

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi Birokrasi pada hakekatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia aparatur.

Berbagai permasalahan dan hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui, reformasi birokrasi adalah langkah yang strategis untuk membangun aparatur Negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan.

Selain itu dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat, Badan Pusat Statistik merupakan salah satu lembaga yang sedang melaksanakan reformasi birokrasi.

Badan Pusat Statistik adalah sebuah lembaga pemerintah yang bertugas untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan mendesiminasikan data untuk digunakan oleh pemerintah, swasta dan masyarakat luas sebagai bahan perencanaan maupun bahan evaluasi.

Sebagai lembaga penyedia data sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang No. 16 tahun 1997 tentang statistik, perlu memenuhi kebutuhan indikator yang diperlukan untuk perencanaan, pemantauan dan evaluasi sasaran pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah juga untuk seluruh komponen masyarakat secara keseluruhan. Dengan demikian dalam menjalankan tugas dan fungsinya BPS dituntut lebih profesional dalam menangani penyediaan data statistik sehingga dapat menghasilkan data statistik yang berkualitas.

Badan Pusat Statistik merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai jaringan luas, mulai dari pusat sampai ke provinsi, kabupaten dan kecamatan. Pada level provinsi ada kantor BPS provinsi dan pada level kabupaten/kota ada kantor BPS kabupaten/kota. Setiap BPS kabupaten/kota mempunyai perangkat sampai pada tingkat kecamatan yang disebut sebagai Koordinator Statistik Kecamatan (KSK).

Data yang disajikan BPS sangat diperlukan oleh pemerintah dalam berbagai perencanaan seperti program perlindungan sosial (bantuan langsung tunai, jaminan kesehatan masyarakat miskin, bantuan khusus murid), rencana ekspor/import beras dan lain-lain. Selain itu pemerintah juga menggunakan data yang dihasilkan BPS untuk bahan evaluasi pembangunan PDRB, pengangguran, kemiskinan, inflasi dan lain-lain. Sedangkan untuk swasta dan masyarakat luas data BPS juga digunakan untuk merencanakan pengembangan usaha-usaha mereka, seperti data tentang pertanian, pertambangan, industri, listrik, konstruksi,

perdagangan, perhubungan, keuangan dan jasa-jasa, inflasi, ekspor-import dan lain-lain.

Karena sedemikian strategisnya baik bagi pemerintah maupun swasta dan masyarakat luas maka sangat diharapkan data yang dihasilkan BPS berkualitas dan tepat waktu. Dapat dibayangkan dampak negatif dari kinerja para Aparatur Sipil Negara BPS yang buruk dapat menghasilkan data yang *under estimate* sehingga misalnya yang seharusnya mengekspor beras tetapi jadi mengimport tentu hal ini akan merugikan para petani, sebaliknya bisa menghasilkan data yang *over estimate* sehingga misalnya mengimport beras tetapi jadi mengekspor.

Akhir-akhir ini berbagai media masa disamping ada yang mengekspresikan mutu data yang dihasilkan BPS tetapi tidak sedikit juga yang meragukan keakuratan data yang dihasilkan BPS. Sejalan dengan kondisi tersebut, meskipun secara umum kesadaran masyarakat baik sebagai responden maupun sebagai konsumen terhadap data dan informasi statistik dirasakan masih rendah, tetapi sebagai bagian dari pelaksanaan SSN (Sistem Statistik Nasional) maka penyediaan data dan informasi statistik yang beragam dan berkualitas tidak dapat dihindari.

Caroli (1993:4) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh salah satunya variabel profesionalisme, menurut Caroli profesionalis mengacu pada sikap bukan pada uraian pekerjaan. Pegawai yang profesional adalah pegawai yang melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, dan menganggapnya

penting bagi kariernya, cukup peduli untuk menganalisis dan mempunyai keyakinan dalam membagi ide, tujuan, semangat kepada orang lain.

Selain profesionalisme, setiap pegawai juga harus memiliki nilai integritas yang baik, dimana setiap pegawai harus mampu menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya, selain itu juga dapat mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadinya.

BPS dalam nilai-nilai intinya telah manjabarkan bahwa integritas merupakan sikap dan perilaku kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam pengabdianya kepada institusi dengan unsur-unsur dedikasi, disiplin, konsistensi, terbuka dan akuntabel.

Upaya peningkatan kinerja telah dilakukan BPS baik di daerah maupun di pusat, seperti peningkatan SDM melalui berbagai pelatihan, peningkatan pendidikan melalui pemberian ijin belajar, pemberian sarana dan prasarana seperti penyediaan kendaraan roda dua, laptop dan lain-lain, namun kenyataannya kinerja yang dihasilkan begitu beragam, sebagian data yang dihasilkan justru tidak menunjukkan peningkatan berarti bahkan di beberapa kegiatan kinerjanya menurun yaitu realisasinya tidak sesuai target yang ditentukan.

Untuk memperkuat program pelaksanaan perwujudan visi BPS “Pelopor Data Statistik Terpercaya untuk Semua” maka profesionalisme dan integritas merupakan bagian dari nilai-nilai inti (*core values*) untuk dipedomani dan dilaksanakan oleh semua insan BPS dengan sebaik-baiknya.

Di dalam Nilai-nilai inti BPS adalah seperangkat prinsip yang menjadi sikap perilaku dan keyakinan setiap insan statistik dalam menjalankan tugas. Nilai-nilai inti yang kuat berakar di seluruh jajaran organisasi akan menjadi landasan utama dalam memacu kinerja prima dan berkesinambungan, BPS (2010:11)

Profesionalisme adalah modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap insan statistik dalam melaksanakan tugas. Nilai profesionalisme diwujudkan dalam perilaku yang efektif, efisien, sistematis dan menjunjung tinggi kompetensi inovatif dan selalu memiliki respon yang baik (cepat tanggap) terhadap lingkungan sekitarnya.

Integritas merupakan sikap dan perilaku yang harus dimiliki oleh setiap insan statistik dalam melaksanakan pekerjaan dan pengabdian terhadap profesi dan organisasi. Integritas diartikan sebagai mutu, sifat dan keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan. Nilai integritas diwujudkan dalam nilai perilaku yang akuntabel, dedikatif, disiplin, konsisten dan saling menghargai.

Profesionalisme dan integritas seharusnya dilaksanakan dalam keseharian praktek kerja seluruh insan BPS. Inilah yang disebut kultur dan jika dilaksanakan dalam suatu organisasi maka disebut sebagai *organizational culture* atau budaya organisasi.

Robbins dan Coulter (1999) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang

membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain. Di setiap organisasi, ada sistem-sistem atau pola-pola nilai, simbol-simbol, dan praktik-praktik yang berkembang sepanjang waktu. Budaya organisasi yang baik dan efektif harus terbangun pada birokrasi di instansi pemerintah yang menggunakan data dan informasi statistik dalam rangka pengambilan keputusannya. Budaya organisasi adalah dorongan untuk berbuat lebih baik dalam kebiasaan organisasi, dorongan yang menghasilkan kinerja yang lebih baik yang memberi andil terhadap pengambilan keputusan yang terkait langsung dengan tujuan organisasi.

Badan Pusat Statistik provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan bagian dari Badan Pusat Statistik yang ada di daerah. Memiliki visi dan misi sama dengan Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (BPS RI) yang mengemban tugas dari pemerintah untuk menyediakan data statistik yang lengkap, akurat, mutakhir dan terpercaya bagi semua serta mempunyai tugas mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan mendesiminasikan data untuk digunakan oleh pemerintah, swasta dan masyarakat luas sebagai bahan perencanaan maupun bahan evaluasi.

Permasalahan yang dihadapi oleh aparatur BPS provinsi NTT dalam memberikan dan meningkatkan kualitas pelayanan administrasi yang prima, akuntabel dan transparan lebih bertumpu pada permasalahan internal. Permasalahan yang menonjol adalah terbatasnya SDM baik teknis maupun administrasi yang kurang profesional dan kompeten sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini sebagai dampak dari cepatnya pemekaran wilayah, yang

juga membawa konsekuensi adanya beberapa kabupaten/kota yang sampai saat ini ada yang belum mempunyai perwakilan BPS. Selain itu, sistem administrasi yang belum terintegrasi menyebabkan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang dimiliki BPS belum seluruhnya dapat diperbaharui. Hal-hal lain yang dipandang sebagai permasalahan eksternal adalah rendahnya kesadaran responden, baik rumah tangga, perusahaan, maupun lembaga dalam memberikan informasi dengan benar. Hal ini menyebabkan data yang dihasilkan menjadi kurang berkualitas dan *response rate* yang rendah.

Data yang terhambat penyajiannya (tidak tepat waktu dan tidak lengkap) tentu saja berkurang nilainya atau bahkan sia-sia bilamana para pengambil keputusan harus segera mengambil keputusannya sementara data belum tersaji dengan baik. Demikian juga dengan keakuratan data yang dikumpulkan bias maka keputusan yang diambil akan kurang baik.

Berdasarkan evaluasi kegiatan Tahun 2017 pencapaian kinerja yang dinilai dari pemasukan dokumen menurut kegiatan di seluruh Bidang yang di BPS Provinsi Nusa Tenggara belum mencapai 100 persen. Pencapaian kinerja yang optimal adalah apabila realisasi kegiatan mencapai target yang sudah ditetapkan yaitu sebesar 100 persen. Tabel 1.1 berikut ini merupakan data Evaluasi Pemasukan Dokumen Berbagai Survei dan Kegiatan pada BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2017.

Tabel 1.2**Data Evaluasi Pemasukan Dokumen Berbagai Survei dan Kegiatan
pada BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur 2017**

No	Kegiatan	Capaian		
		Target	Realisasi	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Survei Tempat Pelelangan Ikan (TPI)	60	50	83,33
2.	Survei Sosial Ekonomi Nasional Sept 2017	2.720	2.702	99,34
3.	Survei Angkatan Kerja Nasional	1.800	1.707	94,83
4.	Survei PDAM	16	8	50,00
5.	Survei Listrik	1	1	100,00
6.	Konstruksi	87	54	62,07
7.	Statistik Lembaga Keuangan (KSP)	126	84	66,67
8.	Angkutan Jalan Raya (AJR)	22	12	54,55
9.	Panjang Jalan (PJ)	22	8	36,36
10.	Survei Harga Produsen	71	69	97,18
11.	Laporan Tahunan Budidaya Perikanan Tahunan (LTB)	14	9	64,29
12.	Survei Tempat Pelelangan Ikan (TPI)	60	50	83,33
13.	Updating LNPRT	160	108	67,50
14.	PN	20	10	50,00
15.	LP	20	18	90,00

Sumber : BPS Provinsi NTT

Berdasarkan data pada tabel 1.2, penyelesaian tugas dan pemasukan dokumen BPS Provinsi NTT pada Tahun 2017 ini menunjukkan pencapaian realisasi dari target yang sudah ditetapkan atau kinerja belum maksimal. Hal ini juga menunjukkan bahwa Integritas belum berjalan sebagaimana mestinya dalam mencapai kinerja BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pemasukan

dokumen kegiatan juga belum semuanya mencapai target yang ditentukan atau tidak mencapai 100 persen.

Profesionalisme dan Integritas sebagai bagian dari nilai inti BPS, diharapkan seluruh insan BPS Provinsi NTT telah memiliki kinerja yang baik, disiplin kerja, kualitas kerja yang baik dan tepat waktu. Berdasarkan evaluasi disiplin masuk dan pulang kantor pegawai BPS provinsi NTT, masih terdapat pegawai yang tidak memenuhi jadwal kerja yang ditentukan oleh BPS.

Berikut ini adalah tabel rekapitulasi kehadiran pegawai BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur selama tahun 2017.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai BPS
Provinsi Nusa Tenggara Timur, 2017(hari)

No.	Bagian/Bidang	S	I	TL1	PSW4
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Bagian Tata Usaha	78	34	140	21
2.	Bidang Statistik Sosial	40	4	140	17
3.	Bidang Statistik Produksi	29	5	90	10
4.	Bidang Statistik Distribusi	6	7	65	1
5.	Bidang Statistik Neraca Wilayah & Analisis	16	1	6	4
6.	Bidang Statistik Integritas Pengolahan dan Desiminasi Statistik	45	22	28	16
Total		214	73	469	69

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian BPS Provinsi NTT

Keterangan :

S = Pegawai tidak masuk dengan keterangan sakit

I = Pegawai tidak masuk dengan keterangan Izin

TL1 = Terlambat 1-30 menit (pegawai hadir $\geq$ jam 07.30)

PSW4 = Pegawai tidak masuk dengan keterangan Tanpa Kabar

Keadaan pegawai pada Tabel 1.2 tersebut menunjukkan masih kurangnya semangat dan kedisiplinan pegawai, sehingga secara langsung turut mempengaruhi kinerja yang telah diterapkan.

temuan-temuan para peneliti terdahulu yang dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3

Research Gap

No	Hasil	Peneliti	Gap
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Lailah Fujianty 2012	Terdapat perbedaan pendapat tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja
	Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Viktor D. Siahaan 2010	
2.	Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Yusnaena dan Syahril (2013)	Terdapat perbedaan pendapat tentang pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan
	Integritas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Elvira Zahra (2011)	
3.	budaya organisasi berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.	Sunadji dkk (2013)	Terdapat perbedaan pendapat tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
	Budaya organisasi berhubungan tidak signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan.	Lina (2014)	

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Profesionalisme dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum tentang profesionalisme, integritas, budaya organisasi dan kinerja pegawai BPS Provinsi NTT?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi BPS Provinsi NTT?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi NTT?
4. Apakah integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi BPS Provinsi NTT?
5. Apakah integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi NTT?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi NTT?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang profesionalisme, integritas, budaya organisasi dan kinerja pegawai BPS Provinsi NTT!
2. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap budaya organisasi BPS Provinsi NTT!
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi NTT!
4. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap budaya organisasi BPS Provinsi NTT!
5. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi NTT!
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi NTT!

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan pemahaman dan informasi tentang pengaruh profesionalisme dan integritas serta kinerja pegawai BPS Provinsi NTT.
2. Manfaat bagi Akademis : hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya

manusia serta upaya identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan BPS Provinsi NTT

3. Manfaat bagi unit kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan BPS provinsi NTT dalam menentukan kebijakan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.