Menentukan Level Grade KSK untuk Peningkatan Kinerja KSK

A. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk menyamakan pemahaman dan prosedur, maka peneliti sampaikan kepada Saudara petunjuk pengisian kuisioner pembobotan berikut ini:

1. Pembobotan dilakukan dengan perbandingan berpasangan, yaitu membandingkan kriteria penelitian di sebelah kiri dengan kriteria penilaian di sebelah kanan.
2. Kolom penelitian di sebelah kiri (kolom sama penting (1) ke kiri) digunakan jika kriteria atau indikator sebelah kiri mempunyai derajat lebih tinggi. Sebaliknya, kolom penilaian di sebelah kanan (kolom sama penting (1) ke kanan) digunakan jika kriteria atau indikator sebelah kanan mempunyai derajat lebih tinggi.
3. Saudara diminta melingkari atau memberi tanda (x) pada angka yang sesuai dengan arti penilaian sebagai berikut:

Tabel Skala Perbandingan Berpasangan

Intensitas Pentingnya	Definisi
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting ketimbang yang lainnya
5	Elemen yang satu sangat penting ketimbang yang lainnya
7	Satu elemen jelas lebih penting dari elemen yang lainnya
9	Satu elemen mutlak lebih penting ketimbang elemen yang lainnya
2, 4, 6, 8	Nilai-nilai antara dua pertimbangan yang berdekatan

4. Usahakan penilaian Saudara konsisten. Misalnya Saudara menyatakan A lebih penting dari pada B, dan b lebih penting dari pada C, maka penilaian Saudara konsisten jika menyatakan C lebih penting dari pada A.

UNIVERSITAS TERBUKA

5. Apabila ada keraguan dalam perbandingan tingkat kepentingan antar faktor tersebut, dapat diatasi dengan jalan mengisi tanda bulatan hitam (.) diantara dua angka di atas, menunjukan arti penilaian diantara dua angka ganjil yang bersebelahan tersebut.

Kriteria	Penilaian										Kriteria
Beban Kerja	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Pendidikan	
Beban Kerja	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Pengalaman	
Pendidikan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Pengalaman	

6. Peneliti sampaikan contoh pengisian berikut ini:

Keterangan:

- 1 : Sama pentingnya
- 3 : Sedikit lebih penting
- 5 : Lebih penting daripada
- 7 : Jauh lebih penting
- 9 : Mutlak lebih penting

Arti pengisian di atas:

- a. **Pendidikan** pada tingkat kepentingan **sedikit lebih penting** dari pada **Beban Kerja**
- b. **Beban Kerja** pada tingkatan **jauh lebih penting** dari **Pengalaman**
- c. **Pendidikan** berada pada tingkatan **mutlak lebih penting** dari **Pengalaman**

C. KUISIONER

Berilah tanda silang (X) atau lingkari (O) sesuai pendapat Saudara.

Kriteria	Penilaian											Kriteria
Beban Kerja	9	7	5	3	1	3	5	7	9			Pendidikan
Beban Kerja	9	7	5	3	1	3	5	7	9			Pengalaman
Beban Kerja	9	7	5	3	1	3	5	7	9			Resiko Geografis
Beban Kerja	9	7	5	3	1	3	5	7	9			Resiko Responden
Pendidikan	9	7	5	3	1	3	5	7	9			Pengalaman
Pendidikan	9	7	5	3	1	3	5	7	9			Resiko Geografis
Pendidikan	9	7	5	3	1	3	5	7	9			Resiko Responden
Pengalaman	9	7	5	3	1	3	5	7	9			Resiko Geografis
Pengalaman	9	7	5	3	1	3	5	7	9			Resiko Responden
Resiko Geografis	9	7	5	3	1	3	5	7	9			Resiko Responden

Keterangan: 1 : Sama pentingnya

3 : Sedikit lebih penting

5 : Lebih penting daripada

7 : Jauh lebih penting

9 : Mutlak lebih penting

Beban Kerja : padat atau sedikitnya volume pekerjaan KSK

Pendidikan : tingkat pendidikan masing-masing KSK

Pengalaman : masa kerja KSK

Resiko Geografis : Sulit/tidaknya kondisi geografis tempat KSK bertugas

Resiko Responden: Sulit/tidaknya menemui responden

Lampiran 1c. Kuesioner Penentuan Daerah Sulit/Tidak Sulit

Yth. Bpk/Ibu Kasubbag Tata Usaha BPS Kabupaten/Kota Se Kalimantan Tengah

Dalam rangka memenuhi tugas akhir kuliah saya dengan judul: ANALISIS SISTEM JOB GRADING DALAM PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA (REMUNERASI) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN (KSK) PADA BPS PROVINSI KALIMANTAN TENGAH, maka saya Ika Prawita (Peneliti) memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi data di bawah ini, dan atas kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

KRITERIA DAERAH SULIT:

1. Jarak yang jauh dari ibukota kabupaten, tidak bisa ditempuh perjalanan pergi pulang (satu hari) dalam melaksanakan kegiatan, atau
2. Membutuhkan biaya yang cukup besar untuk menjangkau wilayah tersebut, atau
3. Tidak terdapat angkutan reguler ke wilayah tersebut, baik angkutan air maupun angkutan darat (harus carter kendaraan darat atau air)

Berdasarkan kriteria daerah sulit tersebut di atas, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi jumlah kelurahan/desa per kecamatan yang memenuhi salah satu kriteria tersebut pada tabel di bawah ini:

Kabupaten/Kota/ Kecamatan	Total Desa/ Kelurahan	Jumlah Desa/Kelurahan yang masuk kategori berikut		Ket.
		Sulit *)	Tidak Sulit	
1 Kotawaringin Barat	94			
<i>Kotawaringin Lama</i>	17			
<i>Arut Selatan</i>	20			
<i>Kumai</i>	18			
<i>Pangkalan Banteng</i>	17			
<i>Pangkalan Lada</i>	11			
<i>Arut Utara</i>	11			
2 Kotawaringin Timur	185			
<i>Mentaya Hilir Selatan</i>	10			
<i>Teluk Sampit</i>	6			
<i>Pulau Hanaut</i>	14			
<i>Mentawa Baru/Ketapang</i>	11			
<i>Seranau</i>	6			
<i>Mentaya Hilir Utara</i>	7			
Kota Besi	11			

UNIVERSITAS TERBUKA

Kabupaten/Kota/ Kecamatan	Total Desa/ Kelurahan	Jumlah Desa/Kelurahan yang masuk kategori berikut		Ket.
		Sulit *)	Tidak Sulit	
<i>Telawang</i>	6			
<i>Baamang</i>	6			
<i>Cempaga</i>	8			
<i>Cempaga Hulu</i>	11			
<i>Parenggean</i>	15			
<i>Tualan Hulu</i>	11			
<i>Mentaya Hulu</i>	16			
<i>Bukit Santuai</i>	14			
<i>Anatang Kalang</i>	15			
<i>Telaga Antang</i>	18			
3 Kapuas	233			
<i>Kapuas Kuala</i>	13			
<i>Tamban Catur</i>	10			
<i>Kapuas Timur</i>	7			
<i>Selat</i>	10			
<i>Bataguh</i>	15			
<i>Basarang</i>	14			
<i>Kapuas Hilir</i>	8			
<i>Pulau Petak</i>	12			
<i>Kapuas Murung</i>	23			
<i>Dadahup</i>	15			
<i>Kapuas Barat</i>	12			
<i>Mantangai</i>	38			
<i>Timpah</i>	9			
<i>Kapuas Tengah</i>	13			
<i>Pasak Talawang</i>	10			
<i>Kapuas Hulu</i>	14			
<i>Mandau Talawang</i>	10			
4 Barito Selatan	95			
<i>Jenamas</i>	7			
<i>Dusun Hilir</i>	10			
<i>Karau Kuala</i>	11			
<i>Dusun Selatan</i>	27			
<i>Dusun Utara</i>	19			
<i>Gunung Bintang Awai</i>	21			

UNIVERSITAS TERBUKA

	Kabupaten/Kota/ Kecamatan	Total Desa/ Kelurahan	Jumlah Desa/Kelurahan yang masuk kategori berikut		Ket.
			Sulit *)	Tidak Sulit	
5	Barito Utara	103			
	<i>Montallat</i>	10			
	<i>Gunung Timang</i>	16			
	<i>Gunung Purei</i>	11			
	<i>Teweh Timur</i>	12			
	<i>Teweh Tengah</i>	10			
	<i>Teweh Baru</i>	10			
	<i>Teweh Selatan</i>	10			
	<i>Lahei</i>	13			
	<i>Lahei Barat</i>	11			
6	Sukamara	32			
	<i>Jelai</i>	5			
	<i>Pantai Lunci</i>	4			
	<i>Sukamara</i>	8			
	<i>Balai Riam</i>	8			
	<i>Permata Kecubung</i>	7			
7	Lamandau	88			
	<i>Bulik</i>	14			
	<i>Sematu Jaya</i>	8			
	<i>Menthobi Raya</i>	11			
	<i>Bulik Timur</i>	12			
	<i>Lamandau</i>	11			
	<i>Belantikan Raya</i>	12			
	<i>Delang</i>	11			
	<i>Batangkawa</i>	9			
8	Seruyan	100			
	<i>Seruyan Hilir</i>	10			
	<i>Seruyan Hilir Timur</i>	6			
	<i>Danau Sembuluh</i>	8			
	<i>Seruyan Raya</i>	5			
	<i>Hanau</i>	7			
	<i>Danau Seluluk</i>	6			
	<i>Seruyan Tengah</i>	20			
	<i>Batu Ampar</i>	9			

UNIVERSITAS TERBUKA

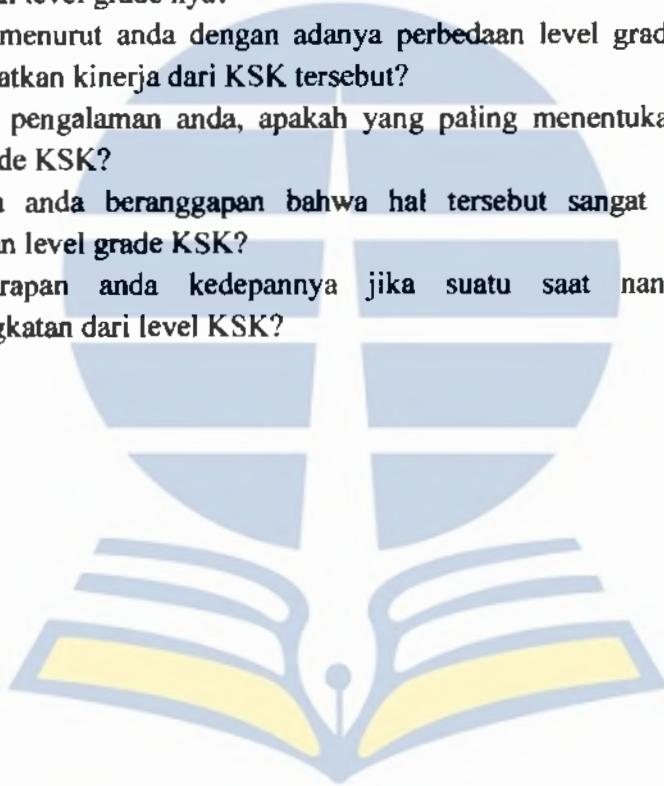
Kabupaten/Kota/ Kecamatan	Total Desa/ Kelurahan	Jumlah Desa/Kelurahan yang masuk kategori berikut		Ket.
		Sulit *)	Tidak Sulit	
<i>Seruan Hulu</i>	20			
<i>Suling Tambun</i>	9			
9 Katingan	161			
<i>Katingan Kuala</i>	16			
<i>Mendawai</i>	7			
<i>Kamipang</i>	9			
<i>Tasik Payawan</i>	8			
<i>Katingan Hilir</i>	8			
<i>Tewang Sangalang Garing</i>	10			
<i>Pulau Malan</i>	14			
<i>Katingan Tengah</i>	16			
<i>Sanaman Mantikei</i>	14			
<i>Petak Malai</i>	7			
<i>Marikit</i>	18			
<i>Katingan Hulu</i>	23			
<i>Bukit Raya</i>	11			
10 Pulang Pisau	99			
<i>Kahayan Kuala</i>	13			
<i>Sebangau Kuala</i>	8			
<i>Pandih Batu</i>	16			
<i>Maliku</i>	15			
<i>Kahayan Hilir</i>	10			
<i>Jabiren Raya</i>	8			
<i>Kahayan Tengah</i>	14			
<i>Banama Tingang</i>	15			
11 Gunung Mas	127			
<i>Manuhing</i>	12			
<i>Manuhing Raya</i>	6			
<i>Rungan</i>	14			
<i>Rungan Hulu</i>	9			
<i>Rungan Barat</i>	11			
<i>Sepang</i>	7			
<i>Mihing Raya</i>	6			
<i>Kurun</i>	15			
<i>Tewah</i>	16			

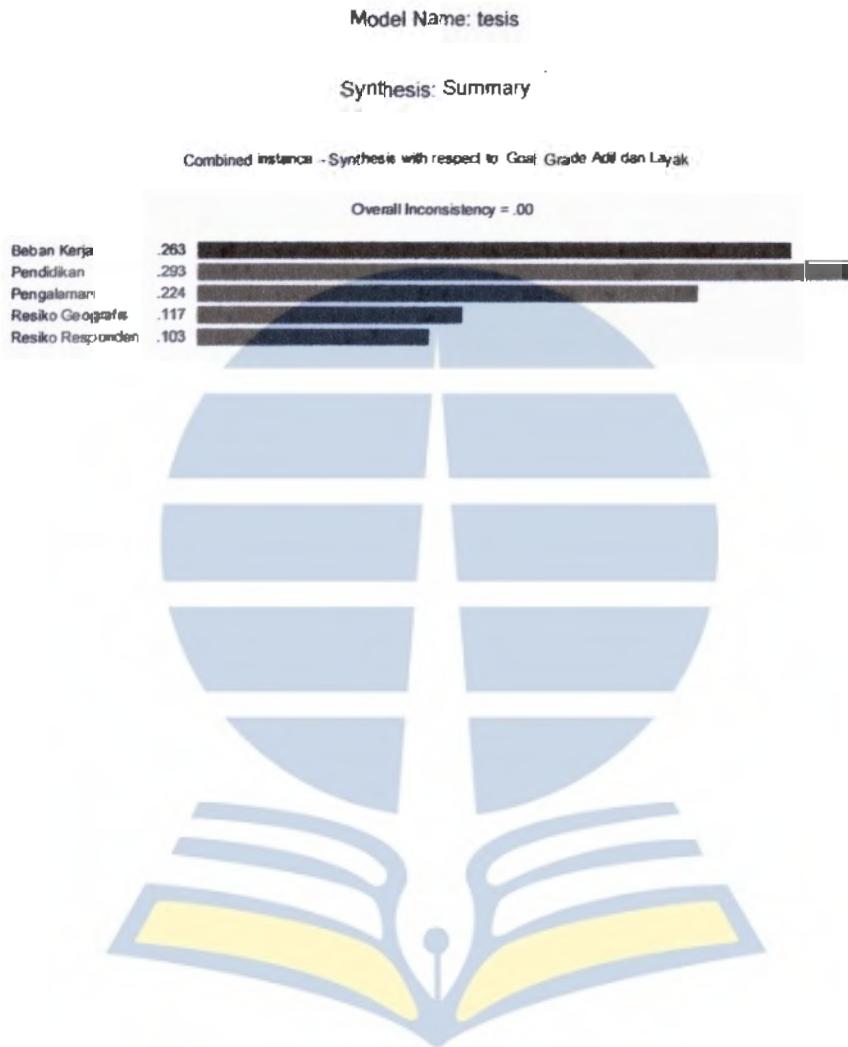
UNIVERSITAS TERBUKA

Kabupaten/Kota/ Kecamatan	Total Desa/ Kelurahan	Jumlah Desa/Kelurahan yang masuk kategori berikut		Ket.
		Sulit *)	Tidak Sulit	
<i>Kahayan Hulu Utara</i>	12			
<i>Damang Batu</i>	8			
<i>Miri Manasa</i>	11			
12 Barito Timur	103			
<i>Benua Lima</i>	7			
<i>Dusun Timur</i>	17			
<i>Paju Epat</i>	9			
<i>Awang</i>	11			
<i>Patangkep Tutui</i>	10			
<i>Dusun Tengah</i>	8			
<i>Raren Batuah</i>	9			
<i>Paku</i>	12			
<i>Karusen Janang</i>	7			
<i>Pematang Karau</i>	13			
13 Murung Raya	124			
<i>Permata Intan</i>	12			
<i>Sungai Babuat</i>	6			
<i>Murung</i>	15			
<i>Laung Tuhup</i>	26			
<i>Barito Tuhup Raya</i>	11			
<i>Tanah Siang</i>	27			
<i>Tanah Siang Selatan</i>	6			
<i>Sumber Barito</i>	9			
<i>Seribu Riam</i>	7			
<i>Uut Murung</i>	5			
14 Palangka Raya	30			
<i>Pahandut</i>	6			
<i>Sebangau Kuala</i>	6			
<i>Jekan Raya</i>	4			
<i>Bukit Batu</i>	7			
<i>Rakumpit</i>	7			

Lampiran 2. Pedoman Wawancara*Transkrip Wawancara:*

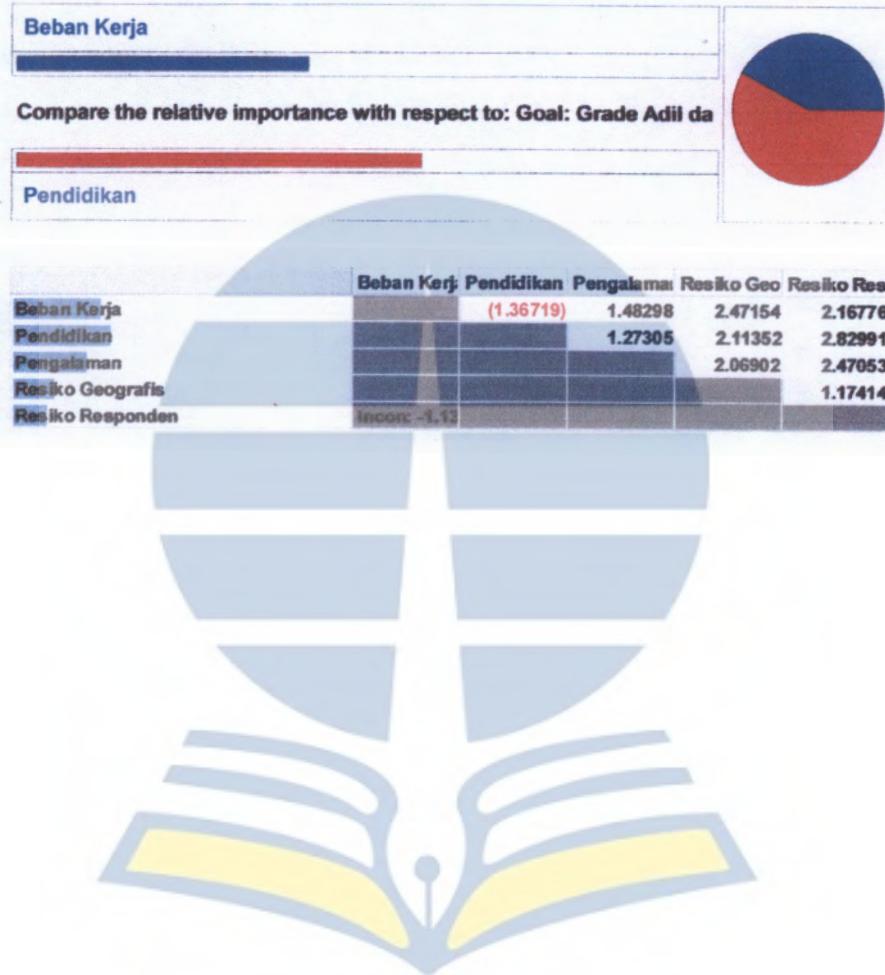
1. Bagaimana pendapat anda mengenai sistem pemeringkatan jabatan (*job grading*) antara satu KSK dengan KSK yang lain saat ini? (Saat ini jabatan KSK berada pada grade 7)
2. Apakah menurut anda penentuan grade KSK saat ini dinilai cukup adil dalam pelaksanaannya?
3. Apakah menurut anda seharusnya antara satu KSK dengan KSK yang lain perlu dibedakan level grade nya?
4. Apakah menurut anda dengan adanya perbedaan level grade KSK, maka akan meningkatkan kinerja dari KSK tersebut?
5. Menurut pengalaman anda, apakah yang paling menentukan dalam penentuan level grade KSK?
6. Mengapa anda beranggapan bahwa hal tersebut sangat berpengaruh dalam penentuan level grade KSK?
7. Apa harapan anda kedepannya jika suatu saat nanti diberlakukannya pemeringkatan dari level KSK?



Lampiran 3. Output Aplikasi Expert Choice V.11

Model Name: tesis

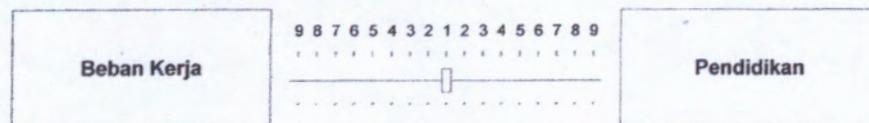
Graphical Assessment



UNIVERSITAS TERBUKA

Model Name: tesis

Numerical Assessment



Compare the relative importance with respect to: Goal: Grade Adil dan Layak

	Beban Kerja	Pendidikan	Pengalaman	Resiko Geo	Resiko Res
Beban Kerja	(1.36719)	1.48298	2.47154	2.16776	
Pendidikan		1.27305	2.11352	2.82991	
Pengalaman			2.06902	2.47053	
Resiko Geografis					1.17414
Resiko Responden	Info on: 1.43				



Lampiran 5. Regression, Output SPSS V.23**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Level	1,47	.502	98
Beban_Kerja	1,47	.578	98
Pendidikan	2,04	.984	98
Pengalaman_Kerja	1,58	.836	98
Resiko_Geografis	1,52	.789	98
Resiko_Responden	1,14	.454	98

Correlations

		Level	Beban_Kerja	Pendidikan	Pengalaman_Kerja	Resiko_Geografi	Resiko_Responden
Pearson Correlation	Level	1,000	,619	,629	-,141	,262	-,116
	Beban_Kerja	,619	1,000	,310	-,144	-,089	,056
	Pendidikan	,629	,310	1,000	-,543	,198	-,244
	Pengalaman_Kerja	-,141	-,144	-,543	1,000	-,198	,078
	Resiko_Geografis	,262	-,089	,198	-,198	1,000	-,210
	Resiko_Responden	-,116	,056	-,244	,078	-,210	1,000
Sig. (1-tailed)	Level		,000	,000	,082	,005	,127
	Beban_Kerja	,000		,001	,079	,192	,292
	Pendidikan	,000	,001		,000	,025	,008
	Pengalaman_Kerja	,082	,079	,000		,025	,224
	Resiko_Geografis	,005	,192	,025	,025		,019
	Resiko_Responden	,127	,292	,008	,224	,019	
N	Level	98	98	98	98	98	98
	Beban_Kerja	98	98	98	98	98	98
	Pendidikan	98	98	98	98	98	98
	Pengalaman_Kerja	98	98	98	98	98	98
	Resiko_Geografis	98	98	98	98	98	98
	Resiko_Responden	98	98	98	98	98	98

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	Beban_Kerja	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
3	Pengalaman_Kerja	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
4	Resiko_Geografis	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Level**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 ^a	,396	,390	,392
2	,771 ^b	,595	,586	,323
3	,803 ^c	,645	,634	,303
4	,838 ^d	,703	,690	,279

a. Predictors: (Constant), Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja

d. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja, Resiko_Geografis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,670	1	9,670	62,983	,000 ^b
	Residual	14,739	96	,154		
	Total	24,408	97			
2	Regression	14,515	2	7,257	69,689	,000 ^c
	Residual	9,893	95	,104		
	Total	24,408	97			
3	Regression	15,751	3	5,250	57,003	,000 ^d
	Residual	8,658	94	,092		
	Total	24,408	97			
4	Regression	17,156	4	4,289	55,006	,000 ^e
	Residual	7,252	93	,078		
	Total	24,408	97			

a. Dependent Variable: Level

b. Predictors: (Constant), Pendidikan

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja

d. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja

e. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja, Resiko_Geografis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,814	,092		8,895	,000
Pendidikan	,321	,040	,629	7,936	,000
2 (Constant)	,368	,100		3,687	,000
Pendidikan	,247	,035	,484	7,042	,000
Beban_Kerja	,407	,060	,469	6,821	,000
3 (Constant)	-,031	,144		-,214	,831
Pendidikan	,322	,039	,632	8,291	,000
Beban_Kerja	,400	,056	,461	7,137	,000
Pengalaman_Kerja	,161	,044	,268	3,663	,000
4 (Constant)	-,305	,147		-2,074	,041
Pendidikan	,299	,036	,586	8,266	,000
Beban_Kerja	,436	,052	,502	8,334	,000
Pengalaman_Kerja	,179	,041	,299	4,409	,000
Resiko_Geografis	,159	,037	,250	4,246	,000

a. Dependent Variable: Level

Excluded Variables*

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	Beban_Kerja	,469 ^b	6,821	,000	,573
	Pengalaman_Kerja	,284 ^b	3,145	,002	,307
	Resiko_Geografis	,143 ^b	1,785	,077	,180
	Resiko_Responden	,040 ^b	,482	,631	,049
2	Pengalaman_Kerja	,268 ^c	3,663	,000	,353
	Resiko_Geografis	,222 ^c	3,475	,001	,337
	Resiko_Responden	-,027 ^c	-,391	,897	-,040
3	Resiko_Geografis	,250 ^d	4,246	,000	,403
	Resiko_Responden	-,010 ^d	-,151	,880	-,016
4	Resiko_Responden	,031 ^e	,515	,608	,054
					,893

a. Dependent Variable: Level

b. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan

c. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja

d. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja

e. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja, Resiko_Geografis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	Beban_Kerja	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
3	Pengalaman_Kerja	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
4	Resiko_Geografis	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Level

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,629 ^a	,396	,390	,392	
2	,771 ^b	,595	,586	,323	
3	,803 ^c	,645	,634	,303	
4	,838 ^d	,703	,690	,279	2,177

a. Predictors: (Constant), Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja

d. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja, Resiko_Geografis

e. Dependent Variable: Level

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,670	1	9,670	62,983	,000 ^b
	Residual	14,739	96	,154		
	Total	24,408	97			
2	Regression	14,515	2	7,257	69,689	,000 ^c
	Residual	9,893	95	,104		
	Total	24,408	97			
3	Regression	15,751	3	5,250	57,003	,000 ^d
	Residual	8,658	94	,092		
	Total	24,408	97			
4	Regression	17,156	4	4,289	55,006	,000 ^e
	Residual	7,252	93	,078		
	Total	24,408	97			

a. Dependent Variable: Level

b. Predictors: (Constant), Pendidikan

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja

d. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja

e. Predictors: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja, Resiko_Geografis

Coefficients^a

Model	Unstandar-dized Coefficients		Standar-dized Coefficient s	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tole-rance	VIF
1 (Constant)	,814	,092		8,895	,000		
Pendidikan	,321	,040	,629	7,936	,000	1,000	1,000
2 (Constant)	,368	,100		3,687	,000		
Pendidikan	,247	,035	,484	7,042	,000	,904	1,107
Beban_Kerja	,407	,060	,469	6,821	,000	,904	1,107
3 (Constant)	-,031	,144		-,214	,831		
Pendidikan	,322	,039	,632	8,291	,000	,650	1,538
Beban_Kerja	,400	,056	,461	7,137	,000	,903	1,108
Pengalaman_Kerja	,161	,044	,268	3,663	,000	,704	1,419
4 (Constant)	-,305	,147		-2,074	,041		
Pendidikan	,299	,036	,586	8,266	,000	,635	1,574
Beban_Kerja	,436	,052	,502	8,334	,000	,880	1,137
Pengalaman_Kerja	,179	,041	,299	4,409	,000	,697	1,436
Resiko_Geografis	,159	,037	,250	4,246	,000	,925	1,081

a. Dependent Variable: Level

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance	
1	Beban_Kerja	,469 ^b	6,821	,000	,573	,904	1,107	,904
	Pengalaman_Kerja	,284 ^b	3,145	,002	,307	,705	1,418	,705
	Resiko_Geografis	,143 ^b	1,785	,077	,180	,961	1,041	,961
2	Pengalaman_Kerja	,268 ^c	3,663	,000	,353	,704	1,419	,650
	Resiko_Geografis	,222 ^c	3,475	,001	,337	,936	1,069	,852
3	Resiko_Geografis	,250 ^d	4,246	,000	,403	,925	1,081	,635

a. Dependent Variable: Level

b. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan

c. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja

d. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimen-sion	Eigen-value	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Pendidikan	Beban_Kerja	Pengalaman_Kerja	Resiko_Ge-ografis
1	1	1,902	1,000	,05	,05			
	2	,098	4,399	,95	,95			
2	1	2,814	1,000	,01	,02	,01		
	2	,118	4,885	,08	,94	,28		
	3	,068	6,453	,91	,04	,72		
3	1	3,552	1,000	,00	,01	,01	,01	
	2	,323	3,317	,00	,14	,01	,29	
	3	,092	6,204	,01	,35	,88	,06	
	4	,032	10,477	,99	,51	,10	,65	
4	1	4,358	1,000	,00	,01	,01	,01	,01
	2	,333	3,617	,00	,10	,00	,29	,03
	3	,197	4,699	,00	,04	,16	,00	,66
	4	,083	7,246	,00	,55	,69	,12	,14
	5	,028	12,463	,99	,31	,15	,58	,16

a. Dependent Variable: Level

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,77	2,24	1,47	,421	98
Residual	-,639	,477	,000	,273	98
Std. Predicted Value	-1,670	1,824	,000	1,000	98
Std. Residual	-2,287	1,707	,000	,979	98

a. Dependent Variable: Level

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perbedaan_Job_Grading ^b		Enter

a. Dependent Variable: Peningkatan_Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,322 ^a	,104	,093	3,517

a. Predictors: (Constant), Perbedaan_Job_Grading

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	122,870	1	122,870	9,936	,002 ^b
Residual	1063,494	86	12,366		
Total	1186,364	87			

a. Dependent Variable: Peningkatan_Kinerja

b. Predictors: (Constant), Perbedaan_Job_Grading

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,924	2,077		7,185	,000
Perbedaan_Job_Grading	,362	,115	,322	3,152	,002

a. Dependent Variable: Peningkatan_Kinerja

