

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Sejarah Singkat Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika

Sejarah pengamatan meteorologi dan geofisika di Indonesia dimulai pada tahun 1841 diawali dengan pengamatan yang dilakukan secara perorangan oleh Dr. Onnen, Kepala Rumah Sakit di Bogor. Tahun demi tahun kegiatannya berkembang sesuai dengan semakin diperlukannya data hasil pengamatan cuaca dan geofisika. Pada tahun 1866, kegiatan pengamatan perorangan tersebut oleh Pemerintah Hindia Belanda diresmikan menjadi instansi pemerintah dengan nama *Magnetisch en Meteorologisch Observatorium* atau *Observatorium Magnetik dan Meteorologi* dipimpin oleh Dr. Bergsma.

Pada tanggal 21 Juli 1947 Jawatan Meteorologi dan Geofisika diambil alih oleh Pemerintah Belanda dan namanya diganti menjadi *Meteorologisch en Geofysische Dienst*. Sementara itu, ada juga Jawatan Meteorologi dan Geofisika yang dipertahankan oleh Pemerintah Republik Indonesia, kedudukan instansi tersebut di Jl. Gondangdia, Jakarta. Pada tahun 1949, setelah penyerahan kedaulatan negara Republik Indonesia dari Belanda, *Meteorologisch en Geofysische Dienst* diubah menjadi Jawatan Meteorologi dan Geofisika di bawah Departemen Perhubungan dan Pekerjaan Umum. Selanjutnya, pada tahun 1950 Indonesia secara resmi masuk sebagai anggota Organisasi Meteorologi Dunia (*World Meteorological Organization* atau WMO) dan Kepala Jawatan Meteorologi dan Geofisika menjadi *Permanent Representative of Indonesia with WMO*.

Pada tahun 1955 Jawatan Meteorologi dan Geofisika diubah namanya menjadi Lembaga Meteorologi dan Geofisika di bawah Departemen Perhubungan, dan pada tahun 1960 namanya dikembalikan menjadi Jawatan Meteorologi dan Geofisika di bawah Departemen Perhubungan Udara. Pada tahun 1965, namanya diubah menjadi Direktorat Meteorologi dan Geofisika, kedudukannya tetap di bawah Departemen Perhubungan Udara. Pada tahun 1972, Direktorat Meteorologi dan Geofisika diganti namanya menjadi Pusat Meteorologi dan Geofisika, suatu instansi setingkat eselon II di bawah Departemen Perhubungan, dan pada tahun 1980 statusnya dinaikkan menjadi suatu instansi setingkat eselon I dengan nama Badan Meteorologi dan Geofisika, dengan kedudukan tetap berada di bawah Departemen Perhubungan.

Pada tahun 2002, struktur organisasinya diubah menjadi Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) dengan nama tetap Badan Meteorologi dan Geofisika. Terakhir, melalui

Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2008 Badan Meteorologi dan Geofisika berganti nama menjadi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) dengan status tetap sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen. Pada tanggal 1 Oktober 2009 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika disahkan oleh Presiden Republik Indonesia, Susilo Bambang Yudhoyono.

### **1.1.2 Visi dan Misi Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika**

#### **Visi**

Mewujudkan BMKG yang handal, tanggap dan mampu dalam rangka mendukung keselamatan masyarakat serta keberhasilan pembangunan nasional, dan berperan aktif di tingkat internasional.

#### **Misi**

- a. Mengamati dan memahami fenomena meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.
- b. Menyediakan data, informasi dan jasa meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika yang handal dan terpercaya.
- c. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan di bidang meteorologi, klimatologi , kualitas udara dan geofisika.
- d. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan internasional di bidang meteorologi, klimatologi , kualitas udara dan geofisika.

### **1.1.3 Logo dan Struktur Organisasi**

BMKG adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Kantor Pusat BMKG berlokasi di Jl. Angkasa I, No.2 Kemayoran, Jakarta Pusat 10720. Logo dari BMKG dapat dilihat pada Gambar 1.1:

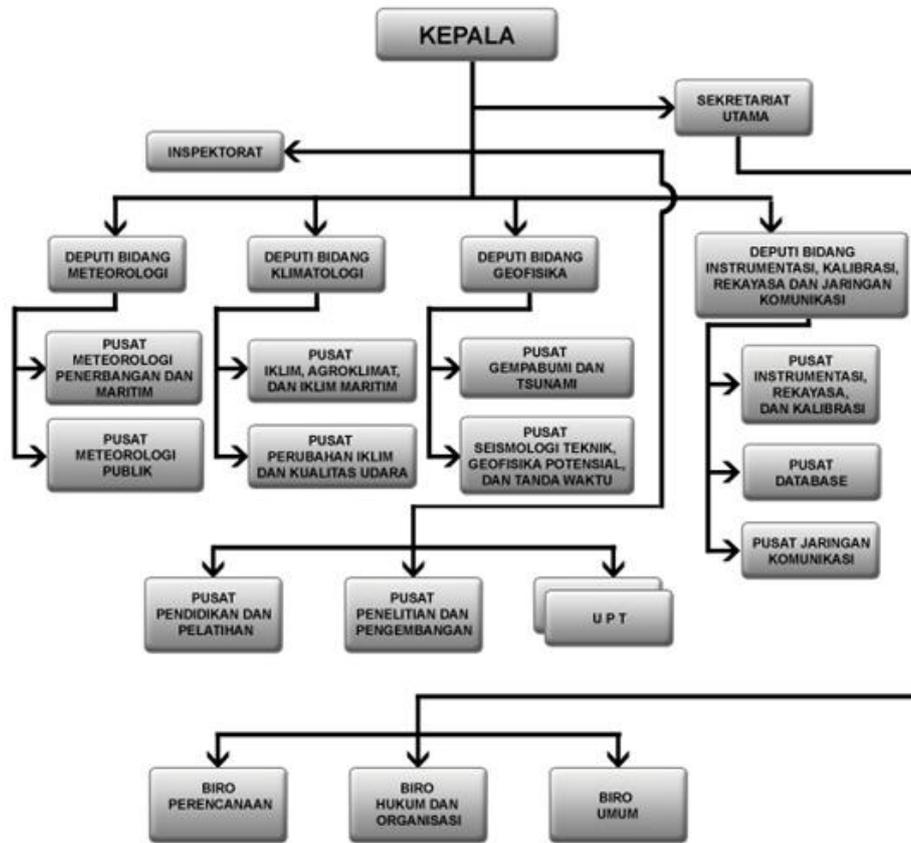


Sumber: [www.bmkg.go.id](http://www.bmkg.go.id)

**Gambar 1.1**

**Logo Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika**

BMKG dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan masing-masing Balai Besar membawahi sejumlah Stasiun BMKG. Struktur organisasi BMKG dapat dilihat pada Gambar 1.2.



Sumber: [www.bmkg.go.id](http://www.bmkg.go.id)

Gambar 1.2

### Struktur Organisasi Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Lembaga pemerintahan adalah lembaga negara atau *Civilized Organization*, dimana lembaga tersebut dibuat oleh negara, dari negara, dan untuk negara dimana bertujuan untuk membangun negara itu sendiri. Salah satu program pemerintah pada Kabinet Indonesia Bersatu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pelayanan publik adalah melakukan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi adalah cara pemerintah untuk mewujudkan *good governance* dan dapat menjadi permulaan sebuah negara untuk maju. Dengan penataan (*reform*) sistem penyelenggaraan pemerintahan yang lebih efektif dan efisien, diharapkan terwujud penyelenggaraan pemerintahan yang berdampak terhadap pelayanan pada masyarakat secara tepat, cepat, dan profesional.

Reformasi birokrasi dimulai dari lingkungan kementerian dan lembaga. Semakin banyak kementerian dan lembaga yang melakukan reformasi birokrasi maka semakin cepat negara mencapai tujuan pembangunan serta tercipta *good governance*. Pembaharuan dan perubahan yang harus dilakukan antara lain organisasi, proses bisnis, dan sumber daya manusia dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan. Dalam reformasi birokrasi yang sangat diperhatikan adalah rasionalisasi birokrasi yang mewujudkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas melalui pembagian kerja yang bersifat hierarki dan horizontal yang seimbang, diukur dengan perbandingan volume beban tugas dengan jumlah sumber daya disertai tata kerja formalistik dan pengawasan yang ketat.

Perubahan dan pembaharuan di bidang organisasi dilakukan dengan penataan kembali misi, visi, sasaran, program, agenda kebijakan, dan kinerja kegiatan menjadi lebih terencana, bertanggungjawab serta terbuka. Proses bisnis dalam birokrasi ditata sehingga lebih sederhana dan mudah serta menghasilkan pelayanan yang prima. Perhatian juga harus diberikan kepada sumber daya manusia yang menjalankan tugas agar mereka semakin profesional dalam memberikan pelayanan dan menjalankan tugas masing-masing.

BMKG merupakan suatu lembaga pemerintahan yang menginformasikan tentang cuaca, iklim dan gempa yang terjadi di Indonesia. Akhir-akhir ini, terutama di awal tahun 2014, Indonesia mengalami bencana banjir dikarenakan cuaca yang tidak menentu, oleh karena itu BMKG bertanggung jawab pada keselamatan masyarakat dari ancaman bencana melalui informasi yang dipublikasikan. Pada bulan Januari 2013, BMKG sebagai salah satu lembaga pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi. Dengan penerapan reformasi birokrasi diharapkan prestasi kerja karyawan pada BMKG dalam memberikan pelayanan publik dapat meningkat.

Menurut Panggabean (2004 : 93), insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah bila diberikan dalam wujud non materiil. Menurut Handoko (2011 : 176), sistem pemberian insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja, istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Para karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan keseluruhan keberhasilan mereka.

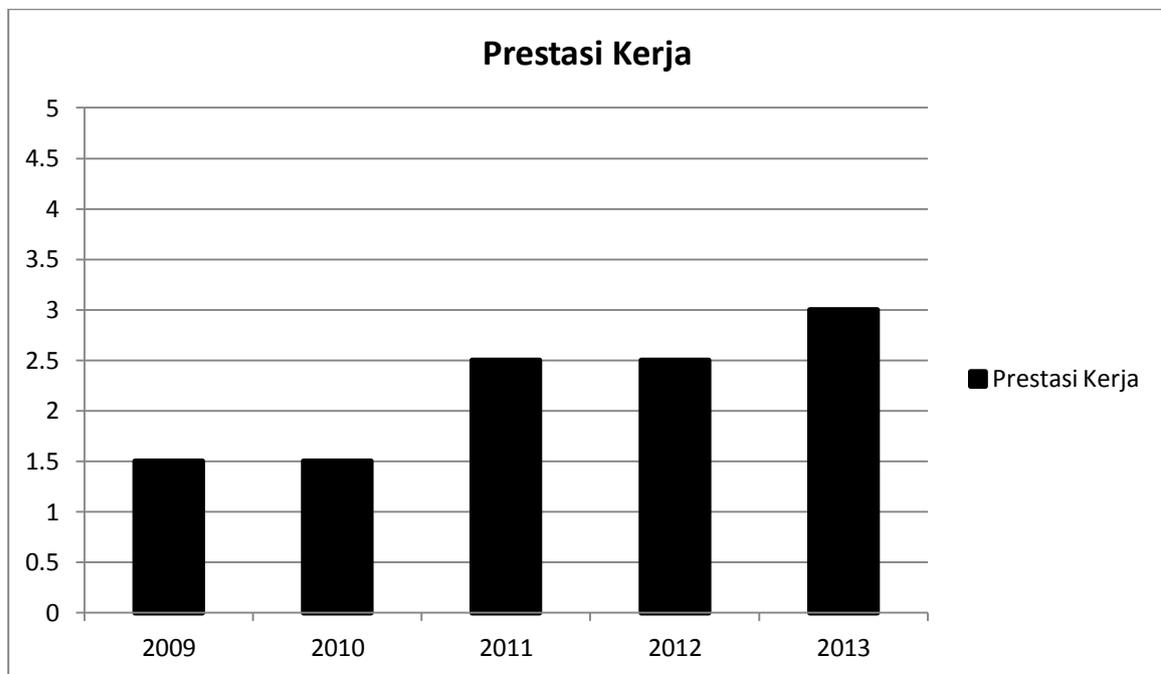
Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Achmad Supandi selaku Kasubag Administrasi dan Kesejahteraan SDM Kantor Pusat BMKG Jakarta Pusat, insentif yang diterapkan di BMKG adalah insentif finansial dan insentif non finansial. Insentif finansial terdiri dari tunjangan kinerja, uang lembur, tunjangan jabatan, uang makan, honorarium kegiatan proyek, tunjangan keluarga, dan fasilitas kesehatan. Tunjangan kinerja yang diberikan kepada karyawan berupa tunjangan prestasi yang diberikan 3 sampai dengan 6 bulan sekali. Tunjangan kinerja diberikan apabila pekerjaan tugas pokok dan fungsi di unit kerja telah diselesaikan, setiap unit kerja eselon 1 sampai dengan eselon 4 sudah mempunyai peraturan tentang tugas pokok dan fungsinya masing-masing berdasarkan struktur organisasi. Diharapkan tunjangan kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja.

Selain itu karyawan menerima uang lembur, diberikan apabila pekerjaan diluar tugas pokok dan fungsi terselesaikan. Uang lembur ini diberikan pada saat pekerjaan yang bersifat *urgent* dan diberikan setiap kali lembur (bulan berikutnya dibayarkan). Tunjangan Jabatan Struktural atau Fungsional diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan jabatan yang dimilikinya dan diberikan setiap bulan. Uang makan juga diberikan kepada karyawan setiap bulannya, namun apabila karyawan tidak hadir maka uang makan akan dipotong.

Karyawan juga akan menerima Honorarium Kegiatan Proyek, yaitu honor yang diberikan untuk karyawan yang melakukan tugas dari SK Menteri / KBMKG diluar tugas pokok dan fungsi dari Kuasa Pengguna Anggaran (KPA). Honor ini diberikan setiap 3 bulan rapel (pembayaran secara sekaligus). Setiap bulan, karyawan juga menerima tunjangan suami / istri / anak dan mendapatkan fasilitas kesehatan Askes / BPJS. Pada insentif non-finansial, karyawan Kantor BMKG akan diberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang memiliki prestasi tertentu serta penghargaan berupa pengakuan hasil kerja yang baik.

Menurut Siagian (2008 : 258), sistem insentif dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas “sumbangannya” kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya. Karyawan akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi jika pemberian insentif dilakukan secara adil, layak dan memadai. Prestasi kerja pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Salah satu prioritas yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menilai prestasi kerja dengan memberikan insentif atas kinerja yang sudah dicapai. Pemberian insentif yang diberikan kepada semua karyawan diberikan berdasarkan kelas jabatan karyawan, sedangkan harapan karyawan besarnya insentif yang diberikan sama rata tidak melihat dari kelas jabatan.

Berdasarkan situs resminya, KemenPAN memberikan informasi mengenai perkembangan akuntabilitas instansi pemerintah pusat dan provinsi dari tahun 2009 sampai 2013 mengalami peningkatan cukup signifikan. Namun justru penilaian yang dilakukan di BMKG berada pada kategori CC, yang dinilai cukup baik/memadai dan perlu banyak perbaikan. Untuk lebih jelas penulis memberikan grafik pada gambar 1.3 di bawah ini :



Sumber : [www.menpan.go.id](http://www.menpan.go.id)

**Gambar 1.3**  
**Grafik Penilaian Prestasi Kerja Karyawan BMKG**

Keterangan :

1,5 = D

2,5 = C

3,0 = CC

3,5 = B

4,5 = A

Berdasarkan grafik pada gambar 1.3 dapat dilihat adanya peningkatan prestasi kerja karyawan dari tahun 2009 sampai 2013. Diharapkan untuk tahun berikutnya prestasi kerja dapat stabil dan meningkat setiap tahunnya dengan adanya pemberian insentif. Dalam hal ini karyawan harus berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya hingga mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu peneliti perlu penilaian terhadap pemberian insentif yang dibuat untuk dapat melihat apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pemikiran diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat.”**

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang akan dicari pemecahan dan jawaban dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pemberian insentif karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat?
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pemberian insentif karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja Kantor Pusat BMKG Kemayoran Jakarta Pusat.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan atau Manfaat adalah hal-hal yang terjadi apabila tujuan tercapai. Adapun kegunaan yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan informasi tentang sejauh mana fungsi SDM perusahaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Memberikan masukan dan saran agar dapat memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja perusahaan di masa mendatang.
3. Sebagai masukan untuk Ilmu Pengetahuan dan referensi untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Berikut ini penulis sajikan uraian singkat materi pokok yang akan dibahas pada masing-masing Bab, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang penulisan sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab I berisi mengenai tinjauan terhadap obyek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan tugas akhir.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Pada bab II berisi mengenai tinjauan pustaka penelitian, teori Manajemen SDM, teori Kompensasi, teori Pemberian Insentif, teori Prestasi Kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab III menjelaskan tentang jenis penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, jenis dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas analisis data yang digunakan dalam penelitian dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab IV mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab V berisi tentang kesimpulan hasil analisis, saran untuk perusahaan dan saran bagi penelitian selanjutnya.