

**ANALISIS PENDATAAN GAJI, KEJELASAN INFORMASI, DAN
PELAPORAN OLEH PEGAWAI YANG BERSANGKUTAN
TERHADAP KEBERHASILAN SISTEM MERIT
(Studi Kasus di Kantor BPKAD Kabupaten Jombang)**

Muhammad Roziqi¹, Wina Nurhayati², Puteri Syarifah Al-Sakinah³

roziqimuhammad@gmail.com¹, winanurhayati02@gmail.com², puterisyarifahas@gmail.com³

Fakultas Ekonomi / Universitas Darul 'Ulum

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana proses pendataan gaji, kejelasan informasi, dan pelaporan oleh pegawai dapat mengatasi kecacatan prosedur dalam penerapan sistem merit di lingkungan ASN Kabupaten Jombang. Sistem merit, yang menekankan pada kompetensi dan kinerja, menjadi landasan penting dalam pengelolaan ASN yang profesional. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala, terutama terkait dengan kesalahan input data dan kurangnya pelaporan oleh pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode uji hipotesis. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 20 ASN dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel, yakni pendataan gaji yang terstruktur, kejelasan informasi, dan pelaporan oleh pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap perbaikan prosedur dalam sistem merit. Temuan ini menegaskan bahwa reformasi dalam pengelolaan gaji ASN perlu diarahkan pada peningkatan akurasi data dan kesadaran pelaporan agar sistem merit dapat berjalan lebih optimal dan akuntabel.

Kata Kunci: Pendataan gaji, kejelasan informasi, pelaporan pegawai, sistem merit, ASN.

PENDAHULUAN

Pegawai dapat diartikan sebagai individu yang menawarkan tenaga serta pikirannya kepada suatu institusi atau perusahaan, dan sebagai imbalannya menerima upah sesuai dengan kesepakatan kerja. Dalam pandangan Widjaja (2006), pegawai merupakan sumber daya manusia yang mencakup aspek jasmani dan rohani, yang keberadaannya sangat dibutuhkan dalam setiap kegiatan organisasi. Oleh sebab itu, pegawai berperan sebagai salah satu aset utama dalam menjalin kerja sama guna mencapai tujuan organisasi. Secara umum, pegawai adalah mereka yang bekerja di dalam suatu instansi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, dan memperoleh gaji sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaannya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang secara resmi diangkat oleh pemerintah sebagai pegawai tetap untuk mengisi posisi di lingkungan pemerintahan serta menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. PNS memiliki peran penting dalam menyelenggarakan pelayanan publik, pemerintahan, serta pembangunan nasional dengan menjunjung tinggi nilai profesionalisme, kejujuran, keadilan, dan pemerataan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa PNS merupakan WNI yang memenuhi kriteria tertentu dan diangkat secara tetap sebagai Aparatur Sipil Negara oleh pejabat yang berwenang untuk menduduki jabatan di instansi pemerintahan.

Sementara itu, sistem merit merupakan pendekatan dalam pengelolaan kepegawaian yang berfokus pada prinsip kompetensi, kualifikasi, serta kinerja. Sistem ini menuntut agar proses manajemen pegawai dilaksanakan secara adil dan bebas dari diskriminasi. Oleh karena

Jurnal eBA Vol. 12 No.2 2025

itu, aspek kompetensi menjadi dasar utama dalam proses perekrutan dan penempatan PNS.

Penerapan sistem merit semakin diperkuat dengan adanya moratorium penerimaan CPNS tahun 2011 yang mendorong evaluasi kebutuhan pegawai melalui analisis jabatan dan beban kerja. Reformasi birokrasi kemudian mengubah pola pengadaan pegawai yang semula berbasis jumlah menjadi berbasis kebutuhan tiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Kebijakan ini juga sejalan dengan pembatasan belanja pegawai agar tidak melebihi 50% dari APBD sebagaimana tertuang dalam regulasi daerah, termasuk Peraturan Bupati Jombang tentang kelas jabatan ASN. Dengan demikian, penataan pegawai tidak hanya mencakup aspek jumlah, tetapi juga kualifikasi dan pengelolaan anggaran yang efisien.

Selain aspek rekrutmen, sistem penggajian PNS juga diatur secara rinci melalui peraturan perundang-undangan, seperti UU No. 5 Tahun 2004 tentang Peraturan Gaji PNS dan PP No. 7 Tahun 1977. Gaji PNS dibedakan berdasarkan golongan dan pangkat, mulai dari Golongan I (Juru) hingga Golongan IV (Pembina), dengan kisaran gaji pokok yang disesuaikan masa kerja. Di samping gaji pokok, PNS berhak memperoleh berbagai tunjangan, antara lain tunjangan kinerja, tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan beras, dan tunjangan umum. Pemberian kenaikan gaji berkala maupun kenaikan pangkat dilakukan sesuai dengan ketentuan, apabila pegawai memenuhi syarat kinerja dan administrasi.

Pada tahun 2016 sampai dengan 2025 jumlah belanja (gaji) pegawai pada Pemerintah Kabupaten Jombang mengalami tren penurunan di setiap tahunnya, adalah bentuk dan gambaran bagaimana sistem merit ini telah di terapkan dapat dilihat melalui Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1. Total Belaja Pegawai pada 2016-2025 (Milliar Rupiah)
Rekapitulasi Jumlah Pegawai Per Jabatan Pemerintah Kabupaten
Jombang Kondisi per Januari 2016 - 2025

Jab / Tahun	Eselon										Non Eselon		CP NS	Jml PEG	Jml Belanja PEG
	I C	I D	II A	II B	III A	IIIB	IV A	IV B	V A	V B	Fung si	Staff			
2016	1	1	1	33	69	96	490	132	54	0	7398	3003	246	11524	51,379
2017	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6516	3315	72	9906	43,811
2018	1	1	1	29	67	112	460	137	0	0	6308	2246	121	9483	42,425
2019	1	1	1	27	59	95	326	54	0	0	6163	2266	0	8993	40,984`
2020	1	1	1	33	66	114	428	75	0	0	5791	1923	419	8852	41,551
2021	1	1	1	33	65	112	394	63	0	0	5445	1966	105	8186	38,367`
2022	1	1	0	32	68	119	438	74	0	0	5431	2011	87	8262	38,367
2023	1	1	1	33	65	119	398	80	0	0	4893	2309	181	8081	38,057
2024	1	1	1	33	65	117	364	77	0	0	5178	1297	6	7140	38,440
2025	1	1	1	31	55	112	341	70	0	0	4558	1948	3	7121	39,494

Data Sekunder, 2025

Pada saat yang bersamaan, reformasi birokrasi juga tengah berjalan dengan adanya

perubahan kelembagaan dan perampingan jabatan tertentu yang kemudian berubahnya pola pengadaan pegawai yang semula dilakukan dengan metode penetapan berapa kebutuhan jumlah pegawai berdasarkan jumlah pensiun dan kejadian lain sesuai jenjang strata pendidikan tiap pegawai baik mulai dari SLTA/Sederajat sampai dengan jenjang yang paling tinggi. Secara skala Nasional atau Kabupaten, sehingga komposisi jumlah memang terpenuhi namun dari segi kebutuhan akan kualitas layanan belum tentu terpenuhi, dengan diberlakukannya sistem merit maka pola pengadaan diatas tidak lagi di pakai melainkan menggunakan metode pemetaan berskala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagaimana di tetapkan pada Keputusan Bupati Jombang Nomor: 100.3.3.2/263/415.10.1.3/2024 tentang Tim Analisa Jabatan, Analisa Beban Kerja Dan Evaluasi Jabatan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Jombang dimana setiap satuan kerja dalam pembuatan analisa jabatan sudah memberikan gambaran jelas mengenai jumlah pegawai yang dibutuhkan sesuai kelas jabatan masing masing berdasar kelas SKPD, Secara kelembagaan kelas SKPD terletak pada beban kerja, yang dikategorikan menjadi tiga tipe: A (beban kerja besar), B (beban kerja sedang), dan C (beban kerja kecil). SKPD tipe A memiliki lebih banyak tugas dan tanggung jawab dibandingkan tipe B, sedangkan tipe B memiliki beban kerja lebih banyak daripada tipe C. Sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah (PP) terkait Perangkat Daerah. Perbedaan ini mempengaruhi struktur organisasi dan jumlah personel di masing- masing SKPD.

Namun, dalam praktik ditemukan adanya kelemahan pada sistem distribusi gaji dan tunjangan PNS. Proses input data yang masih dilakukan secara manual menimbulkan potensi kesalahan pencatatan dan berakibat pada kerugian keuangan negara. Data dari Badan Kepegawaian Daerah (misalnya) menunjukkan masih ditemukannya kasus keterlambatan pembayaran gaji, kesalahan nominal tunjangan, hingga ketidaksesuaian pencatatan masa kerja. Hal ini menjadi bukti bahwa sistem pengelolaan administrasi kepegawaian masih memiliki celah kelemahan yang perlu diperbaiki. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk perbaikan sistem pengelolaan gaji dan tunjangan PNS agar lebih akurat, transparan, serta efisien

Tinjauan Pustaka

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori ini menempatkan manusia sebagai inti dalam sistem organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang perlu dikelola dengan baik melalui pendekatan sistem merit. Sistem ini menekankan penghargaan yang berbasis pada kinerja, kompetensi, dan prinsip keadilan, baik dalam hal promosi, pemberian gaji, maupun tunjangan. Penerapan sistem merit diyakini mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas pegawai, sehingga kualitas pelayanan publik juga dapat ditingkatkan (Rizal, 2023).

2. Teori Equitas

Teori ini dikemukakan oleh Vroom (1964), yang menekankan pentingnya keadilan dalam penggajian dan kompensasi. Ketidakadilan dalam distribusi gaji atau tunjangan dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, bahkan berpengaruh pada kinerja organisasi. Sebaliknya, ketika pegawai merasa diperlakukan adil sesuai dengan usaha dan kontribusinya, maka mereka akan menunjukkan performa yang lebih baik. Oleh karena itu, sistem penggajian yang adil merupakan instrumen penting dalam menjaga motivasi dan produktivitas pegawai.

3. Teori Sistem Penggajian (*Compensation Management*)

Sistem penggajian modern berfokus pada pendekatan berbasis kinerja (*Performance-Based Pay*), yaitu mengaitkan kompensasi dengan pencapaian target kerja. Hal ini bertujuan agar struktur gaji lebih adil, proporsional, dan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Salah satu metode evaluasi yang digunakan adalah Hay Group, yang

menilai jabatan berdasarkan kontribusi, tanggung jawab, dan kompleksitas pekerjaan. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat menciptakan struktur penggajian yang lebih transparan, adil, dan kompetitif (Setiawan, 2023).

4. Teori Kejelasan Informasi

Pendataan gaji merupakan proses pencatatan, pengelolaan, dan pembaruan data kompensasi pegawai. Ketidakkuratan data sering terjadi akibat kelalaian dalam pembaruan data, perubahan status pegawai, atau input manual yang tidak tepat. Oleh karena itu, pendataan berkala sangat diperlukan agar data selalu mutakhir dan valid. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menekankan perlunya pencatatan data tenaga kerja secara teratur sebagai dasar perencanaan dan kebijakan pengupahan.

5. Teori Kejelasan Informasi

Kejelasan informasi berkaitan dengan transparansi dalam perencanaan, penganggaran, dan realisasi penggajian. Informasi yang disampaikan secara terbuka, jelas, konsisten, dan mudah diakses akan membantu pegawai memahami prosedur yang berlaku serta meminimalisir kesalahan pelaksanaan. Sebaliknya, informasi yang tidak jelas berpotensi menimbulkan miskomunikasi, ketidakpastian, bahkan meningkatkan risiko kesalahan administrasi (Amika, 2023).

6. Teori Pelaporan Pegawai

Pelaporan pegawai merujuk pada kewajiban ASN untuk menyampaikan data terkait perubahan status, seperti pernikahan, kelahiran anak, kenaikan pangkat, maupun mutasi. Kurangnya kepatuhan dalam pelaporan dapat menyebabkan ketidakakuratan data kepegawaian, yang pada gilirannya menimbulkan kesalahan dalam prosedur administrasi. Oleh karena itu, pelaporan yang disiplin, tepat waktu, dan konsisten sangat penting untuk memastikan data yang digunakan selalu mutakhir dan valid (Arlan, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* yang berlandaskan pada paradigma positivisme. Menurut Sugiyono (2018) *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel yang akan diteliti serta hubungane antara variabel yang satu dengan yang lain melalui hubungane Hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan analisis statistik, sehingga hasil yang diperoleh bersifat objektif, valid, dan reliabel.

Objek penelitian adalah variabel pendataan gaji (X_1), kejelasan informasi (X_2), pelaporan pegawai (X_3), serta kecacatan prosedur (Y). Subjek penelitian adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang. Penelitian dilaksanakan di Kantor BPKAD Kabupaten Jombang pada bulan April hingga Juni 2025.

Populasi penelitian adalah seluruh ASN Kabupaten Jombang. Karena jumlah pasti populasi tidak diketahui, penentuan jumlah sampel mengacu pada teori Roscoe yang menyatakan bahwa ukuran sampel minimal adalah 30–50 responden. Berdasarkan pertimbangan tersebut, ditetapkan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik penentuan sampel menggunakan incidental sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan ditemui peneliti dan memenuhi kriteria sebagai responden (Sugiyono, 2018).

Karakteristik responden

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada 50 responden pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Jombang. Karakteristik responden berguna untuk

menguraikan identitas responden yang diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan pekerjaan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	25	50%
2	Perempuan	25	50%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer diolah (SPSS 25), 2025.

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini terdapat 25 responden atau 50% berjenis kelamin laki-laki, dan 25 responden atau 50% berjenis kelamin perempuan. Oleh karena itu, responden pada penelitian ini seimbang antara laki-laki dan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30 tahun	12	24%
2	31-40 tahun	20	40%
3	41-60 tahun	18	36%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer diolah (SPSS 25), 2025.

Berdasarkan tabel 2 menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 20 orang. Responden yang berusia 41 – 60 tahun sebanyak 18 orang. Sisanya berusia 21 – 30 tahun sebanyak 12 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Adapun klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMP	2	4%
2	SMA	15	40%
3	S1	23	46%
4	S2 atau Lainnya	10	20%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer diolah (SPSS 25), 2025.

Ditinjau pada tabel 4.3 menjelaskan bahwasanya pendidikan terakhir responden dalam

penelitian ini didominasi oleh tamatan S1 sebanyak 23 orang (46%). Sedangkan responden dari tamatan SMP sebanyak 2 orang (4%). Kemudian responden dari tamatan SMA sebanyak 15 orang (40%). Sisanya dari tamatan S2 atau lainnya sebanyak 10 orang (20%).

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Jombang melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

1. Deskripsi Variabel Pendataan Gaji (X1)

Tabel 4
Tanggapan responden terhadap variabel pendataan gaji (X1)

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pendataan Gaji (X1)	Apakah Anda merasa bahwa gaji pokok yang diterima sesuai dengan jumlah dasar sebelum tunjangan, bonus, atau potongan lainnya?	0	0	0	0	3	6	19	38	28	56	4.50
	Apakah total tunjangan tetap bulanan yang Anda terima sesuai berdasarkan slip gaji/perjanjian kerja?	0	0	0	0	3	6	12	24	35	70	4.64
	Dalam satu tahun terakhir, apakah Anda pernah menerima bonus kinerja atau insentif?	0	0	0	0	5	10	29	58	16	32	4.22
	Apakah gaji Anda dikenakan potongan wajib/legal seperti PPh 21, BPJS Ketenagakerjaan, atau BPJS Kesehatan?	0	0	1	2	7	14	13	26	29	58	4.40
	Apakah Anda menerima pembayaran gaji setiap bulan dan besarnya sesuai dengan data gaji?	0	0	2	4	6	12	13	26	29	58	4.38
Rerata												4.43

Sumber: Data Primer diolah (SPSS 25), 2025.

Rekapitulasi jawaban responden pada variabel pendataan gaji (X1) yang telah diolah sesuai Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel pola hidup hedonis dengan rerata 4,43 termasuk “Sangat Tinggi” yang mana menurut peneliti pendataan gaji ini sangat berpengaruh pada kecacatan prosedur, dikarenakan dengan adanya pencatatan gaji yang berpotensi kurang baik dapat membuat kecatatan prosedur. Item skor rata-rata tertinggi

sebesar 4,64 tentang total tunjangan tetap bulanan yang Anda terima sesuai berdasarkan slip gaji/perjanjian kerja. Dalam pernyataan item tersebut responden menyatakan bahwa dirinya merasa tunjangan tetap setiap bulan yang diterima sesuai dengan kesepakatan kerja. Sedangkan item skor rata-rata terendah sebesar 4,22 tentang dalam satu tahun terakhir, apakah Anda pernah menerima bonus kinerja atau insentif.

2. Deskripsi Variabel Kejelasan Informasi (X2)

Tanggapan responden terhadap variabel kejelasan informasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Rekapitulasi Variabel Kejelasan Informasi (X2)

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kejelasan Informasi (X2)	Apakah informasi/dokumen ini menggunakan kata-kata yang sederhana dan familiar bagi Anda?	0	0	2	4	9	18	30	60	9	18	3.92
	Apakah alur penyajian informasi dalam dokumen ini logis dan mudah diikuti dari awal hingga akhir?	0	0	2	4	13	26	30	60	5	10	3.76
	Apakah semua data atau angka yang disebutkan dalam dokumen ini konsisten di seluruh bagiannya?	0	0	2	4	7	14	32	64	9	18	3.96
Rerata												3.88

Sumber: Data Primer diolah (SPSS 25), 2025.

Variabel kejelasan informasi (X2) pada Tabel 5 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kejelasan informasi dengan rerata 3,88 termasuk “Tinggi” dengan makna bahwa kejelasan informasi berdampak pada kecacatan prosedur. Item skor rata-rata tertinggi sebesar 3,86 tentang semua data atau angka yang disebutkan dalam dokumen ini konsisten di seluruh bagiannya. Dalam pernyataan item tersebut responden menyatakan bahwa dirinya setuju dengan data yang disebutkan dalam dokumen konsiten, sehingga mampu memprediksi adanya kecatatan prosedur. Sedangkan item skor rata-rata terendah sebesar 3,76 tentang alur penyajian informasi dalam dokumen ini logis dan mudah diikuti dari awal hingga akhir.

3. Deskripsi Variabel Pelaporan oleh Pegawai (X3)

Tanggapan responden terhadap variabel pelaporan oleh pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Rekapitulasi Variabel Pelaporan oleh Pegawai (X3)

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pelaporan oleh Pegawai (X3)	Apakah Anda dapat memastikan bahwa laporan yang Anda serahkan tepat waktu?	0	0	0	0	12	24	23	46	15	30	4.06
	Apakah Anda sering meminta informasi tambahan kepada pegawai/tim karena ada data yang seharusnya ada namun tidak tercantum dalam laporan?	0	0	0	0	13	26	21	42	16	32	4.06
	Seberapa akurat informasi dan data yang Anda sajikan dalam laporan secara keseluruhan?	0	0	2	4	17	34	20	40	11	22	3.80
	Seberapa mudah laporan yang Anda laporkan dipahami secara keseluruhan?	0	0	2	4	10	20	20	40	18	36	4.08
Rerata												4.00

Sumber: Data Primer diolah (SPSS 25), 2025.

Variabel pelaporan oleh pegawai (X3) pada Tabel 6 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel pelaporan oleh pegawai dengan rerata 4 termasuk “Tinggi” dengan makna bahwa pelaporan oleh pegawai berdampak pada kecacatan pelaporan pada ASN di Kabupaten Jombang. Item skor rata-rata tertinggi sebesar 4,08 tentang seberapa mudah laporan yang Anda laporkan dipahami secara keseluruhan. Dalam pernyataan item tersebut responden menyatakan bahwa dirinya setuju dengan laporan yang dibuat mudah dipahami secara keseluruhan, sehingga mampu memprediksi kecacatan prosedur. Sedangkan item skor rata-rata terendah sebesar 3,8 tentang seberapa akurat informasi dan data yang Anda sajikan dalam laporan secara keseluruhan.

4. Deskripsi Variabel Kecacatan Prosedur (Y)

Tanggapan responden dalam penelitian ini terhadap variabel kecacatan prosedur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Rekapitulasi Variabel Kecacatan Prosedur (Y)

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kecacatan Prosedur (Y)	Apakah Anda seringkali harus mencari informasi atau menanyakan kepada orang lain tentang langkah-langkah yang seharusnya ada namun tidak tercantum dalam prosedur pelaporan?	0	0	4	8	3	6	33	66	10	20	3.98
	Apakah Anda sering merasa bingung atau perlu menginterpretasikan sendiri makna dari instruksi tertentu dalam prosedur pelaporan?	0	0	4	8	11	22	28	56	7	14	3.76
	Apakah ada perbedaan antara apa yang tertulis dalam prosedur pelaporan dengan cara Anda atau tim Anda benar-benar melaksanakannya di lapangan?	0	0	6	12	9	18	24	48	11	22	3.80
	Apakah Anda pernah melihat kesalahan produk/layanan yang jelas disebabkan oleh prosedur yang kurang baik atau instruksi yang menyesatkan?	0	0	1	2	2	4	27	54	20	40	4.32
	Rerata											3.97

Sumber: Data Primer diolah (SPSS 25), 2025.

Dari hasil Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa variabel kecacatan prosedur dengan rerata 3,97 termasuk “Tinggi” sehingga dapat diartikan kecacatan prosedur pada ASN di Kabupaten Jombang termasuk besar. Hal ini, didukung dengan adanya item skor rata-rata tertinggi sebesar 4,32 tentang pernah melihat kesalahan produk/layanan yang jelas disebabkan oleh prosedur yang kurang baik atau instruksi yang menyesatkan. Dalam pernyataan item tersebut responden menyatakan bahwa adanya kesalahan dalam layanan yang disebabkan oleh kurang baiknya prosedur memberi intruksi. Sedangkan item skor rata-rata terendah sebesar 3,76 tentang sering merasa bingung atau perlu menginterpretasikan sendiri makna dari instruksi tertentu dalam prosedur pelaporan. Dari skor rerata terendah termasuk kriteria tinggi.

Pembahasan

Pada uraian yang telah peneliti jelaskan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan faktor pendataan gaji dapat mempengaruhi kecacatan prosedur. Hasil penelitian pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Jombang menjelaskan bahwa, menurut responden pendataan gaji dirasa tinggi, antara lain ditunjukkan dengan tunjangan tetap yang diterima ASN sesuai dengan Jurnal eBA Vol. 12 No.2 2025

kesepakatan kerja. Dalam hal ini menurut peneliti, jika pendataan gaji yang dilakukan oleh ASN di Kabupaten Jombang meningkat maka, terdapat peluang kecacatan prosedur yang dilakukan oleh ASN di Kabupaten Jombang.

Hasil penelitian pada Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jombang menjelaskan bahwa menurut responden tingkat kejelasan informasi yang ada dirasa tinggi, antara lain ditunjukkan dengan semua data atau angka yang disebutkan dalam dokumen ini konsisten di seluruh bagiannya, sehingga mampu memprediksi kecacatan prosedur yang ada. Dalam hal ini menurut peneliti, ASN di Kabupaten Jombang harus membuat inovasi yang efektif dengan adanya kejelasan informasi tersebut, agar ASN mampu menjaga tingkat kecacatan prosedur di Kabupaten Jombang. Oleh karena itu, jika kejelasan informasi yang ada bagus maka, terdapat peluang kecacatan informasi yang minim di Kabupaten Jombang.

Hasil penelitian pada Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jombang menjelaskan bahwa menurut responden tingkat pelaporan oleh pegawai dirasa tinggi, antara lain ditunjukkan dengan mudah dipahaminya laporan yang dibuat oleh pegawai, sehingga mampu memprediksi adanya kecacatan prosedur yang akan terjadi. Dalam hal ini menurut peneliti, ASN harus mampu meningkatkan ketelitian dan konsistensi dari laporan yang dibuat, agar kecacatan prosedur yang terjadi di Kabupaten Jombang semakin kecil. Oleh karena itu, jika pelaporan oleh pegawai yang ada tinggi maka, terdapat peluang kecacatan prosedur yang tinggi di Kabupaten Jombang.

Kesimpulan

Pendataan Gaji memiliki kontribusi hubungan yang baik terhadap Kecacatan Prosedur pada Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jombang. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila pendataan gaji di Kabupaten Jombang dapat lebih inovatif dan mudah dipahami, maka akan mampu menurunkan peluang Kecacatan Prosedur pada ASN di Kabupaten Jombang.

Kejelasan Informasi memiliki kontribusi hubungan yang baik terhadap Kecacatan Prosedur pada Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jombang. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila pengembangan inovasi pada penyampaian informasi memberikan manfaat bagi para ASN dan masyarakat luas maka dengan informasi yang dapat dipahami secara mudah dan langsung, maka akan mampu menurunkan peluang Kecacatan Prosedur pada ASN di Kabupaten Jombang.

Pelaporan oleh Pegawai mampu membangun kontribusi hubungan yang baik untuk meningkatkan Kecacatan Prosedur pada Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jombang. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila ASN membuat laporan yang konsisten dan akurat maka, segala bentuk inovasi yang menguntungkan baik untuk pemerintah maupun pegawai akan dapat menekan peningkatan Kecacatan Prosedur. Dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan ini dimana Pelaporan oleh Pegawai yang selama ini dilakukan oleh Pegawai telah sukses membuat banyaknya presentase kemungkinan terjadinya kecacatan prosedur yang dilakukan oleh ASN di Kabupaten Jombang.

Saran

Melihat berbagai persoalan yang ditemukan selama penelitian, ada beberapa hal yang patut menjadi perhatian pemerintah daerah untuk melakukan perbaikan ke depan. Salah satu hal yang sangat penting adalah :

1. Melakukan penertiban sistem pelaporan pegawai yang lebih rutin dan terstruktur.

Mewajibkan ASN untuk memberikan laporan secara berkala terkait data diri dan status kepegawaianya, agar data yang digunakan dalam penghitungan gaji dan tunjangan benar-benar sesuai dengan kondisi di lapangan.

2. Memperkuat kapasitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan gaji.

Pemerintah daerah melalui BPKAD dan masing-masing SKPD juga perlu memperkuat kapasitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan gaji. Pelatihan

dan pendampingan teknis secara berkala dapat membantu meminimalisir kesalahan dalam penghitungan maupun input data.

3. Meningkatkan fungsi pengawasan oleh atasan langsung atau pihak manajerial untuk memastikan bahwa setiap proses berjalan sesuai prosedur yang berlaku.

Evaluasi terhadap sistem penggajian juga harus dilakukan secara berkala. Evaluasi ini bukan hanya untuk melihat apakah proses pengelolaan berjalan lancar, tapi juga untuk mengukur sejauh mana sistem merit benar-benar diterapkan dalam praktik. Evaluasi yang dilakukan secara objektif dan menyeluruh akan membantu mendorong terciptanya sistem pengelolaan gaji yang lebih adil, akuntabel, dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalurrahman. (2000). *Muhammad Sebagai Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi.
- Dewi, N. W. (2022). Effectiveness Of Pay For Performance Incentive System. *Media Bisnis*, 159-166.
- Amika, A. W. N., & Riorini, S. V. (2023). Pengaruh Transparansi Green Attributes Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Hijau. *Jim: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 2268-2281.
- Arlan, A. S. B. (2022). Kinerja Pegawai Pada Upt Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin. *Al Iidara Balad*, 4(2), 14-21.
- Khasanah, U. (2023). Dampak Implementasi Pembayaran Berbasis Kinerja (Pay-For-Performance) Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (Fktp)
- Khobiburrohma, E. N. (2020). Penerapan Sistem Merit Dalam Birokrasi Indonesia Untuk Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 139-148. Kualitas Layanan Kesehatan Di Berbagai Negara. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 248-261.
- Laia, M. (2021). Analisis Sistem Penggajian Dalam Rangka Mengefektifkan Pengendalian Internal Pada Pt. Carefastindo Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 138-149 .
- Pay, M. E. (2018). Performance Based Payment (Pbp) Dan Kepuasan Kompensasi Dalam Pemberian Jasa Pelayanan Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Bagi Tenaga Kesehatan Puskesmas Di Kabupaten Ende. *Bkm Journal Of Community Medicine And Public Health*, 461-466.
- Rahayu, S. T. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 102-109.
- Sawitri, A. (2018). Pay For Performance : Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*, 1-7.
- Suhartini, N. (2020). Penerapan Metode Statistical Proses Control (Spc) Dalam Mengidentifikasi Faktor Penyebab Utama Kecacatan Pada Proses Produksi Produk Abc. *Jurnal Ilmiah Teknologi Dan Rekayasa*, 25(1), 10-23.
- Sulistiyowati, S. (2018, April 17). *Kementerian Pertahanan Republik Indonesia*. Retrieved From Kemhan.Go.Id: <https://www.kemhan.go.id/balitbang/pns>

Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non-Upah, Yang Sering Dijadikan Acuan Dalam Membedakan Tunjangan Tetap Dan Tidak Tetap.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Dan Perubahannya, Seperti Uu Cipta Kerja), Yang Mengatur Komponen Upah Seperti Gaji Pokok Dan Tunjangan.