

PENGARUH PELAKSANAAN TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SAMARINDA

Dewi Santi

Hj. Nanik Pujiastuti¹ dan Salasiah²

¹Program Studi Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

²Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: dewisanti@yahoo.co.id

ABSTRACT

While this is going Pros And Cons Income Supplement Allowance Problems in some SKPD Samarinda City Government. Since in charge Mayor Regulation No. 2 Year 2013 About Benefit Supplement Income to Civil Servants, It is crowded at the talk, because all the civil servants who are SKPD Samarinda City Government was pleased to get the attention of the government of Samarinda. Rules on the additional income local officials should be evaluated for being one of the contributors to the problems in the local budget allocation.

In this study, it can be seen Objectivity Service Performance Officer and Regional PNS After Earned Income Supplement benefits that apply to employees in the Environment Regional Employment Board of Samarinda and how Allowance Income Supplement Fit Workload Regional Employment Board Samarinda.

Minister Regulation No. 59 Year 2007 on Article 39 of the Regulation of the Minister of the Interior shall be declared that the provision of additional income to the employee may be granted based on workload, work performance, lack of professional and other objective considerations.

In fact, it is not always the case that with the increase in workload performance will be decreased. Performance may be affected by the work load if the load is defined too high or too low. Basically, civil servants already earn rewards based on class rank and position in the form of a basic salary and allowances. The assumption that an employee will do the work - the daily routine tasks and offices with the number of working hours start at 07.30 until 16.00 minus prayer and meal breaks for 1 hour during the day (for a total of 7.5 hours a day).

Things need to be done to equalize fringe benefits employee income is: a). Eliminating honor-honor projects and activities in the District Government or the Provincial Government; b). Collecting honor-honor scattered throughout offices / agencies within the government; c). Proportionally distribute the honor-honor to all employees; d). Counting the number of honor-honor in all departments / agencies shared.

Keywords : Peningkatan Kinerja Pegawai

I. Pendahuluan

Pengaturan tentang pemberian tambahan penghasilan PNS daerah memang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, khususnya Pasal 63 yang menyatakan bahwa “pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada PNS daerah berdasarkan objektivitas dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah serta mendapat persetujuan dari DPRD”. Aturan tentang tambahan penghasilan pejabat daerah ini harus dievaluasi karena menjadi salah satu penyumbang masalah dalam pengalokasian dana APBD. Terlebih hingga kini masih ditemukan banyaknya rakyat miskin di sebuah daerah, padahal pejabat daerah setempat mendapat tunjangan puluhan juta.

Saat ini sedang terjadi Pro Dan Kontra Masalah Tunjangan Tambahan Penghasilan pada beberapa SKPD Pemkot Samarinda. Sejak di tetapkan Peraturan Walikota Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil, maka sejak itulah terjadi pro dan kontra dalam hal besaran Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) dengan beban kerja yang diemban oleh pegawai bersangkutan. Hal tersebut ramai sekali menjadi perbincangan, sebab semua PNS yang merupakan SKPD Pemerintah Kota Samarinda merasa senang karena mendapatkan perhatian dari Pemerintah Kota Samarinda.

Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abadi masyarakat diharapkan selalu siap

menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula.

II. Permasalahan

Secara umum, kinerja merupakan sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari suatu organisasi. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Tinjauan Secara Normatif, definisi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Badan Kepegawaian Daerah berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. BKD mempunyai tugas pokok membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai maka Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007. Dalam Pasal 39 Peraturan Menteri Dalam Negeri dimaksud dinyatakan bahwa pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai dapat diberikan berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, kelangkaan profesi serta pertimbangan objektif lainnya. Hubungan antara beban kerja dengan kinerja adalah kompleks. Tidak selalu kasusnya bahwa dengan naiknya beban kerja maka kinerja akan menurun. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja jika beban

tersebut terlalu tinggi atau terlalu rendah. Keadaan kerja yang rendah beban (*underload*) yang berlangsung terus menerus akan mengakibatkan kebosanan dan hilangnya situasi *awareness*. Disamping itu, naiknya beban kerja (sampai dengan kelebihan beban/ *overload*) mungkin tidak menurunkan kinerja apabila ada strategi untuk *handling* kebutuhan tugas.

Berpijak dari uraian tersebut di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Objektivitas Kinerja Pelayanan Pejabat dan PNS Daerah Setelah Memperoleh Tunjangan Tambahan Penghasilan yang diberlakukan bagi pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda ?
2. Apakah Tunjangan Tambahan Penghasilan Sesuai Dengan Beban Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda ?

III. Pembahasan

1. Analisis Jam Kerja Pegawai

Guna mengetahui apakah seorang pegawai sudah melaksanakan tugas – tugas dengan beban setara 7,5 jam kerja sehari, maka dikembangkan pengukuran beban kerja atas tugas – tugas/ aktifitas dari tiap pegawai tersebut. Tiap aktifitas/ tugas diberikan point beban setara jam yang menunjukkan kebutuhan waktu penyelesaian tugas rata – rata yang dapat diselesaikan oleh pegawai (beban kerja normal).

Jika seorang pegawai dalam satu hari melaksanakan tugas – tugas dengan jumlah beban dibawah 7,5 setara jam, maka yang bersangkutan ada pada posisi bekerja dibawah beban normal (*underload*) dan hanya berhak mendapatkan gaji saja. Apabila pegawai dalam satu hari melaksanakan tugas – tugas dengan jumlah poin beban antara 7,5 setara jam sampai dengan 10 setara jam, maka yang bersangkutan ada pada posisi bekerja pada beban normal (*on*

load), dan yang bersangkutan berhak mendapatkan tambahan honorarium kegiatan dari DPA yang ada di SKPD.

Hasil kerja pada Pendekatan analisis berbasis hasil kerja merupakan pendekatan jabatan yang hasil kerjanya fisik atau kebendaan atau non fisik yang dapat dikuantifikasi, didalamnya terdapat informasi yang diperlukan berupa (a) Wujud hasil kerja dan satuannya; (b) Jumlah beban kerja yang tercermin dari 37 target hasil kerja yang harus dicapai; (c) Standar kemampuan rata-rata untuk memperoleh hasil kerja.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

3. Kendala dan Penanggulangan Pelaksanaan Tunjangan Tambahan Penghasilan

Kendala

- a) Kendala yang dihadapi dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai semata-mata hanya terletak pada kemampuan daerah untuk merealisasikannya;
- b) Sulitnya proses penilaian secara objektif terhadap kemampuan pegawai yang mendapat beban kerja tambahan;

Penanggulangan

- a) Meningkatkan efektivitas penerimaan daerah baik ekstensifikasi maupun intensifikasi sehingga dapat meningkatkan Penerimaan Asli Daerah (PAD) yang sah dan tidak memberatkan masyarakat;
- b) Harus di analisa secara cermat mengenai beban kerja yang diberikan kepada seorang pegawai sehingga pemberian TPP akan tepat sasaran;
- c) Perlu dilakukan perencanaan anggaran secara optimal untuk pemberian tambahan penghasilan secara proporsional berdasarkan beban kerja, kemampuan pegawai dan disiplin pegawai yang mendapat tambahan beban kerja.

Ada beberapa syarat agar pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) dapat dioperasionalkan, yaitu :

- a) Pemberian tambahan penghasilan atas beban kerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal. Berdasarkan beban kerja suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Memprediksikan beban kerja sangat perlu dengan tujuan untuk bisa meratakan distribusi beban kerja, memanajementi beban kerja dan sebisa mungkin menghindari adanya situasi kerja yang melebihi beban atau kurang dari beban.

- b) Berdasarkan prestasi kerja, tambahan penghasilan dimaksud diberikan kepada pegawai negeri sipil yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi.
- c) Berdasarkan kelangkaan profesi serta pertimbangan objektif lainnya.

4. Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Penetapan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah

- a) Aspek hukum sebagai dasar yang dipakai dalam acuan penetapan pemberian tunjangan kesejahteraan daerah hendaknya mengacu kepada aturan perundangan yang baru di bidang pengelolaan keuangan daerah yakni Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagai pengganti dari Peraturan Pemerintah Nomor 105 tahun 2000 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Kepmendagri Nomor 29 tahun 2002. Agar dapat melaksanakan secara benar dari kedua aturan diatas maka daerah harus berpedoman kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 tahun 2006 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah tahun anggaran 2007.
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 merupakan payung dan dasar hukum bagi Pemerintah Daerah dalam memberikan sejumlah tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipilnya. Dimana pada peraturan ini pasal 63

Ayat (2) berbunyi “Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Sedangkan dalam pasal penjelasannya yang dimaksudkan dengan tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai adalah berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi.

- c) Penjabaran Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 dimaksud telah diterbitkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 yang mengatur tentang penganggaran bagi tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil daerah yang terdapat pada Lampiran A.VIII dengan Kode Rekening Belanja Daerah pada Kode Rekening 5.1.1.02 bab Tambahan Penghasilan PNS
- d) Kepala Daerah dihimbau segera dapat menetapkan standar dan kriteria tambahan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Kepala Daerah sebagai penjabaran Permendagri Nomor 13 Tahun 2006. Sejalan dengan itu dalam penetapan belanja pegawai.
- e) Dalam merencanakan belanja pegawai supaya diperhitungkan “*accres*” gaji paling tinggi 2,5% yang disesuaikan dengan kebutuhan untuk mengantisipasi adanya kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, tunjangan keluarga, dan penambahan jumlah pegawai akibat adanya mutasi;
- f) Pemberian honorarium bagi PNS supaya dibatasi dengan

mempertimbangkan asas efisiensi, kepatutan dan kewajaran serta pemerataan penerimaan penghasilan, yang besarnya ditetapkan dengan keputusan kepala daerah.

IV. Penutup

Dalam pemerintahan yang baik peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diutamakan untuk mendorong kinerja mencapai tujuan dan hasil yang maksimal. Adanya penataan dan pembagian kerja yang baik dan proporsional sesuai dengan kewenangan dan pembagian urusan yang diserahkan. Penataan SDM yang baik merupakan hal penting untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan profesionalitas dalam penyelenggaraan tugas. Oleh karena itu, pondasi dasar reformasi birokrasi dimulai dari reformasi terhadap pengelolaan manajemen SDM aparaturnya.

Prasojo (2008) pernah melakukan kajian tentang reformasi birokrasi dan *Good Governance* : Kasus *Best Practices* sejumlah daerah di Indonesia dengan dukungan peranan kepemimpinan yang merupakan faktor sangat menentukan untuk dapat mendorong reformasi birokrasi dan *Good Governance* di daerah lainnya. Dalam *Best Practices* yang merupakan penerapan strategi terbaik, dan dikebangkan melalui 6 (enam) langkah penataan SDM aparatur daerah yang bisa diterapkan atau menjadi kebijakan langsung oleh pemerintah daerah, yaitu :

1. Merekrut Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas secara profesional sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Melakukan pendidikan dan pelatihan PNS berbasis kompetensi
3. Menempatkan PNS sesuai standar kompetensi yang dibutuhkan.
4. Meningkatkan kesejahteraan PNS berbasis pada kinerja.
5. Mengembangkan budaya kerja organisasi.
6. Mengembangkan penggunaan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG).

Daftar Pustaka

- KAMUS BESAR BAHASA INDONESIA,
Jakarta, 2005, hal 849
- KAMUS UMUM BAHASA INDONESIA,
WJS Poerwadarminta, Balai
Pustaka, Jakarta, 1991, hal
593

Daftar Perundang Undangan ;

- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974
Tentang Pokok-Pokok
Kepegawaian
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian
Negara Nomor 20 Tahun 2011
Tentang Pedoman
Penghitungan Tunjangan
Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun
2014 Tentang Perubahan
Keenambelas Atas Peraturan
Pemerintah Nomor 7 Tahun
1977 Tentang Peraturan Gaji
Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 6
Tahun 2007 Tentang
Pembentukan, Susunan
Organisasi dan Tata Kerja
Badan Kepegawaian Daerah
(BKD) Kota Samarinda
- Peraturan Walikota Samarinda Nomor 3
Tahun 2015 Tentang
Perubahan Walikota Nomor 2
Tahun 2014 Tunjangan
Tambah Penghasilan
Kepada Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun
2011 Tentang Penilaian
Prestasi Kerja Pegawai Negeri
Sipil