

ANALISIS KINERJA BPS DALAM PENYUSUNAN PDRB MELALUI SURVEI NERWILIS DI KOTA SEMARANG

Oleh:

Adi Nugroho, Hardi Warsono, Titik Djumiarti

**Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Performance is a parameter by which the extent of implementation of particular activity/program/policy can be achieved in order to obtain particular target, objective, vision, and mission of an organization, which has been predetermined in the organizational planning strategy. Performance can be assessed and measured if individuals or group of individuals have already had criteria or standard by which a successful work can be achieved. Therefore, organizational success cannot be obtained without clear target and objective. This study applied a public administration and five performance indicators, i.e. productivity, service quality, responsiveness, responsibility, and accountability. The study performed a descriptive, qualitative method to expose the findings from the field observation. Data were collected by means of interview, observation, and documentation, involving key informants from the Semarang Municipal Office of the Center for Statistic Bureau as well as concerned stakeholders.

The study resulted in as the followings: poor performance of the Center for Statistic Bureau in developing the Gross Regional Income report as it might be evidenced from the Nerwilis survey. There were still lacking productivity, poor data quality, and inadequate human resources. However, the Semarang Municipal Office of the Center for Statistic Bureau had been supported by good organizational vision and mission, staff competency, experience, and technological advance. All of these aspects helped the Center to present the data required by the governmental institutions as well as the stakeholders. In other words, performance transparency had been achieved.

This study recommended an incidental field staff recruit and socialization of the importance of the statistics in the modern era.

Keywords: Performance analysis, PDRB composing, Nerwilis Surveys

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi/instansi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tujuan tanpa target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui apabila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Tingkat produktivitas PNS belum bisa diukur secara akurat yang menggambarkan antara keberhasilan organisasi dan misi pemerintah secara umum serta antara individu pegawai dan misi organisasi dimana mereka bekerja. Namun demikian, secara umum dapat diukur dari produk dan manfaat yang dihasilkan secara umum oleh masing-masing organisasi. Indikator yang paling mudah dijadikan patokan adalah banyaknya keluhan masyarakat atas kinerja PNS terutama dalam pelayanan, serta kinerja pemerintahan secara umum.

BPS sebagai lembaga Non-Kementerian yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan, berupaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, 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 tepat sasaran, diantaranya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pemilihan kota Semarang didasarkan pada letaknya yang sentral sebagai pusat pemerintahan sekaligus ibukota provinsi Jawa Tengah. Oleh karena itu diharapkan dapat menjadi contoh ataupun tolok ukur bagi kota-kota lainnya di Jawa Tengah dalam hal pelayanan publik khususnya seluruh masyarakat Jawa Tengah.

Tabel 1.1 Daftar Pemasukan Survei Nerwilis BPS Kota Semarang

N	Survei	Target waktu	Tar get	Rea- lisa- si	Ket
1	Pe- ngum- pulan data PDRB	April' 14	16	4	Instansi Kecamatan/desa

Sumber:Daftar Penerimaan Survei Nerwilis BPS Kota Semarang tahun 2014/2015

PDRB erat kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi dalam suatu daerah. Semakin bagus pertumbuhan ekonomi dalam daerah tersebut, maka dapat dikatakan kesejahteraannya tercapai. Administrasi publik juga bertujuan untuk mencapai kesejahteraan umum. Bagaimana manusia berlomba-lomba untuk memenuhi kebutuhannya dengan sumber daya/alat pemuas kebutuhan yang terbatas. Pada hakekatnya administrasi publik orientasinya adalah non-profit. Disini terlihat bahwa pelaku administrasi publik berusaha menciptakan kemakmuran pada masyarakat tanpa menghasilkan kerugian bagi lembaga itu sendiri.

Maka dari itu dengan berpedoman latar belakang tersebut, penulis mengambil penelitian dengan judul “**Analisis Kinerja BPS Dalam Penyusunan PDRB Melalui Survei Nerwilis di Kota Semarang**”.

B. TUJUAN

1. Mendeskripsikan kinerja BPS Kota Semarang dalam pelaksanaan survei Nerwilis
2. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja BPS Kota

Semarang dalam pelaksanaan survei Nerwilis.

3. Merumuskan upaya-upaya perbaikan kinerja oleh BPS Kota Semarang.

C. TEORI

1) Administrasi Publik

Menurut Nicholas Henry dalam (Pasalong,2007:8), administrasi publik suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintahan dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial. Kemudian menurut Dwight Waldo dalam (Pasalong,2007:8), administrasi publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.

Dalam hal ini sesungguhnya telah terjadi perubahan makna *publik* sebagai negara, menjadi *publik* sebagai masyarakat. Bukan lagi terlalu berorientasi aktivitas oleh negara, tetapi menjadi oleh, untuk, dan kepada masyarakat. Pendekatan tidak lagi kepada negara, tetapi lebih kepada masyarakat. Dan hal ini juga sesuai dengan tuntutan perubahan dari *government* yang menitikberatkan kepada otoritas, kepada *governance* yang menitikberatkan kepada kompatibilitas diantara para aktor ialah pemerintah, swasta dan masyarakat.

2) Faktor-faktor Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron (1998,15) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja

adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Untuk melihat dan menganalisis aspek-aspek apa saja yang dapat mendorong maupun menghambat kinerja dari BPS Kota Semarang, adapun faktor-faktor kinerja menurut Armstrong dan Baron, yaitu:

1. *Personal factors*

Ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen individu. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Jones dalam Ambar Teguh (2011:195) mengemukakan bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan berlangsung. Kemudian menurut Wibowo (2009:110) mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2. *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team leader*. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Menurut Young (dalam Kartono,2003) kepemimpinan adalah bentuk dominasi didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak

orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

3. *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. Karena tanpa adanya kerja sama antar rekan kerja maka akan banyak pekerjaan yang menumpuk dan dapat berdampak pada keberhasilan kinerja dalam suatu organisasi. Katz dan Kahn (2000) menyebutkan dukungan adalah perasaan positif, menyukai, kepercayaan dan perhatian dari orang lain yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu

4. *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memiliki sistem kerja yang terstruktur, tertata sedemikian rupa agar sistem kerja pada masing-masing bagian tidak saling bertabrakan atau tumpang tindih satu sama lain. Sistem menurut J.C Higgins (2004) adalah seperangkat bagian-bagian yang saling berhubungan.

5. *Situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Tekanan kerja atau sering disebut *job stress* menurut Robbins (2001:142) stress juga dapat diartikan sebagai kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang.

Sedangkan menurut Handoko (1997:200), stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress/tekanan yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

3) Kinerja Organisasi

Wibowo (2009:3-4) menjelaskan kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja.

Dwiyanto mengemukakan (dalam Sudarmanto,2009:16) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja organisasi, yaitu:

1. Produktivitas

Mengukur tingkat efektivitas, efisiensi dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan. Tentang efektivitas Sondang P.Siagian(2001:24) mengatakan bahwa efektivitas berarti pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Kemudian tentang

efisiensi SP.Hasibuan (1984:233-4) mengutip pernyataan H.Emerson mengatakan efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara input dan output. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya perunit, pemborosan, waktu terluang, biaya per orang dan sebagainya.

2. Kualitas layanan

Dengan mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan (Tjiptono,2001). Dari definisi tentang kualitas layanan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas layanan adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh instansi pemerintah/perusahaan guna memenuhi harapan konsumen. Layanan dalam hal ini diartikan sebagai jasa atau *service* yang disampaikan oleh pemilik jasa yang berupa kemudahan, kecepatan, hubungan, kemampuan dan keramah-tamahan yang ditujukan melalui sikap dan sifat dalam memberikan pelayanan untuk kepuasan konsumen.

3. Responsivitas

Dengan mengukur tingkat kemampuan organisasi dengan mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, dan prioritas layanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan

dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Sama halnya yang dikemukakan oleh Hassel Nogi S.Tangkilisan (2005:177) bahwa responsivitas menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan kebutuhan masyarakat. Responsivitas dimasukan kedalam salah satu indikator kinerja, responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidaksiharasan antara pelayanan dan kebutuhan masyarakat. "Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek juga" (Osborne&Plastrik, 1997 dikutip oleh Agus Dwiyanto, 2006:62).

4. Responsibilitas

Dengan mengukur tingkat kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi. Responsibilitas menurut Friedrich dalam Darwin(1997) merupakan konsep yang berkenaan dengan standart profesional dan kompetensi teknis yang dimiliki oleh administrator publik untuk menjalankan tugasnya dimana lebih mengedepankan nilai-nilai etis dan kemanusiaan yang terangkum dalam *Equity* dan *Equality*.

5. Akuntabilitas

Menunjukan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Akuntabilitas menurut Mardiasmo (2006:3) adalah sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan

pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mahmudi (2010:23) akuntabilitas adalah kewajiban pemerintah untuk mengelola sumber daya, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat(prinsipal).

D. METODE

1) Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam metode ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, dengan demikian data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Kalaupun ada angka-angka, sifatnya hanya sebagai penunjang. Data yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan panduan wawancara (*interview guide*) meliputi transkrip interview (wawancara), catatan lapangan, foto dan dokumen pribadi.

2) Situs Penelitian

Situs penelitian ini adalah di kantor Badan Pusat Statistik Kota Semarang.

3) Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah informan utama, yaitu pegawai BPS Kota Semarang kemudian informan triangulasi ialah masyarakat kota Semarang yang menjadi responden dalam pelaksanaan survei Nerwilis di Kota Semarang.

4) Jenis Data

Jenis data yang digunakan meliputi data teks / tulisan, data statistik, data gambar dan kata-kata tertulis berupa hasil wawancara.

5) Sumber Data

- a. Data Primer

Data yang dikumpulkan secara langsung dari informan melalui wawancara dan observasi.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya buku, artikel, dokumen yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

6) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yang dilakukan untuk memperoleh data-data, peneliti menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Interview atau wawancara
- b. Observasi
- c. Dokumentasi
- d. Studi kepustakaan

7) Analisis dan Interpretasi Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, kesimpulan sampai pada koding kategorisasi dan penafsiran data.

8) Kualitas Data

Teknik untuk menguji keabsahan data adalah teknik triangulasi yaitu teknik pemeriksaan data untuk keperluan pengecekan apakah proses dan hasil yang diperoleh sudah dipahami secara benar oleh peneliti berdasarkan apa yang dimaksudkan informan. Dengan cara, antara lain (Meoleong, 2007:33):

- a. Melakukan wawancara mendalam kepada informan.
- b. Melakukan uji silang antara informasi yang diperoleh dari informan satu dengan yang lainnya dengan hasil observasi di lapangan.
- c. Mengkonfirmasi hasil yang diperoleh kepada informan dan sumber-sumber lain.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui tingkat kinerja dalam hal ini penyusunan PDRB (Pendapatan Domestik Regional

Bruto) dalam survei Nerwilis di Kota Semarang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan cara, wawancara, observasi, dokumentasi dan studi pustaka, diperoleh tujuan dari penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan menggunakan teori kinerja organisasi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

1. KINERJA BPS KOTA SEMARANG

a. Produktivitas

Mengukur tingkat efektivitas, efisiensi dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan. Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Pada tataran ini, konsep produktivitas dirasa terlalu sempit sehingga *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

Kriteria dalam produktivitas meliputi, 1) Efisiensi 2) Efektivitas 3) Kualitas Data 4) Hasil Pelaporan Data dalam pelaksanaan Survei Nerwilis oleh BPS Kota Semarang

1) Efisiensi

Efisiensi BPS dalam pelaksanaan survei Nerwilis di Kota Semarang dengan cara penekanan pengambilan data dari subjek-subjek meter yang lain sehingga tidak terjadi *double counting* oleh sebab itu tidak terjadi pemborosan waktu, tenaga dan biaya yang dikeluarkan.

2) Efektivitas

Efektivitas BPS dalam pelaksanaan survei Nerwilis di Kota Semarang terlihat dari data yang dihasilkan oleh BPS dapat berguna

bagi banyak pihak, baik pemerintah maupun masyarakat yang membutuhkan data dari BPS untuk keperluan studi.

3) Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan oleh BPS dalam pelaksanaan survei Nerwilis di Kota Semarang tergantung pada responden di lapangan dengan demikian data yang diperoleh akan sesuai dengan fakta di lapangan. Namun dalam realitanya, ketersediaan data di lapangan masih minim sehingga kualitas data yang dihasilkan masih belum baik.

4) Hasil Pelaporan Data

BPS Kota Semarang dalam melaporkan data yang dihasilkan dalam pelaksanaan survei Nerwilis terkendala pada responden yang ada dilapangan. Karena mayoritas kesadaran statistik di kota Semarang terbilang masih rendah.

b. Kualitas Layanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi publik. Banyak pandangan negatif mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik, sebab akses untuk mendapatkan informasi mengenai kualitas layanan relatif sangat mudah dan murah.

Kriteria dalam kualitas layanan meliputi, 1) Produk&jasa yang dihasilkan 2) Kesesuaian target yang direncanakan 3) Proses yang digunakan 4) Tanggapan dari setiap instansi kec/desa dalam pelaksanaan survei Nerwilis di Kota Semarang

1) Produk&Jasa yang dihasilkan

Produk dan jasa yang dihasilkan dalam pelaksanaan survei Nerwilis di Kota Semarang sudah sesuai dengan data yang diinginkan. Terlihat dari berbagai macam survei yang dihasilkan diantaranya, STK

(Survei Tendensi Konsumen) untuk menganalisis kecenderungan konsumen mengkonsumsi barang dan jasa, contoh rumah tangga. STB (Survei Tendensi Bisnis) untuk menganalisis variasi bisnis di suatu perusahaan. SKKRT (Survei Khusus Konsumsi Rumah Tangga) untuk menganalisis konsumsi rumah tangga di kota Semarang. Matriks PMTB (Pembentukan Modal Tetap Bruto) untuk menganalisis investasi yang ada di kota Semarang. SKLNP (Survei Khusus Lembaga non Profit) untuk menganalisis konsumsi lembaga yang tidak mencari untung, contoh tempat-tempat ibadah, panti asuhan. Dan terakhir SMAK (Survei Matriks Arus Komoditas) digunakan untuk menganalisis pengeluaran barang dan jasa di kota Semarang.

2) Kesesuaian Target

Kesesuaian target yang direncanakan BPS Kota Semarang dalam pelaksanaan survei Nerwilis belum seluruhnya memenuhi target karena terkendala oleh responden di lapangan. Untuk jumlah data yang didapat sudah bisa dikatakan sesuai target, karena di tiap kecamatan/desa sudah tersedia data penunjangnya, namun untuk target waktu masih belum optimal.

3) Proses yang digunakan

Proses yang digunakan BPS dalam pelaksanaan survei Nerwilis di Kota Semarang sudah ada dalam buku standar/pedoman pencacahan. Adapun prosesnya secara singkat adalah menentukan jadwal pelaksanaan survei, menyusun kuesioner, melakukan perekrutan tenaga lapangan, lalu memberikan pelatihan sebelum tenaga lapangan tersebut diturunkan ke lapangan. Petugas diterjunkan kelapangan. Kemudian petugas memberikan hasil survei kepada pengawas untuk diperiksa kelayakan datanya yang kemudian di olah apabila sudah sesuai data yang diinginkan.

4) Tanggapan instansi kecamatan/desa

Dalam pelaksanaan survei Nerwilis di Kota Semarang, BPS mendapat respon positif dari tiap instansi kecamatan/desa. Karena sebetulnya tiap-tiap instansi kecamatan/desa juga membutuhkan data tersebut dari BPS.

c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat. Dalam konteks ini, responsivitas mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidak selarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat yang secara otomatis kinerja organisasi tersebut tidak optimal. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Kriteria dalam reponsivitas meliputi,

1) Kesesuaian survei terhadap data yang diinginkan 2) Prioritas BPS dalam survei Nerwilis 3) Kritik dan saran dari instansi terkait

1) Kesesuaian survei terhadap data

BPS Kota Semarang dalam pelaksanaan survei Nerwilis, data yang didapat semestinya sudah sesuai yang diinginkan. Karena data yang masuk ke bagian pengolahan data BPS, akan di uji kembali untuk diperiksa kelayakan data tersebut. Apabila terjadi suatu kondisi datanya belum sesuai, maka kuesioner hasil survei akan dikembalikan kepada petugas yang bersangkutan untuk dimintai penyurveian ulang.

2) Prioritas BPS dalam survei Nerwilis

Ada 2 prioritas BPS dalam pelaksanaan survei Nerwilis di Kota Semarang. Yang pertama adalah prioritas tentang wilayah dan

yang kedua prioritas tentang ketepatan dan akurasi data. Prioritas wilayah akan didahulukan apabila BPS sedang melakukan survei untuk pengambilan data STK (Survei Tendensi Konsumen) dan SKKRT (Survei Khusus Konsumsi Rumah Tangga) karena survei tersebut terdiri dari blok-blok sensus yang hanya diambil beberapa sampel saja untuk dilakukan pencacahan. Kemudian prioritas tentang ketepatan dan akurasi data akan diutamakan apabila BPS sedang melakukan survei untuk pengambilan data STB (Survei Tendensi Bisnis) karena pada survei ini respondennya yaitu perusahaan.

3) Kritik dan saran

BPS dalam pelaksanaan survei Nerwilis di kota Semarang responden sering merasa jenuh dan bosan dengan adanya survei tersebut. Karena sifat survei itu sendiri yang membutuhkan data yang sangat banyak, sehingga mengganggu aktivitas dari responden.

d. Responsibilitas

Dengan mengukur tingkat kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.

Kriteria dalam responsibilitas meliputi, 1) Kesesuaian dengan visi misi 2) Nilai-nilai yang diterapkan 3) Peningkatan kompetensi dari segi *skill*, pendidikan dan pengalaman

1) Kesesuaian survei dengan visi misi

BPS dalam pelaksanaan survei Nerwilis di Kota Semarang sudah sesuai dengan visi misi organisasi. Hal itu ditunjukkan dengan salah satu visi mereka yaitu pelopor data statistik yang terpercaya untuk semua pihak. Jadi semua pihak baik pemerintah maupun masyarakat bisa memperoleh data yang dicari mulai dari data kependudukan, kemiskinan, ekonomi, pertanian dan lain-lain dari BPS.

2) Nilai-nilai yang diterapkan

BPS dalam pelaksanaan survei Nerwilis di kota Semarang selalu menerapkan P.I.A. yaitu Profesional, Integritas dan Amanah. Profesional dalam melakukan setiap pekerjaan, ber Integritas atau sikap kerja keras yang harus dimiliki oleh setiap insan BPS dan Amanah serta dapat dipercaya.

3) Peningkatan kompetensi

Memiliki *skill*, pendidikan serta pengalaman/jam terbang yang tinggi akan sangat mempengaruhi terhadap hasil kerja setiap pegawainya. Dari segi *skill* dan pendidikan di BPS sudah ada sekolah khususnya dibidang ilmu statistik, yaitu STIS dan AIS. Kemudian untuk masalah pengalaman, mereka hanya perlu melibatkan pegawainya disetiap kegiatan survei yang dilakukan oleh BPS Kota Semarang.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas berasal dari istilah dalam bahasa inggris *accountability* yang berarti pertanggungjawaban atau keadaan untuk dipertanggungjawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggungjawaban. Akuntabilitas yaitu berfungsinya seluruh komponen penggerak jalannya kegiatan perusahaan, sesuai tugas dan kewenangan masing-masing. Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut dipilih oleh rakyat, sehingga dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

Kriteria dalam akuntabilitas meliputi, 1) Pertanggungjawaban BPS Kota Semarang terhadap data yang disediakan 2) Transparansi kerja BPS Kota Semarang.

1) Pertanggungjawaban atas data

Data yang disediakan BPS kota Semarang dalam pelaksanaan survei Nerwilis memang sewajibnya bisa dipertanggungjawabkan. Karena data itu kelak juga akan berguna bagi siapa saja baik instansi pemerintahan maupun masyarakat yang membutuhkan data tersebut. BPS juga melakukan publikasi dari data yang dihasilkan melalui media online dan di cetak dalam bentuk buku.

2) Transparansi kerja

BPS Kota Semarang dalam transparansi dari aspek anggaran sudah tertuang pada LAKIP dan SAKIP organisasi, lalu pada aspek SDM yang digunakan dapat di cek langsung pada laman resmi BPS di bpscommunity.go.id kemudian dari aspek proses yang digunakan perekrutan tenaga lapangan semua melalui tahapan seleksi dan pelatihan terlebih dahulu.

2. FAKTOR FAKTOR

a. Faktor Internal

1) Peran pemimpin

BPS Kota Semarang telah didukung dengan sifat seorang pemimpin disini yang selalu melakukan *monitoring* terhadap segala pekerjaan yang ada dalam BPS. Dari *monitoring* yang dilakukan ini bawahan menjadi merasa termotivasi, karena apabila ada pekerjaan yang kurang optimal, peran pemimpin disini dapat membantu mencari solusi dan jalan keluar terhadap masalah yang sedang terjadi.

2) Skill dan Pendidikan

BPS Kota Semarang telah didukung dengan *skill* dan pendidikan dalam SDMnya. Karena di BPS mayoritas tingkat pendidikan yang ditempuh adalah sarjana, walaupun masih beberapa yang lulusan diploma.

3) Pengalaman yang Dimiliki

BPS Kota Semarang telah didukung oleh pengalaman yang dimiliki oleh tim teknis. Karena dalam pelaksanaan setiap survei, tim teknis selalu dilibatkan dalam semua kegiatan yang dilakukan BPS. Faktor usia juga mempengaruhi pengalaman, karena di

BPS rata-rata sudah senior dan berada dalam usia produktif.

4) Sertifikasi

BPS Kota Semarang telah didukung dengan pengadaan sertifikasi ini. Karena dengan adanya sertifikasi yang dilakukan itu dapat menunjukkan seseorang sudah kompeten pada bidang tersebut, khususnya bidang statistik.

5) Dukungan Kerja Tim (Motivasi)

BPS Kota Semarang telah didukung dengan pemberian motivasi berupa nilai-nilai positif dalam pekerjaan. Bekerja dengan jujur dan amanah serta percaya apapun yang kita lakukan di dunia ini kelak akan dipertanggung jawabkan dihadapan Tuhan Yang Maha Esa dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya penuh dengan tanggung jawab.

6) Reward dan Punishment

BPS Kota Semarang telah didukung dengan adanya pemberian *reward and punishment*, yaitu berupa kenaikan upah bagi yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan sebaliknya. Menurunkan nilai tunjangan kinerja bagi yang melakukan pekerjaan tetapi belum optimal dinilai dapat memotivasi pegawai di BPS Kota Semarang.

7) Sistem Kerja (Prosedur Pelaksanaan)

BPS Kota Semarang telah didukung dengan adanya kepemilikan standar/pedoman yang baku dalam pelaksanaan setiap survei termasuk survei Nerwilis. Sehingga prosedur-prosedur kerja yang sudah tertata sedemikian rupa dapat mempermudah tugas BPS dalam melakukan *public services* dalam bidang perstatistikan khususnya menyediakan data yang tepat, akurat dan berkualitas.

8) Etika yang Diterapkan

BPS Kota Semarang telah didukung dengan etika-etika yang diterapkan dalam pelaksanaan survei Nerwilis. Termasuk etika sopan dalam berbicara rapi dalam berpakaian dan santun dalam tingkah laku

dinilai dapat menuai hasil yang positif dari responden.

9) Ketersediaan SDM

BPS Kota Semarang menemui hambatan pada ketersediaan SDM. Karena SDM yang tersedia di BPS tidak sebanding dengan pekerjaan yang diterima.

b. Faktor Eksternal

1) Teknologi

BPS Kota Semarang telah didukung dengan penggunaan teknologi saat ini. Termasuk penggunaan teknologi komunikasi, teknologi informasi dan masih banyak teknologi yang membantu mempermudah pekerjaan di BPS.

2) Kemungkinan Tekanan dari Luar

BPS Kota Semarang telah didukung dengan status lembaga mereka yang Independen. Dengan ini tekanan apapun yang mencoba masuk dari luar, mereka mencoba untuk tidak akan terpengaruh oleh siapapun termasuk instansi pemerintahan.

3) Lingkungan (Reaksi Masyarakat)

BPS Kota Semarang terhambat pada reaksi masyarakat dengan adanya survei Nerwilis ini. Karena sifat survei ini yang memerlukan data penunjang yang sangat banyak, sehingga responden merasa bosan dengan jenuh karena selalu dimintai data. Tingkat kesadaran masyarakat sendiri akan statistik juga terbilang masih cukup rendah di Kota Semarang.

c. Upaya-Upaya Perbaikan Kinerja

Dari hasil penelitian diatas, terlihat berbagai faktor telah diteliti, namun terdapat beberapa yang menjadikan penghambat untuk menciptakan kinerja yang optimal dari BPS Kota Semarang. Diantaranya adalah ketersediaan SDM dalam pelaksanaan survei Nerwilis, serta reaksi masyarakat atas pelaksanaan survei Nerwilis tersebut.

Oleh karenanya, upaya yang selama ini dilakukan oleh BPS Kota Semarang dalam mengatasi kurangnya SDM dalam pelaksanaan survei Nerwilis, yaitu dengan melakukan *recruitment* atau mencari tenaga

ahli diluar BPS untuk dijadikan mitra kerja. Namun dalam melakukan perekrutan SDM ini, mereka mengadakan pelatihan dan seleksi terlebih dahulu untuk melihat siapa saja yang termasuk kompeten dalam bidang statistik. Upaya kedua dalam perbaikan kinerja BPS Kota Semarang yaitu mengatasi reaksi masyarakat luar khususnya kota Semarang yang belum sepenuhnya sadar akan pentingnya statistik di era modern ini. Oleh karenanya, BPS Kota Semarang perlu melakukan sosialisasi lebih mendalam lagi kepada masyarakat khususnya Kota Semarang tentang pentingnya statistik, dan juga mengubah *mindset* mereka.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai analisa kinerja pada BPS Kota Semarang, dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi masih kurang optimal, hal itu ditunjukkan dari indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

a. Produktivitas

BPS Kota Semarang dalam pelaksanaan survei Nerwilis yang berkaitan dengan produktivitas kerja sudah efektif dan efisien. Hal ini ditunjukkan dengan keefektifan kerja BPS yang hasil (output) dari survei Nerwilis dapat digunakan oleh berbagai instansi pemerintahan dan masyarakat. Kemudian untuk keefisienan kerja sudah ditunjukkan dengan tidak terjadinya *double counting* dalam pelaksanaan survei Nerwilis, namun ditemukan permasalahan pada kualitas data yang didapat, dengan pelaporan data dari hasil survei. Karena kualitas data itu sangat berpengaruh dengan kondisi di lapangan. Dan kondisi di lapangan menunjukkan bahwa data penunjang PDRB di masing-masing kecamatan/desa itu masih minim. Sehingga hal ini mempengaruhi pelaporan data hasil survei Nerwilis yang dilakukan BPS Kota Semarang.

b. Kualitas Layanan

BPS Kota Semarang dalam pelaksanaan survei Nerwilis berkaitan dengan kualitas layanan, produk dan jasa yang dihasilkan sudah sesuai dengan data yang diinginkan. Kemudian dari proses yang digunakan sudah sesuai dengan standar/pedoman baku BPS, namun ditemukan masalah pada presentase capaian kinerja yang masih belum seluruhnya dapat memenuhi target.

c. Responsivitas

BPS Kota Semarang dalam pelaksanaan survei Nerwilis berkaitan dengan responsivitas, sudah berjalan dengan optimal ditunjukkan dengan kesesuaian survei terhadap data yang diinginkan serta prioritas-prioritas data yang dilakukan juga sudah sesuai dengan target wilayah dan ketepatan serta akurasi data, namun ada kritik yang diterima adalah responden di lapangan merasa jenuh dan bosan ketika BPS meminta data kepada mereka. Mereka merasa terganggu dengan aktivitas yang dilakukan BPS karena itu dapat mengganggu kegiatan mereka sehari-hari.

d. Responsibilitas

BPS Kota Semarang dalam pelaksanaan survei Nerwilis berkaitan dengan responsibilitas, sudah berjalan dengan optimal ditunjukkan dengan kesesuaian survei dengan visi misi BPS Kota Semarang, penerapan nilai-nilai serta peningkatan kompetensi yang dilakukan.

e. Akuntabilitas

BPS Kota Semarang dalam pelaksanaan survei Nerwilis berkaitan dengan akuntabilitas, sudah berjalan optimal ditunjukkan dengan sudah dilaksanakannya pertanggungjawaban dan transparansi kinerja yang dihasilkan.

f. FAKTOR-FAKTOR

BPS Kota Semarang telah didukung dengan tingkat kompetensi dari masing-masing pegawai yang ada di dalamnya. Baik itu dari segi *skill* dan pendidikan, dari segi

pengalaman kerja maupun dari segi kepemilikan sertifikasi. Itu menunjukkan bahwa pegawai yang ada di BPS Kota Semarang sudah sesuai pada bidangnya, khususnya ilmu statistik. Selain itu, BPS Kota Semarang juga didukung oleh peran seorang pemimpin disana. Dalam melakukan tugasnya, seorang pemimpin disini selalu melakukan *monitoring* terhadap segala pekerjaan yang ada dalam BPS, sehingga para bawahannya merasa termotivasi. Kemudian motivasi lain yang diberikan adalah dengan memberikan nilai bonus atas keberhasilan kinerja mereka dengan cara menambahkan nilai tunjangan kinerja dalam gaji masing-masing pegawainya. Sistem kerjanya sudah ada standar/pedoman bakunya. Sehingga itu memudahkan tugas BPS dalam melakukan *public services* di bidang perstatistikan, khususnya dalam menyediakan data yang tepat, akurat, berkualitas, dan berkelanjutan. Dalam menyediakan data yang tepat, dan berkualitas, BPS Kota Semarang juga didukung dengan penggunaan teknologi masa kini yang sudah berkembang pesat. Termasuk dalam penggunaan teknologi informasi, dan komunikasi yang sudah banyak membantu pekerjaan BPS. Tetapi yang namanya sebuah organisasi, pasti ada saja tekanan dari luar yang mencoba mempengaruhi kinerja dalam organisasi tersebut. BPS Kota Semarang telah didukung dengan status mereka sebagai lembaga yang independen. Dengan ini tekanan apapun yang mencoba masuk, mereka tidak akan pernah terpengaruh termasuk dari instansi pemerintah sekalipun.

Namun dalam pelaksanaan survei Nerwilis di Kota Semarang, BPS menemui beberapa hambatan, diantaranya ketersediaan SDM dan reaksi masyarakat atas adanya survei tersebut. Faktor ketersediaan SDM memang suatu hal yang sangat kompleks. Karena disini jumlah pekerjaan yang diterima BPS tidak sepadan

dengan jumlah SDM yang ada. Sehingga upaya mereka selama ini adalah dengan melakukan perekrutan tenaga kerja yang sifatnya insidental atau sementara. Lalu dari reaksi masyarakat.

B. SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah disampaikan, maka dapat diberikan sebuah saran. Saran adalah pendapat, usul, anjuran yang dikemukakan untuk dipertimbangkan. Saran dikemukakan agar terjadi perbaikan atau peningkatan dari keadaan semula. Saran sebaiknya diajukan berdasarkan fakta atau data yang ada agar tepat sasaran dan yang diberikan saran bersedia dengan senang hati mempertimbangkan dan melaksanakannya. Saran harus disertai alasan yang rasional yang mendukung untuk meyakinkan kebenaran usulan yang kita berikan.

Oleh karena itu, saran yang bisa kita berikan setelah melakukan penelitian, antara lain:

a. Mengatasi masalah ketersediaan SDM

Untuk masalah yang sering dihadapi di dalam ketersediaan SDM dalam pelaksanaan survei, BPS dapat memaksimalkan jasa masyarakat kota Semarang yang berkompeten dan mengetahui bidang statistik untuk menjadi petugas sensus agar mempermudah pekerjaan BPS dalam mencari data di lapangan, tapi perlu diadakan seleksi terlebih dahulu untuk para calon petugas sensus, agar dapat membantu ikut serta mewujudkan visi misi BPS dalam rangka pelopor data statistik terpercaya untuk semua, menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak, dan meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta dalam rangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

b. Reaksi masyarakat

Untuk permasalahan tentang reaksi yang terjadi di masyarakat dengan adanya survei Nerwilis ini BPS perlu melakukan sosialisasi lebih mendalam tentang pentingnya bidang statistik di era modern ini. Agar dapat mengubah kesadaran masyarakat akan pentingnya statistik dan juga kesadaran berbangsa dan bernegara. Karena sebetulnya banyak sekali kegunaan statistik jaman sekarang ini seperti dapat membantu menyediakan informasi data (contoh: data penduduk, kemiskinan, ekonomi, dan lain-lain), membantu penelitian yang dilakukan oleh masyarakat yang memungkinkan memerlukan data penunjang dari BPS, dan untuk pemerintah kegunaan statistik ini dapat menilai hasil pembangunan masa lalu agar dapat melakukan perencanaan untuk pembangunan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani. 2011, *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media
- Dwiyanto, Agus, 2005. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dwiyanto, Agus, 2006. *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University
- Dwiyanto, Agus, 2010. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: PT.BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry, Nicholas. 1995. *Administrasi Negara Dan Masalah-Masalah Publik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Prasetyo C, Benedicta J, 2004. *Perancangan Strategy Map*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Riyanto, J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. SIUP: Jakarta
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. SIUP: Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung
- Sondang P.Siagian. 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rhineka Cipta.h.192 Terry G.R *Principle of Management*. (NewYork: Richard.D.Irwin,Inc. 1997)
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Strategi Pemasaran. Edisi Pertama*. Andi Ofset. Yogyakarta