

ABSTRAK

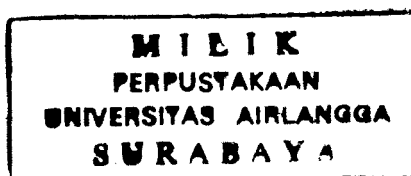
Salah satu agenda besar Reformasi Birokrasi adalah peningkatan kinerja pegawai melalui sistem remunerasi. Namun muncul berbagai masalah dalam menemukan sistem yang tepat. Besaran anggaran pemerintah yang digunakan untuk pegawai tidak dapat menjamin peningkatan kinerja pegawai. Ketidakefektifan pemberian remunerasi dan sistem penggajian justru berdampak buruk bagi organisasi sektor publik. Melalui *Factor Evaluation System*, Kompensasi berdasarkan evaluasi jabatan kini menjadi alternatif dalam pemberian tunjangan kinerja.

Penelitian ini berfokus pada efektifitas penggunaan anggaran melalui *Factor Evaluation System* dalam menentukan tambahan penghasilan pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis efektifitas penggunaan anggaran dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. Teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi keuangan sektor publik, anggaran berbasis kinerja, kompensasi, *performance based pay* dan *Factor Evaluation System* (FES). Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari segi penggunaan anggaran pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kota Surabaya berjalan dengan efektif. Disamping adanya efektifitas, penelitian ini menemukan beberapa kelemahan diantaranya kurangnya fleksibilitas penggunaan anggaran dan tidak adanya pengukuran yang dilakukan oleh masyarakat.

Dengan melakukan intepretasi teoritik terhadap anggaran berbasis kinerja dan efektifitas kompensasi. Disimpulkan bahwa penggunaan anggaran dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan *Factor Evaluation System* terbukti efektif.

Kata kunci : FES, Anggaran Berbasis Kinerja, Kompensasi.



ABSTRACT

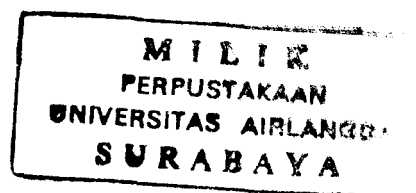
One of the most bureaucratic reform agenda is improving employee performance through the remuneration system. However, there are problems to find the right system. The amount of the government's budget that is used for employees can not guarantee to increase in employee performance. Ineffectiveness remuneration and payroll system, it is bad for public sector organizations. Through Factor Evaluation System, compensation based on job evaluation has become an alternative to the provision of performance benefits.

This study focuses on the effective use of the budget through the Factor evaluation system in determining employee income Supplement. The purpose of this study is to analyze the budget effectivity in Employee Income Supplement. The theory used in this study include financial public sector, performance-based budgeting, compensation, performance based pay and Factor Evaluation System (FES). The method is used in this study is a qualitative research with descriptive type.

The results showed that in terms of the use of budget provision Income Supplement Employees in Surabaya run effectively. In addition to the effectiveness of this study find weaknesses including lack fleksibility miraculous use of the budget and the lack of measurements made by the community.

By doing theoretical interpretation of the performance-based budgeting and effective compensation. Concluded that the use of the budget in the provision Employee Income Supplement Factor Evaluation System based on proven effective.

Keywords: FES, Performance-Based Budgeting, Compensation.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan ke hadirat Allah Subhanahu Wata'ala, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul: Efektifitas Penggunaan Anggaran Melalui *Factor Evaluation System* (FES) dalam Menentukan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

Pasca digaungkannya Reformasi Birokrasi, kajian tentang penggajian berbasis kinerja menjadi isu yang hangat diperbincangkan. Berbagai kajian dan penelitian tentang mencari pola yang efektif dalam pemberian tunjangan kinerja mewarnai khasanah keilmuan Administrasi Negara di Indonesia. Kajian ini cukup menarik mengingat permasalahan pegawai, patologi birokrasi, korupsi menjadi sisi gelap langkah reformasi birokrasi di Indonesia.

Bukan suatu hal yang baru tentang evaluasi jabatan dengan menggunakan *Factor Evaluation System* (FES) di Indonesia, namun menjadi menarik apabila FES dijadikan unsur pemberian tunjangan pegawai yang terintegrasi dengan penganggaran.

Penelitian ini berfokus pada efektifitas penggunaan anggaran melalui *Factor Evaluation System* dalam menentukan Tambahan Penghasilan Pegawai di Kota Surabaya. Secara garis besar penelitian ini menginterpretasi teori anggaran berbasis kinerja dan teori kompensasi untuk membuat kriteria-kriteria dalam

mendeskripsikan efektifitas pemberian tambahan penghasilan menggunakan metode FES.

Pada bab I berisi tentang latar belakang yang mendasari penelitian ini yang kemudian dirumuskanlah rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian. Dalam bab ini terdapat penjelasan tentang kerangka teoritik, dan metode peneitian yang digunakan dalam penelitian ini. Pada bab II berisi tentang gambaran umum kajian penelitian. Dalam bab ini dijelaskan bagaimana strategi peberian tunjangan di kota Surabaya dan penjelasan tentang sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai di kota Surabaya. Bab III berisi tentang penyajian data dan analisis serta intepretasi teoritik, bab ini merupakan bab inti dari penulisan skripsi ini yang berisikan tentang pembahasan serta intepretasi teoritik terhadap data yang diperoleh. Bab IV berisi kesimpulan dan saran, bab ini merupakan bab terakhir dari serangkaian bab dalam skripsi ini.

Meskipun demikian penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karenanya penulis mengharapkan kritik dan saran agar dimasa mendatang dapat menampilkan yang terbaik. Demikian pengantar skripsi ini dibuat semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua.

Yakin Usaha Sampai !!

Surabaya, 21 Desember 2015

Penulis