

PENGEMBANGAN MODEL PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR KECAMATAN BANJARMASIN TENGAH KOTA BANJARMASIN

Zelia Hadist, Khuzaini, Rahmi Widyanti

Program Pascasarjana Prodi Magister Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin
zeliahadist@gmail.com

ABSTRAK

Zelia Hadist NPM : 19920007. Pengembangan Model Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah .Khuzaini dan Rahmi Widyanti

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui dan memperoleh bukti empiris penerapan tambahan penghasilan pegawai yang sudah dilaksanakan di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, Melakukan pengembangan model pemberian tambahan penghasilan di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah untuk meingkatkan kinerja dan juga untuk Untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi dalam penerapan Model Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang sudah dilaksanakan di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kualitatif didukung dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Untuk mendapatkan informasi mengenai pelaksanaan TPP Berbasis Kinerja, maka dipilih *key informant* yang memahami kondisi objek penelitian yaitu Badan Kepegawain Daerah Kota Banjarmasin yang menangani Tambahan Penghasilan Pegawai Kota Banjarmasin dan Bagian Organisasi yang menangani Evaluasi Jabatan dan Pengukuran Kinerja Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan penerapan pelaksanaan Tambahan Penghasilan Pegawai Di Kecamatan Banjarmasin Tengah sudah berjalan baik Kendala dalam penerapan Tambahn Penghasilan Pegawai yaitu: a)Rincian Aktifitas dengan sistem Point masih belum menggambarkan asas keadilan Kerja. b)Tidak selarasnya Penginputan SKP dengan Aktifitas. c) Belum adanya Integrasi Aktifitas dengan Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama dan Individu sehingga belum menggambarkan dengan jelas kinerja pegawai.d) Penilaian Atasan langsung yang belum efektif. e) Pemahaman Para Pegawai akan penginputan aktifitas yang masih kurang. Model Tambahan Penghasilan Pegawai yang rekomendasikan dengan dua indikator yaitu : a)Produktifitas kerja dan b) Tingkat kehadiran.

Kata kunci : tambahan penghasilan pegawai, dan kinerja pegawai

ABSTRACT

Zelia Hadist Noor NPM : 19920001. Development of additional patterns of employee income in improving the performance of the state civil apparatus in the office Kecamatan Banjarmasin Tengah . Khuzaini and Rahmi Widyanti

The purpose of this study is to find out and obtain empirical evidence of the application of additional employee income that has been carried out at the Central Banjarmasin District Office, to develop a model for providing additional income at the Central Banjarmasin District Office to improve performance and also to find out what are the obstacles faced in implementing The Model for Providing Additional Employee Income that has been implemented at the Banjarmasin Tengah District Office.

The approach in this study is a qualitative description method supported by interview data collection techniques, observation, and document review. To obtain information about the implementation of the Performance-Based TPP, key informants were selected who understood the condition of the object of research, namely the Banjarmasin City Civil Service Agency which handled the Additional Income of Banjarmasin City Employees and the Organizational Section which handled Job Evaluation and Organizational Performance Measurement.

The results showed that the implementation of the Additional Employee Income in the District of Central Banjarmasin had been going well. Constraints in the application of the Additional Employee Income, that is: a) Activity Outcomes, where employees are able to achieve the target point every month and the supervisor of the appraiser has played an active role in evaluating employees through the system, but there are still many employee activity inputs that are not in accordance with their main duties and functions and have not described the performance of the employee, still describing what the employee does, b) Financial realization where the sub-district financial realization shows a good category where all employees and PPTK have tried to disburse the budget in accordance with the existing cash budget, c) Attendance rate, where the level of employee attendance is in the good category and increasing, The recommended Employee Income Supplement Model with two indicators, namely: a) Work productivity and b) Attendance.

Keywords : Additional employee income, and employee performance

REFERENSI

- Azwar, S. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basuki, 2020, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung, <https://scholar.google.co.id/citations?user=ka0E86IAAAAJ>
- Basuki, Widyanti Rahmi, 2022, Enhancing The SME's Employee Careers Development: The Role of Organizational Learning, *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 6, No. 2, 2022, 144 – 154 DOI: 10.31602/atd.v6i2.7198*
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling*. Jakarta: Graha Ilmu
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Handoko, T. H. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hariandja, M. T. 2002. *Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrahman, Ranupandojo, dan Suad Husnan. 1994. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Masri, S. E. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Nawawi, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Bandung: Gajah Mada University Press.
- Neuman, W. L. 1997. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative*. Boston: Pearson Education
- Panggabean, M. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: PTRaja Grafindo Persada.
- Pasolong, H. 2012. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, Ridwan. 2012. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PTRaja Grafindo Persada.
- Sarwoto. 1996. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PTRefika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Waluyo, M. 2009. *Panduan dan Aplikasi Structural Equation Modelling (Untuk Aplikasi Model Dalam Penelitian Teknik Industri, Psikologi Sosial, Dan Manajemen)*. Jakarta: PT Indeks.
- Widyanti, Rahmi., 2019-2020, *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*, Media Sains Indonesia, Bandung.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Tesis/Jurnal :
- Noor, Ramdani Muhammad 2020, *Pengaruh tunjangan pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin*
- Rachman, Heru Saputra 2018, *Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuk Linggau Timur II Kota Lubuk Linggau*.
- Rorong, Arie J. 2017, *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talau Provinsi Sulawesi Utara*.
- Mahendra 2016, *Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (Studi pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah Provinsi Lampung)*.
- Dokumen :
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah nomor 12 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900 – 4700 tahun 2020 tentang tata cara persetujuan menteri Dalam Negeri terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah
- Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 93 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan.
- Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 93 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja

Kecamatan.

Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 94 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Kelurahan

Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 7 Tahun 2017 tentang Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin

Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 81 Tahun 2018 tentang Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin

Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 82 Tahun 2018 tentang Nilai Rincian Aktivitas Harian Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin

Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 29 Tahun 2019 tentang Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.

Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 29 Tahun 2019 tentang Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin

Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 12 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2019 tentang Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.

Keputusan Walikota Banjarmasin Nomor 968 Tahun 2018 tentang Nilai Rincian Aktivitas Harian Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin