

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERBASIS KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPPD KABUPATEN BANDUNG

Irna Suryani*¹, Budiman Rusli², Heru Nurasa³

¹Program Pascasarjana Kebijakan Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Padjadjaran

²Departemen Kebijakan Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Padjadjaran

³Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Padjadjaran

email:irna.suryani17@gmail.com

Submitted: 16-07-2021; Accepted: 21-09-2021; Published : 3-10-2021

ABSTRAK

Implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan berbasis kinerja belum berjalan dengan efektif, jika pemberian tambahan penghasilan yang diberikan tidak layak dan adil, maka kinerja pegawai sulit untuk dicapai secara maksimal. Pegawai akan bekerja di bawah kemampuan yang sebenarnya, sehingga berakibat kepada kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Tambahan penghasilan berbasis kinerja yang diberikan belum berdasarkan pada beban kerja, tempat melaksanakan tugas, prestasi kerja dan kedisiplinan pegawai. Teori yang digunakan dalam penelitian adalah Grindle (1980), bahwa keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh : 1). Isi kebijakan dan 2). Konteks implementasi. Salah satu unsur keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh manfaat yang akan dihasilkan. Manfaat yang didapat dengan adanya kebijakan tambahan penghasilan yaitu peningkatan kinerja, disiplin, dan semangat kerja pegawai. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh tambahan berbasis kinerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi linier. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan menggunakan skala likert. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan tambahan penghasilan berbasis kinerja yang ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bandung. Harus ada pengawasan terhadap implementasi kebijakan mengenai objektivitas perhitungan besar tunjangan kinerja yang di terima pegawai.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Tambahan Penghasilan Tambahan Bebas Kinerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The implementation of the policy of providing additional income based on performance has not been running effectively, if the additional income provided is not feasible and fair, then employee performance is difficult to achieve optimally. Employees will work below their actual abilities, resulting in employee performance in carrying out work. The additional performance-based income provided is not based on workload, place to carry out tasks, work performance and employee discipline. The purpose of the study was to determine the effect of additional performance-based on employee performance. The

Pengaruh Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPPD Kabupaten Bandung (Irna Suryani, Budiman Rusli, Heru Nurasa)

research method uses a quantitative approach with data analysis using linear regression. Collecting data using a questionnaire using a Likert scale. The results of the study can be seen that the implementation of the performance-based additional income policy determined by the content of the policy and the context of the implementation can improve the performance of employees in the Regional Personnel, Education and Training Agency of Bandung Regency. There must be supervision of the implementation of policies regarding the objectivity of calculating the amount of performance allowances received by employees.

Keywords: Policy Implementation, Additional Performance-Free Additional Income, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tugas utama Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia adalah merumuskan dan melaksanakan kebijakan daerah tertentu di bidang pelayanan kepegawaian, mutasi, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan, dan pelaksanaan pengelolaan kelembagaan. Dalam lima (lima) tahun ke depan, salah satu tantangan yang dihadapi Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bupati Bandung adalah terkait peningkatan dan pengendalian kinerja dan disiplin pegawai ASN.

Permasalahan yang dihadapi Bupati Bandung dan BKPSDM terkait penambahan pendapatan PNS berbasis kinerja antara lain: pemberian tambahan pendapatan berbasis kinerja hanya berdasarkan jenjang jabatan, sehingga sebagian pegawai dapat menilai apakah ketentuannya adalah kinerja penghasilan tambahan dari penghasilan diberikan secara tidak adil. Padahal, penilaian harus didasarkan pada pengetahuan, prestasi dan keterampilan masing-masing pemegang jabatan untuk memberikan tambahan penghasilan berbasis kinerja. Sistem tunjangan pendapatan berbasis kinerja yang disediakan oleh BKPSDM Kab. Bandung belum didasarkan pada: 1). Laju beban kerja: Beban kerja PNS

ditanggung oleh pekerjaan, untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dianggap melebihi beban kerja normal, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu atau dapat diselesaikan setelah waktu yang ditentukan. 2). Tempat dimana tugas dilaksanakan; kondisi kerja beberapa pegawai negeri di lingkungan kerja yang berisiko tinggi. Namun dalam hal memberikan tambahan pendapatan berbasis kinerja, semua harus seimbang antara karyawan yang bekerja di kantor dengan karyawan yang bekerja di lapangan. 3). Prestasi kerja; beberapa pegawai yang berkinerja baik tidak menerima penghasilan tambahan berdasarkan kinerja yang adil dan layak, karena penghasilan tambahan yang diberikan hanya berdasarkan tingkat pekerjaannya. 4). Tingkat kedisiplinan pegawai; penghargaan yang tidak cukup untuk menghargai kinerja pegawai akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Terdapat ketidaksesuaian antara tugas dan kemampuannya, karena sulit bagi instansi untuk mencari pegawai yang benar-benar memenuhi kebutuhannya untuk menyelesaikan tugas yang telah diselesaikan. Hal ini berpengaruh pada produktivitas kinerja pegawai, sehingga kinerjanya dinilai belum optimal.

Masalah – masalah berkaitan dengan Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Bagi PNS yang dihadapi di BKPSDM Kab. Bandung antara lain:

Tabel 1.1
Permasalahan Mengenai Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja

Kondisi Faktual	Masalah-masalah yang dihadapi
Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian tambahan penghasilan hanya sesuai dengan golongan jabatan. 2. Sistem tambahan penghasilan belum berdasarkan pada : <ol style="list-style-type: none"> a. Tingkat kedisiplinan pegawai b. Tempat melaksanakan tugas c. Tingkat beban kerja d. Prestasi kerja 2. Masih belum sesuai terhadap kemampuan serta tugas yang diberikan. 3. Kemampuan kerja PNS belum maksimal. 4. Program penambahan pendapatan berbasis kinerja dinilai belum efektif dalam mengembangkan kemampuan kerja pegawai.

Sumber : BKPSDM Kabupaten Bandung, 2020

Kebijakan tambahan pendapatan PNS diharapkan tidak hanya berdampak pada peningkatan tunjangan pegawai, tetapi juga kinerja pegawai. Karyawan secara rutin mengumpulkan penghasilan tambahan setiap bulan untuk memberikan motivasi atau motivasi kerja yang lebih baik dan mempengaruhi kinerja akhir. Di sisi lain, pemberian tambahan pendapatan pegawai dimaksudkan agar seluruh PNS BKPSDM Kabupaten Bandung dapat meningkatkan kinerjanya dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat dengan cara yang diharapkan / memuaskan.

Hasil penelitian Samsudin (2010:78) mengemukakan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dan motivasi pegawai. Dengan demikian, diperlukan perhatian organisasi terhadap pengaturan secara rasional dan adil. Apabila pegawai menganggap pemberian tambahan penghasilan pegawai tidak memadai, kinerja pegawai, motivasi maupun kepuasan kerja pegawai cenderung akan menurun.

Tunjangan tambahan penghasilan sebagai wujud kompensasi yang diberikan oleh instansi pemerintah. Handoko (2016:176) mengemukakan kompensasi sebagai stimulus untuk

pegawai supaya bekerja dengan sesuai atau melampauai standar yang sudah ditentukan. Kompensasi berwujud tunjangan tambahan penghasilan dengan standar yang sudah ditentukan dimana besaran tunjangan tambahan penghasilan sesuai dengan pencapaian absensi (70%), dan pencapaian *e-logbook* (30%). Apabila pegawai mampu memenuhi standar tersebut, pasti mendapatkan tunjangan tambahan penghasilan sesuai dengan grade tertentu., begitupun juga sebaliknya.

Suhardjo (2013) melihat sangat penting pada pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP). Penilaian TPP semakin baik yang diterima pegawai sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. TPP yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap kelangsungan organisasi serta eksistensi pegawai, bahkan apabila berdasarkan teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, bekerja dengan mendapatkan kompensasi atau imbalan bisa dikelompokkan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dasar (*basic physiological needs*). Memperbaiki penghasilan PNS daerah sebagai isu penting dengan tuntutan kenaikan ekonomi yang terus melambung tanpa diiringi kenaikan gaji pegawai yang sebanding. Aparatur pemerintah dituntut

Pengaruh Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPPD Kabupaten Bandung (Irna Suryani, Budiman Rusli, Heru Nurasa)

totalitas dalam bekerja serta transparan, bersih dan akuntabel dalam memperoleh sumber penghasilan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penghasilan tambahan PNS atau biasa disebut dengan insentif, merupakan salah satu metode insentif untuk mendorong pegawai bekerja dengan kemampuan terbaiknya, yaitu penghasilan tambahan yang melebihi gaji yang telah ditetapkan. Memberikan bonus buat memenuhi kebutuhan karyawan & keluarganya. Istilah sistem bonus tak jarang dipakai buat mendeskripsikan planning pembayaran upah yg secara pribadi atau nir pribadi berkaitan menggunakan aneka macam baku kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Bagi karyawan yg kinerjanya melebihi baku yg telah ditentukan, bisa dirumuskan bonus buat membayar remunerasi yg sesuai. Motivasi adalah faktor pendorong bagi karyawan buat bekerja lebih baik, yg bisa menaikkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2011) mengemukakan: "Reward merupakan pembayaran tambahan bagi pegawai eksklusif yg kinerjanya melebihi baku kinerjanya. Insentif ini adalah indera yg dipakai sang para pendukung prinsip keadilan buat menaruh kompensasi". Nawawi (2014: 317) mengemukakan: "Insentif merupakan penghargaan / penghargaan yg memotivasi pekerja supaya pekerjaannya lebih efisien". Sementara itu Handoko (2012: 176) mengemukakan: "Insentif merupakan penghargaan kerja yg diberikan pada karyawan sinkron atau lebih tinggi menurut baku yg sudah ditetapkan." Panggabean (2014: 88) "Insentif merupakan galat satu bentuk penghargaan yg berkaitan dengan prestasi kerja. " Dessler (2012) mengemukakan bahwa bonus merupakan kenaikan honor yg diberikan pada karyawan berupa honor utama yg lebih tinggi (umumnya hanya menurut kinerja pribadi) buat jangka ketika eksklusif.

Gaji tambahan PNS merupakan penghasilan tambahan PNS, merupakan penghasilan tambahan selain gaji yang diberikan sesuai standar tertentu. Tujuannya tidak hanya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memotivasi pegawai agar lebih disiplin, tetapi juga dalam konteks pembangunan daerah. Penghasilan tambahan karyawan merupakan bentuk tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain gaji. Gaji adalah imbalan yang didapat karyawan dari pekerjaannya (Sedarmayanti, 2011: 239). Kompensasi berupa tambahan penghasilan, khususnya santunan PNS pemerintah wilayah, sudah diatur sinkron menggunakan ketentuan peraturan perundang-undangan. Menurut paragraf ke 2 Pasal 63. Mengenai Resolusi Nomor 58 Tahun 2005 mengenai Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah bisa menaruh penghasilan tambahan pada Pegawai Negeri Sipil Daerah menurut pertimbangan yg obyektif, menggunakan mempertimbangkan kemampuan keuangan wilayah & memperoleh persetujuan DPRD sinkron menggunakan peraturan perundang-undangan.

Menurut klasifikasi gaji Mondy dan Noe (2012), tambahan penghasilan pegawai (TPP) dimasukkan dalam bentuk tambahan jenis kompensasi finansial. Selain itu, Mondy dan Noe (2012) mendefinisikan tunjangan kinerja sebagai penghargaan bagi karyawan atau pekerjaan mereka. Saat mengukur tunjangan kinerja terkait dengan kinerja karyawan, Mondy dan Noe (2012) melihat persepsi karyawan tentang manfaat kinerja yang mereka terima. Hal ini sejalan menggunakan tujuan pemberian pendapatan PNS sebagaimana diatur pada Peraturan Nomor 123 Tahun 2018 tentang Pemberian Penghasilan Tambahan Berbasis Kinerja Bagi Pegawai yg bertujuan buat menaikkan kinerja PNS pada menjalankan tugas utama & fungsinya dan menaikkan pendapatan PNS. Kesejahteraan PNS di wilayah Kabupaten Bandung.

Menurut Manggkunegara (2011) mengartikan kinerja menjadi berikut: "Kinerja mengacu dalam kualitas & kuantitas output kerja yg diperoleh seseorang pegawai sinkron menggunakan tugas yg diberikan kepadanya". Bersama dengan itu, Bernardine dan Russell mengatakan dalam Gomez (2003: 379): "Kinerja karyawan bergantung pada kemampuan mengevaluasi dari keluaran, upaya kerja dan kesempatan kerja." Timppe (2011) percaya bahwa kinerja adalah: "Tingkat kinerja pribadi, yaitu output yg diperlukan dari konduite individu.

Kinerja mengacu dalam output kerja karyawan, proses manajemen atau semua organisasi, pada mana wajib diperlihatkan bukti yg khusus & terukur (dibandingkan menggunakan baku yg telah ditetapkan). Karyawan yg menjalankan & menuntaskan tugasnya sinkron menggunakan keahlian & taraf profesionalnya, mempunyai pengalaman yg relatif untuk melaksanakan tugas tersebut, bertanggung jawab, memperhatikan persyaratan waktu, & melaksanakannya tanpa melanggar anggaran yg berlaku.

Suhardjo (2013) beropini bahwa pemberian tunjangan penghasilan karyawan (TPP) krusial dilakukan. Semakin baik evaluasi TPP yg diterima

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu penelitian yang lebih kepada hasil deskripsi setiap variabel dalam keakuratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya serta memiliki area generalisasi yang luas (Irawan, 2012:101). Yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) penelitian ini yaitu motivasi, sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) penelitian ini ialah kinerja pegawai. populasi dalam penelitian ini ialah para pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung yang pada saat penelitian

pegawai maka kinerja pegawai yg bersangkutan pula akan meningkat, begitu jua sebaliknya, menggunakan berkurangnya nilai TPP yg diterima maka kinerja pegawai tadi akan menurun. TPP yg diberikan akan menghipnotis kelangsungan organisasi & kelangsungan karyawan itu sendiri. Bahkan bila didasarkan dalam teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, pekerjaan yg diberi penghargaan atau kompensasi pula bisa diklasifikasikan menjadi pekerjaan yg memenuhi persyaratan fisiologis dasar. perlu. Sejalan menggunakan pertumbuhan permintaan ekonomi yg berkelanjutan, peningkatan pendapatan PNS wilayah adalah berita penting, ad interim dalam waktu yg sama honor pegawai pula nir meningkat. Di sisi lain, instansi pemerintah dituntut bekerja secara komprehensif & transparan, bersih, dan akuntabel pada memperoleh asal pendapatan. Sistem penggajian yg terdapat waktu ini akan mempersulit PNS buat mewujudkan keinginannya, baik menjadi individu juga menjadi anggota masyarakat, mereka seluruh berharap buat selalu diakui status sosialnya. Dalam hal ini pendapatan yg baik bisa memilih keberadaan seorang pada kehidupan sosialnya, termasuk PNS wilayah.

dilakukan berjumlah 58 orang pegawai dilakukan teknik sensus. Untuk menguji kusioner digunakan pengujian yakni tes validitas dan pengujian reliabilitas. Rancangan analisis menggunakan Regresi Linier Sederhana.

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jl Soreang KM 17 Telp/Fax. (022) 5892244 Soreang 40911. Sedangkan perkiraan waktu yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu enam bulan.

Pengaruh Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPPD Kabupaten Bandung (Irna Suryani, Budiman Rusli, Heru Nurasa)

HASIL DAN PEMBAHASAN
Deskriptif Jawaban Responden Tentang Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja

Jawaban responden mengenai implementasi kebijakan tambahan penghasilan berbasis kinerja di BKPSDM Kabupaten Bandung yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
 Jawaban implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja

Dimensi	Alternatif Jawaban										Skor Total	
	SS		S		R		TS		STS			
	f	(%)	F	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	Skor	(%)
Isi Kebijakan (<i>Content of Policy</i>)	59	9.2	80	12.6	94	14.7	141	22.1	90	14.2	1269	54.7
Konteks Implementasi (<i>Context of Implementation</i>)	75	16.2	230	49.6	92	19.8	44	9.5	23	5.0	1682	72.5
Total	134	12.7	310	31.1	186	17.3	185	15.8	113	9.6	2951	63.6

Sumber: Data Responden Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel implementasi kebijakan tambahan penghasilan berbasis kinerja yang terdiri dari isi kebijakan dan konteks implementasi memperlihatkan prosentase skor total sebesar 63.6% yang berarti variabel implementasi kebijakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dapat diinterpretasikan memiliki skor yang kurang baik. Sehingga dapat diartikan bahwa implementasi kebijakan tambahan penghasilan dapat dilihat pada tabel berikut :

berbasis kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung pada umumnya belum baik.

Deskriptif Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai

Berikut ini hasil jawaban responden atas dimensi variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung

Tabel 2
 Deskriptif Dimensi Variabel Kinerja Pegawai

Dimensi	Alternatif Jawaban										Skor Total	
	SS		S		R		TS		STS			
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	Skor	(%)
Kuantitas pekerjaan	35	20.1	105	60.2	32	18.5	2	1.2	0	0	695	79.9
Kualitas pekerjaan	32	13.8	163	70.2	30	12.9	7	3.05	0	0	916	79.0
Pengetahuan jabatan	23	19.8	80	68.9	11	9.5	2	1.7	0	0	472	81.4
Kreativitas	24	20.7	72	62.0	18	15.5	2	1.7	0	0	466	80.3
Kerja sama	48	27.6	106	60.9	19	10.9	1	0.6	0	0	723	83.1
Kesadaran dan dapat dipercaya	40	34.4	71	61.2	5	4.4	0	0	0	0	499	86.0
Inisiatif	40	34.5	71	61.2	5	4.3	0	0	0	0	499	86.0
Kualitas diri	42	18.1	151	65.1	37	15.9	2	0.9	0	0	929	80.0
Total	284	23.6	819	63.7	157	11.5	16	1.1	0	0	5199	82.0

Sumber : Dataa Kuesioner, 2020

Variabel kinerja pegawai yg terdiri kualitas pekerjaan, pengetahuan jabatan, kreativitas, kerjasama, kesadaran & bisa berdasarkan dimensi kuantitas pekerjaan, dipercaya , inisiatif (*initiative*) & kualitas diri

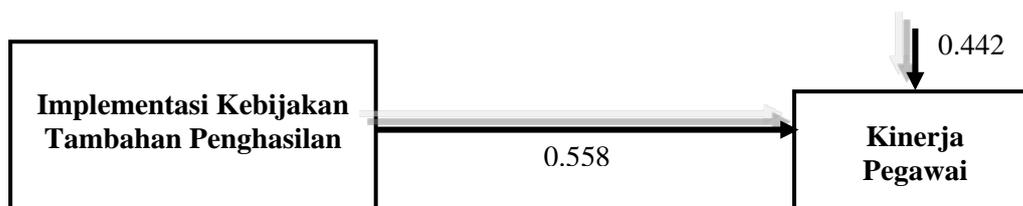
memperlihatkan prosentase skor total sebanyak 82.0% yg berarti variabel kinerja pegawai bisa diinterpretasikan mempunyai skor yg tinggi. Sehingga bisa diartikan bahwa kinerja pegawai pegawai pada Badan Kepegawaian &

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung pada biasanya telah baik.

Pengaruh Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja

Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh implementasi kebijakan tambahan penghasilan berbasis kinerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan gambar berikut ini:



Gambar 1
Pengaruh Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data diatas didapat nilai Koefisien determinasi (Kd) sebesar 55.80%, nilai yang dihasilkan ini memiliki arti derajat pengaruh yang kuat antara variabel implementasi kebijakan tambahan penghasilan berbasis kinerja terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti kinerja pegawai di BKPSDM Kab. Bandung yaitu 55.80% dipengaruhi oleh implementasi kebijakan tambahan penghasilan berbasis kinerja, sedangkan sisanya 44.20% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Menurut Grindle (1980), dua faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan yaitu : variabel isi kebijakan, dan variabel konteks kebijakan. Faktor ini sangat berkaitan dengan kepentingan tujuan yang hendak dicapai, sumber yang tersedia dan latar belakang yang dimiliki oleh faktor yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan. Pemerintah dalam membuat kebijakan tentu ingin memberikan manfaat kepada sasaran kebijakan tersebut. Seperti yang terlansir dalam teori Grindle (1980) salah satu unsur keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh manfaat yang akan dihasilkan. Manfaat yang seharusnya didapat dengan adanya kebijakan tambahan penghasilan mungkin sudah tertuang jelas didalam peraturan yakni peningkatan kinerja, disiplin, dan semangat kerja pegawai. Namun pada pelaksanaannya, masih banyak pegawai yang

tambahan penghasilan atau bisa dikatakan kurang termotivasi dengan adanya kebijakan ini, bahkan pegawai menilai tambahan penghasilan pegawai yang diberikan masih terlalu kecil. Hal itu didasari dengan pola pikir pegawai yang membandingkan tunjangan yang diberikan di Kota lain. Memang faktanya, tunjangan/tambahan penghasilan yang diberikan di Kota jauh lebih besar dibandingkan dengan Kabupaten. Dengan kata lain tambahan

penghasilan pelaksanaan kebijakan TPP tiap-tiap daerah tentu berbeda, karena kebutuhan pegawainya pun juga berbeda. Selain itu Pendapatan Asli Daerah (PAD) belum bisa disamakan dengan Kota lain yang tunjangan pegawainya lebih tinggi. Hal tersebut tentu mempengaruhi dana yang akan diberikan di tambahan penghasilan. Logikanya, semakin besar tingkat PAD nya, semakin besar pula dana yang didapat sehingga nantinya bisa dialokasikan kedalam tambahan penghasilan.

Samsudin (2010) berkeyakinan bahwa memberikan tambahan pendapatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengaturan yang wajar dan adil. Jika karyawan konfiden bahwa penghasilan tambahan yg diberikan karyawan tidak mencukupi, maka kinerja, motivasi & kepuasan kerja karyawan akan menurun. Tunjangan penghasilan tambahan adalah bentuk kompensasi yg diberikan oleh instansi

tidak bersemangat dalam pemberian

pemerintah. Handoko (2016), menyatakan gaji merupakan suatu ukuran insentif yang dirancang untuk mendorong karyawan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau lebih tinggi. Kompensasi berupa tunjangan penghasilan tambahan standar yang telah ditentukan sebelumnya, di mana besaran tunjangan penghasilan tambahan bergantung pada tingkat kehadiran dan tingkat perolehan log elektronik. Jika karyawan dapat memenuhi standar ini, mereka tentu saja akan menerima tunjangan penghasilan tambahan berdasarkan kelas yang ditentukan. Sebaliknya, jika pegawai tidak bisa memenuhi standar, otomatis subsidi penghasilan tambahan akan berkurang.

Suhardjo (2013) beropini bahwa pemberian tunjangan penghasilan karyawan (TPP) krusial dilakukan. Semakin baik evaluasi TPP yang diterima pegawai maka kinerja pegawai yang bersangkutan pula akan meningkat, begitu juga sebaliknya, menggunakan berkurangnya nilai TPP yang diterima maka kinerja pegawai tadi akan menurun. TPP yang diberikan akan menghipnotis kelangsungan organisasi & kelangsungan karyawan itu sendiri. Bahkan apabila didasarkan dalam teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, pekerjaan yang diberi penghargaan atau kompensasi juga dapat diklasifikasikan sebagai pekerjaan yang memenuhi persyaratan fisiologis dasar. Perlu sejalan dengan meningkatnya tuntutan ekonomi, peningkatan pendapatan pegawai negeri sipil daerah merupakan isu penting, sementara pada saat yang sama upah pegawai juga tidak meningkat. Di sisi lain, instansi pemerintah dituntut untuk bekerja secara komprehensif dan transparan, bersih serta bertanggung jawab dalam memperoleh sumber pendapatan.

Kinerja sangat penting bagi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapabilitas kinerja adalah dengan mengaitkan kapabilitas dengan pengembangan. Menurut Stoloovitch dan Keepps (dalam Mangkuprawiro, 2011), kinerja adalah rangkaian hasil yang dicapai, mengacu pada penyelesaian tindakan dan pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan. Padahal, menurut Griffin (dalam Mangkuprawira 2011: 219), kinerja adalah salah satu dari keseluruhan rangkaian pekerjaan pekerja. Kemudian dari Mangkuprawira (2011), kinerja merupakan

output atau holistik taraf keberhasilan seseorang menuntaskan suatu tugas pada kurun waktu tertentu, dibandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, misalnya baku kerja, tujuan atau indikator, atau baku yang ditetapkan. Di muka atau menggunakan konvensi bersama. Performa yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan pribadi. Oleh karenanya kinerja adalah tujuan yang memilih untuk mencapai tujuan pribadi.

Hasil analisis statistik regresi menunjukkan bahwa penerapan kebijakan pendapatan berbasis kinerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja pegawai. Sekitar 55,80% perubahan variabel kinerja pegawai bisa dijelaskan menggunakan penerapan kebijakan penghasilan tambahan berbasis kinerja. Sedangkan koefisien regresi untuk penerapan kebijakan penghasilan tambahan berbasis kinerja merupakan 0,384 (positif), yang berarti bila variabel penerapan kebijakan penghasilan tambahan berbasis kinerja semakin tinggi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Kebijakan pendapatan tambahan berbasis kinerja menurun, & kinerja karyawan akan menurun.

Tujuan hadiah tambahan penghasilan pegawai merupakan menggunakan asa pegawai bisa menaruh donasi bagi kemajuan & upaya dan gagasan forum warga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa tambahan pendapatan pegawai yang diberikan pada Badan Pengembangan Kepegawaian & Sumber Daya Manusia Bupati Bandung berdampak positif terhadap kinerja pegawai, tetapi masih diharapkan pemugaran untuk lebih mempertinggi kinerja pegawai.

Penghasilan tambahan ASN meliputi hubungan yang bersifat profesional. Salah satu tujuan kerja primer karyawan merupakan menerima bayaran untuk memenuhi banyak sekali kebutuhan, & pada aspek langsung, mereka membayar karyawan sebagai akibatnya karyawan bisa melaksanakan sesuai asa & keinginannya. pekerjaan. Harapan organisasi, tujuan utamanya merupakan untuk bisa memajukan operasional bisnis. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa tujuan anugerah kompensasi diantaranya untuk menaikkan kepuasan kerja karyawan, yang nantinya akan menjaga kestabilan diri sendiri pada masa depan sebagai akibatnya menurunkan tingkat turnover. Selain itu, karyawan dapat

menghindari pengaruh serikat dan akhirnya berfokus pada pekerjaan mereka sendiri. Dalam penelitian ini terlihat bahwa dengan memberikan pemasukan yang lebih banyak maka karyawan lebih pantas, lebih adil, & diterima ASN karena memenuhi personel & kemampuannya dan menghargai kerja keras karyawan. Karyawan akan lebih profesional. Bekerja keras & melakukan segala macam upaya buat mencapai output yg lebih baik & lebih menaikkan kinerjanya. Dengan kinerja yg lebih baik, niscaya akan mendorong meningkatnya kinerja organisasi.

SIMPULAN

Implementasi kebijakan tambahan penghasilan berbasis kinerja yang ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kab. Bandung. Hal tersebut memperlihatkan ada peningkatan implementasi kebijakan tambahan penghasilan berbasis kinerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Apabila kebijakan tambahan penghasilan berbasis kinerja belum berjalan efektif maka kinerja pegawai akan menurun. Implementasi kebijakan tambahan penghasilan berbasis kinerja di BKPSDM Kab. Bandung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai yang sesuai, pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh serta berupaya menunjukkan hasil kerja lebih baik, hal ini berdampak pada peningkatan kinerjanya. Dengan demikian kinerja instansi akan lebih maju.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (alih bahasa oleh Sofyaan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Chomall, Nitu., dan Baruahh, Papor. (2014). Performannce Linked Reward and Job Satisfaction. *SCMMS Journall of Indian Managementt* (October - December 2014).

Dessler, Garry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta.

Edwardd III, George C. (1980). *Implementing Public Poolicy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.

Gomes, Faustinno Cardoddo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

(MSDM). Yogyakarta : Andi Offset.

Gordaa, I Gustti Ngurah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIIE Satya Dharma Singaraja.

Koentjaraninggrat. (2014). *Kebudayaan, Mentalitaas dan Pembangunan*, Jakarta:Grameedia Pustaka Utama.

Kumorotomo, Wahyudi. 2011. Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai: Kasus di Provinsi Gorontalo dan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol. 5 No. 1 Hal 20-28.

Madjid, Meriana. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016, hlm. 85-93.

Mangkkunegara, Anwar Prabuu, (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit Refika Aditama, Jakarta.

Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., (2012). *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.

Ningrum, Komang Septia Cahya. (2016). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Smp Negeri 6 Singaraja. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE)*. Volume: 7 Nomor: 2 Tahun: 2016

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 12 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Peraturan Daerah Tahun 2018 Nomor 123 tentang Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Ratnasari, Ratu. (2015). Pengaruh Pemberian tambahan penghasilan pegawai Terhadap Kinerja Mengajar Pegawai Di SMPN Se-Rayon 03 Kabupaten Garut. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 3, Nomor 1, Tahun 2015

Rosdakarya Nakamura, I Wayan. (2011).

- Kontibusi Supervisi Kepala Sekolah, Sikap Profesional, dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai SD di Gugus VIII Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. *Jurnal Volume 2*, Nomor 2 2011. http://pasca.undiksha.ac.id/ejournal/index.php/jurnal_ap/article/view/439 diakses pada tanggal 10 Januari 2020
- Rusli, Budimann. (2013). *Kebijakan Publik. Membanguun Pelayanan Publik yang Responsif*. Bandung: Hakim Publisher.
- Sarworini, Fithriani. 2007. Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3 No.2. Hal 238-242.
- Sugiyonno. (2014). *Metode Penelitian Bisnis dan Penndekatan Kuantitatif, Kualitatif*. CV Alfabeta. Bandung.
- Soedjono. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Tenninal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7 (1), Surabaya: STIES IA.
- Suhardjo, Yohanes. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemeritah Kabupaten Sorong). *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. Vol.1. No.4 Hal. 14-21
- Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 23 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Yuswardi. Pengaruuh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Motivasi dan Implikasinya Pada Kinerja Pemeriksa Polri. *Jurnal Responsive*, Volume 2 No. 2 Agustus 2019 : 59 – 65.
- Wahaab, Solichin Abdul. (2002). *Analisis Kebijakan. Dari Formulasi dan Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.