

**DAMPAK PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PNS DI KABUPATEN LAMANDAU
(STUDI DI SEKRETARIAT DAERAH SUB BAGIAN ADMINISTRASI
PEREKONOMIAN DAN SUMBER DAYA ALAM)**

Serly Astuti

ABSTRACT

The research aims to determine the impact of local performance allowance to improve the performance of employees in the district secretariat office lamandau section Administration of the economy and SDA. The research types were descriptive with qualitative approach. With data collecting techniques are observation, interview, and study of documentation. The validity test of the data used source triangulation technique. The data analysis technique was interactive; they are data collection, data reduction, data presentation, and conclusion.

The research results showed that The impact of providing local performance allowances to improve performance for employees in the district secretariat office lamandau in the administration of the economy and SDA, that can be seen from indicators, namely (1) Quantity, the employees work based on employee's performance target (SKP) and the daily performance report (LKH) (2) Quality, the result of their work can be categorized by their performance (3) the presence and activities are increasing, the employees come and back to home based on the office rule, (4) the cooperation, the employees can do the good cooperation with the senior or workmate, (5) Employee economy, Employees feel satisfied and can improve employee performance.

Keywords: Performance, employee's benefit Performance, Office secretariat for the administration of the economy and natural resources of the district of Lamandau.

PENDAHULUAN

Pemberian Kinerja Daerah atau tunjangan ini mempengaruhi beberapa aspek diantaranya tingkat kepuasan dan motivasi yang dimiliki para pegawainya. Dengan pemberian Kinerja Daerah seharusnya akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang terwujud dalam laporan capaian kinerja menunjukkan tingkat capaian yang cukup baik akan tetapi dalam kenyataannya masih banyak tugas dan tanggung jawab para pegawai yang belum optimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini menunjukkan dalam pelaksanaannya tingkat loyalitas para pegawai terhadap organisasi masih harus terus ditingkatkan. Bidang Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lamandau, salah satu organisasi perangkat daerah di tingkat Kabupaten Lamandau bertugas membantu kepala daerah dibidang pengelolaan Keuangan daerah sesuai dengan Peraturan Bupati Lamandau Nomor 1a Tahun 2014 Tentang Rincian Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lamandau .

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Dampak Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah Dalam Meningkatkan Kinerja PNS di Kabupaten Lamandau (Studi pada Sekretariat Daerah Sub Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam Kabupaten Lamandau)”**. Berdasarkan pada latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan pokok yang akan dibahas yaitu **“Bagaimana Dampak Pemberian Tunjangan Daerah Dalam meningkatkan Kinerja PNS di Kabupaten Lamandau pada Kantor Sekretariat Daerah Sub bagian Umum Kabupaten Lamandau?”** Dengan tujuan untuk mengetahui Dampak Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah Dalam meningkatkan Kinerja PNS di Kabupaten Lamandau pada Kantor Sekretariat Daerah Sub Bagian Umum Kabupaten Lamandau.

Adapun Kegunaan Penelitian ini bagi Pemerintah Kabupaten Lamandau, khususnya dalam menentukan kebijakan pemberian Tunjangan Kinerja Daerah kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamandau.

TINJAUAN PUSTAKA

Dampak

Dampak secara sederhana bisa diartikan sebagai pengaruh atau akibat dampak ke dalam dua pengertian yaitu;

1. Pengertian Dampak Positif

Dampak adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Sedangkan positif adalah pasti atau tegas dan nyata dari suatu pikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik. positif adalah suasana jiwa yang mengutamakan kegiatan kreatif dari pada kegiatan yang menjemukan, kegembiraan dari pada kesedihan, optimisme dari pada pesimisme.

2. Pengertian Dampak Negatif

dampak negatif adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang buruk dan menimbulkan akibat tertentu.

Tunjangan Kinerja Daerah

Tunjangan Kinerja Daerah diberikan kepada pegawai ASN dan calon pegawai ASN yang dikelompokkan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang Pelaksana golongan sedangkan Pejabat fungsional tertentu yang dikelompokkan dalam kelompok berdasarkan kelompok jenjang pangkat/golongan.

Kinerja

Menurut Indra Bastian dalam Fahmi (2011:2) menyatakan bahwa **“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic**

planning) suatu organisasi". Dapat diartikan bahwa kinerja berhubungan erat dengan tujuan strategis serta kepuasan konsumen dalam suatu organisasi untuk memenuhi tujuan organisasi tersebut. Selanjutnya Mangkunegara (2004: 67) menyebutkan aspek-aspek penilaian kinerja adalah kinerja, tanggung jawab, kesetiaan, pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin kerja sama dan kepemimpinannya.

Indikator Kinerja

Jhon Miner (1988) dalam Sudarmanto (2009: 11 – 12), mengemukakan 5 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.
- e. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi: kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskriptif gambaran atau lukisan secara faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Peneliti membatasi lingkup penelitian pada lingkup penelitiannya menggunakan 5 indikator:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Kehadiran di tempat kerja
4. Kemampuan Bekerjasama
5. Perekonomian Pegawai

Dalam penelitian ini, penulis akan memperoleh sumber data yang diambil dari informan yang berasal dari pegawai Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam untuk mengetahui sejauh mana efektifitas pemberian Tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber daya Alam di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamandau.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Pemberian Tunjangan Kinerja di Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam

Pemberian tunjangan kinerja di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lamandau Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja tersebut dapat diketahui melalui pengukuran kinerja

pegawai. Sesuai dengan teori yang digunakan pengukuran kinerja tersebut menggunakan indikator sebagai berikut:

a. Kuantitas hasil kerja yang dicapai,

Kuantitas kinerja pegawai mengalami peningkatan berdasarkan Sasaran Kinerja pegawai (SKP) dan Laporan Kinerja Harian (LKH). Kuantitas hasil kinerja pegawai disesuaikan dengan dokumen hasil kerja sebagai bukti bahwa pegawai bekerja sesuai dengan target yang ditentukan. Ketercapaian target kinerja setiap pegawai akan sangat mempengaruhi besaran pemberian tunjangan kinerja. Keinginan untuk memperoleh tunjangan kinerja yang lebih besar, secara tidak langsung akan memicu pegawai untuk berusaha memenuhi target kinerja yang ditetapkan. Dengan adanya keinginan untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditentukan, peningkatan kinerja pegawai juga akan tercapai sehingga tujuan organisasi juga dapat terwujud.

b. Kualitas hasil kerja yang dicapai

Kualitas hasil kerja diperoleh melalui penilaian yaitu menjaga mutu kerja dan jarang melakukan kesalahan. Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) peningkatan terhadap kualitas kinerja pegawai yaitu dari rata-rata 80 meningkat menjadi 85. Berdasarkan penilaian tersebut maka kinerja pegawai dilihat dari indikator kualitas dikategorikan baik. Kualitas tersebut dilihat dari pemberian pelayanan dan mutu kerja pegawai sesuai dengan standar yang diterapkan.

c. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja,

Kinerja berdasarkan kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja yaitu mengacu pada ketaatan jadwal kerja sebagaimana ditugaskan. Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lamandau Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam sudah hadir di tempat kerja sebelum jadwal jam kerja dimulai, dan pulang setelah waktu yang ditentukan. Hal tersebut terlihat dari laporan kehadiran pegawai melalui sistem *finger print*, yang di buat *print out*, dimana sebelum pemberian tunjangan kinerja terlihat banyak pegawai yang masuk kerja terlambat, dan pulang lebih cepat sebelum waktunya. Namun masih terdapat pegawai yang tingkat kehadirannya di bawah 100%. Hal ini mungkin terjadi karena kurangnya kesadaran pegawai tersebut untuk berperilaku disiplin.

d. Kemampuan bekerjasama

Dilihat dari penilaian perilaku pegawai mengenai kerjasama di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lamandau Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam juga sudah diatas poin 80, dengan demikian sudah tergolong baik.

Kerjasama yang dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lamandau Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam terkait dengan kerjasama antara pimpinan dengan atasan yaitu dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawai, dan kerjasama dalam mewujudkan tujuan dari Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lamandau Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam, yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan secara keseluruhan. Dimana tugas dari atasan adalah

mengarahkan dan pegawai melaksanakan.

e. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Dampak yang ditimbulkan dari pemberian tunjangan kinerja daerah juga berdampak pada pertumbuhan perekonomian para pegawai. Dimana setelah adanya pemberian tunjangan kinerja pegawai yang baik akan mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi para pegawai penerima tunjangan tersebut dan secara tidak langsung setelah adanya kepuasan pegawai dalam pemberian tunjangan akan membuat para pegawai lebih giat dan disiplin dalam bekerja.

Dampak Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lamandau.

Dampak Pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja daerah dalam aspek kedisiplinan, secara umum semua informan berpendapat bahwa dengan adanya kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai Setda bagi administrasi perekonomian dan sumber daya alam. Pegawai merasa terikat untuk mematuhi kedisiplinan, karena pelanggaran disiplin akan berimplikasi pada pemotongan besaran tunjangan yang akan mereka terima. Hal tersebut juga didukung dengan berkurangnya jumlah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai seperti keterlambatan masuk kerja, pulang mendahului, serta mangkir. Akhirnya, melalui sistem tersebut terbentuklah disiplin pegawai. Di samping itu, dampak lain yang juga muncul yaitu pegawai menjadi lebih pandai dalam mengatur waktu pekerjaan karena pekerjaan yang mereka kerjakan terkait dengan target – target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dampak Pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja daerah dalam aspek perekonomian pegawai, secara umum semua informan berpendapat bahwa dengan adanya kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah berdampak pada peningkatan kerja pegawai Setda bagi administrasi perekonomian dan sumber daya alam. Menurut informan setelah adanya pemberian tunjangan para pegawai merasa puas karena dapat menambah gaji atau upah yang sebelumnya didapatkan dan secara tidak langsung akan menambah pemenuhan kebutuhan kehidupan sehari-hari. Sehingga setelah adanya kepuasan Pegawai akan mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dari pada sebelumnya dan dapat mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

PENUTUP

Kesimpulan

Pelaksanaan Pemberian tunjang kinerja daerah yang dilaksanakan di Kantor sekretariat daerah Kabupaten Lamandau pada di bagian administrasi perekonomian dan SDA telah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal tersebut berdampak positif terhadap peningkatan motivasi PNS dalam melaksanakan tupoksi mereka guna memenuhi beban kerja dan mencapai target – target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pada aspek kedisiplinan pegawai, kebijakan pemberian Tunjangan

Kinerja daerah berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai bagian administrasi perekonomian dan SDA. Pegawai merasa terikat untuk mematuhi kedisiplinan, karena pelanggaran disiplin akan berimplikasi pada pemotongan besaran tunjangan yang akan mereka terima. Hal tersebut juga didukung dengan berkurangnya jumlah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai seperti keterlambatan masuk kerja, pulang mendahului, serta *mangkir*. Namun masih ada data yang menunjukkan beberapa pegawai yang tingkat kehadirannya tidak mencapai 100%.

Saran

- a. Perlu adanya peningkatan kesadaran akan tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai, serta peningkatan control atasan terhadap bawahan.
- b. Perlu mempertahankan kondisi yang sudah baik terkait kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lamandau Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam.
- c. Dalam pemberian tunjangan kinerja harus mempertimbangkan dampak pada perekonomian para pegawai karena akan menimbulkan kepuasan pegawai sehingga akan dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

DATAR PUSTAKA

- Adisasmitha, Rahardjo. 2011. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Basrowi & Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handyaningrat, Soewarno. 1994. *Pengantar Studi Administrasi dan manajemen*. Jakarta: CV. Hajimasagung.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: DPEE Yogyakarta
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moeleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Pendekatan Kualitatif*, Edisi Revisi, Bandung: Remaja Rosida Karya.
- Nazir, Mochamad. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah

- Peraturan Kabupaten Lamandau Nomor 1a Tahun 2014 Tentang Pemberian Tunjangan Tambahan penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon pegawai Negeri Sipil Di Lingkup Pemerintah Kabupaten Lamandau.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Dispin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi
- Prawirosentono, Suyadi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPEE Yogyakarta.
- Reymond A. Noe, dkk. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersama. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI
- Steers, M Richard. (2005). Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryadi, I Nyoman. 2005. Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah. Jakarta : Citra Utama.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winardi. 2000. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rineka Cipta