



Jurnal Akuntansi AKTIVA, Vol. 3, No. 2, 2022

ANALISIS EVALUASI KINERJA TERHADAP PENERIMAAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA

Gustina Rizky¹, Nur Fadhilah Ahmad Hasibuan²

¹ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Kota Medan, Indonesia

² Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Kota Medan, Indonesia

Gustinarizky8@gmail.com¹ Fadhilahahmad@uinsu.ac.id²

ABSTRACT

The goal of this study is to find out how the North Sumatera Province Communication and Information Office allocates performance allowances and how employees perform in connection to their performance. This study used a descriptive technique based on secondary data from regulatory data and primary data from interviews with personel from the North Sumatera Province Department of Communication and Information Technology.

Keywords: *performance evaluation, performance allowance, Department of Communication and Information of North Sumatera Province*

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana tunjangan kinerja diperoleh dan mengukur kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan metodologi deskriptif. Hal ini berdasarkan data sekunder dari peraturan dan data primer dari wawancara dengan staf Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja , Tunjangan Kinerja , Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

PENDAHULUAN

(Wardana & Agustina, 2018) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sangat penting untuk memahami bagaimana menginspirasi orang untuk memberikan kemampuan unik mereka kepada organisasi untuk meningkatkan hasil kualitas produk atau layanan. Bisnis dapat mengevaluasi kinerja karyawannya melalui peningkatan kinerja karyawan melalui metode akuntabilitas setiap karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Menurut (Aini, 2019), evaluasi atau penilaian kinerja adalah suatu teknik yang digunakan oleh pemimpin untuk menentukan apakah seorang

pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya.

Karyawan berkinerja pada tingkat tinggi karena mereka terlibat dalam tindakan proaktif untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik mereka dan mendorong kesejahteraan karyawan saat bekerja. Menurut temuan studinya (Widyaningrum, 2020), keberhasilan pencapaian suatu tujuan organisasi ditentukan oleh pencapaian kinerja karyawannya. Kemampuan karyawan di tempat kerja sudah mapan. Ketika solusinya menjadi tidak mencukupi, seseorang harus menghindari menilai lembaga tujuan pencapaian itu sendiri. Jika sebuah lembaga efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, itu dapat digambarkan sebagai lembaga yang sukses. Seiring berjalannya waktu, semua perusahaan, termasuk yang bergerak di sektor publik, akan mampu bersaing untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik. Pekerja sangat penting untuk pengoperasian Hal, dan tidak ada tugas yang dilewati oleh pekerjanya. Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja secara optimal dan efektif harus dapat diamati atau diukur melalui kinerja karyawan tersebut.

Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977, diikuti dua lusin revisi, dan terakhir Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2010. yang memberikan beberapa tunjangan kepada pegawai negeri di samping upah mereka. Aparat pemerintah dapat memperoleh tunjangan dan fasilitas selain uang penerimaan, sebagaimana diatur dalam UUD ASN Nomor 5 Tahun 2014. Tunjangan kinerja merupakan salah satu manfaat yang diperoleh pejabat pemerintah. Tunjangan kinerja dikompensasikan berdasarkan prestasi kerja karyawan (Irfan, 2018).

Tunjangan kinerja mengacu pada kompensasi yang dibayarkan sebagai pengakuan atas keberhasilan karyawan dalam kinerja pekerjaan mereka dalam menghadapi permintaan untuk reformasi birokrasi. Kompensasi berbasis kinerja merupakan komponen kebijakan pemerintah yang secara intrinsik terkait dengan pelaksanaan reformasi birokrasi dan komitmen untuk clean government dan good governance. Keberhasilan pelaksanaan reformasi berbasis kinerja pegawai diukur oleh Kementerian PANRB (Rinaldi et al., 2020).

Memfasilitasi terciptanya kinerja Manfaat tujuannya adalah untuk menghidupkan kembali semangat dan motivasi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan produktif. Namun, masih banyaknya pegawai ASN yang keluar pada jam kerja sehingga menimbulkan permasalahan pada kinerja pegawai. Misalnya, seorang karyawan dapat bekerja semata-mata untuk kehadiran, kemudian meninggalkan kantor karena alasan pribadi, diikuti dengan panggilan masuk ke rumah lain tentang layanan masyarakat.

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh seorang kepala yang melapor kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan hasil wawancara, tingkat pencapaian kinerja dalam hal pelaksanaan tujuan, rencana, dan kegiatan belum maksimal. Kenyataan di lapangan juga menunjukkan bahwa kualitas pelayanan pemeliharaan instansi masih belum maksimal, terbukti dari beberapa faktor, antara lain tingginya tingkat keluar masuknya karyawan dari kantor pada saat jam kerja, kurangnya disiplin kehadiran, dan kurangnya kehati-hatian saat menggunakan kehadiran elektronik untuk menjadwalkan rumah.

Berdasarkan uraian di atas, Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara baru-baru ini memberikan bonus kinerja berupa kompensasi pegawai yang lebih tinggi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Namun kenyataan menunjukkan bahwa kinerja aparatur instansi pemerintah belum mencapai puncaknya. Suatu fenomena atau fakta yang menarik perhatian peneliti Untuk melakukan penelitian dengan judul **Analisis Evaluasi Kinerja Penerimaan Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.**

KAJIAN LITERATUR

1. *Definisi Evaluasi Kinerja*

Menurut Mangkunegara (2016), evaluasi kinerja adalah suatu proses dimana seorang pemimpin menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Whittaker (The Management Performance Result Act OF 2001: 90 mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai alat yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kualitas, membuat keputusan, dan meminta pertanggungjawaban individu. Metrik kinerja kunci dan sistem terdiri dari: 1) Perencanaan dan pencapaian target, 2) Pengembangan ukuran yang relevan, 3) Hasil pelaporan format teratas, dan 4) Informasi Penggunaan.

2. *Definisi Tunjangan Kinerja*

Menurut Sedarmayanti (2008:65), tunjangan kinerja pada dasarnya merupakan komponen dari sistem insentif, yaitu gaji yang memberikan imbalan yang bervariasi tergantung pada berbagai pencapaian. Dua individu dengan jabatan yang sama mungkin mendapatkan insentif yang sangat berbeda berdasarkan kinerja mereka. Karyawan mendapatkan insentif sebagai semacam motivasi finansial atas kontribusi mereka terhadap layanan dan kesuksesan organisasi. Insentif adalah sejumlah uang yang secara teratur ditambahkan ke remunerasi karyawan.

Penghasilan tambahan berupa tunjangan kinerja merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan Peraturan Bupati Minahasa Utara Nomor 6 Tahun 2018. Golongan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS) diklasifikasikan menurut struktur jabatan golongannya dan golongan tingkatan pangkat/golongannya, sedangkan Kelompok Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) diklasifikasikan menurut struktur jabatan golongannya dan tingkatan golongan/golongannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Studi

Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memperoleh data dan informasi yang relevan tentang masalah yang dihadapi. Data adalah informasi yang dikumpulkan melalui studi atau melalui referensi untuk mengetahui besarnya besaran kinerja tunjangan penerimaan yang diperoleh pekerja, khususnya pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, sebuah organisasi pemerintah yang pegawainya mendapatkan tunjangan bulanan berdasarkan kinerjanya. Studi objek pemilihan akan berlangsung di Jl. HMSaid No.27 Medan, dekat dengan tempat tinggal peneliti, untuk memaksimalkan efisiensi waktu. Antara 17 Januari dan 17 Februari 2022.

Metode Pengumpulan Data

Peneliti akan mengumpulkan data menggunakan pendekatan setelah memeriksa seluruh rangkaian hasil. Melalui wawancara dengan banyak personel Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, serta observasi terhadap layanan Internet dan sumber lain yang relevan, data-data yang diperlukan dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan informasi yang diperoleh dari Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, pandangan pegawai terhadap kinerja tunjangan penerimaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Lampiran III Peraturan Gubernur Sumatera Utara
Penambahan penghasilan PNS berdasarkan SKP dan PKP Jabatan Pimpinan Tinggi
Menengah, Jabatan Pimpinan Pratama, Pengurus, Pengawas dan Pelaksana di Lingkungan
Provinsi Sumatera Utara

POSISI		TAMBAHAN PENDAPATAN KARYAWAN/BULAN	
		SKP	pkp
Sekretaris Provinsi setara dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Menengah		Rp 57.000.000	Rp38.000.00 0
Asisten Sekdaprovsu dan Staf Ahli Gubsu sederajat dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama		Rp30.000.00 0	Rp20.000.00 0
Kepala Dinas/Lembaga, Sekretariat dan Kepala Satpol PP sederajat dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II.a)		Rp30.000.00 0	Rp20.000.00 0
Jabatan Pimpinan Tinggi Tingkat Dasar Eselon II.b		Rp 24.000.000	Rp 16.000.000
Tingkat Administrator eselon III.a			
	Grup IV	Rp 14.000.000	Rp 8.400.000
	Grup III	Rp 12.000.000	Rp 8.000.000
Tingkat Administrator eselon III.b			
	Grup IV	Rp 12.000.000	Rp 8.200.000
	Grup III	Rp 11.000.000	Rp 7.000.000
Sub Bagian/Kepala Sub Bagian dan Kepala Sub Bagian sederajat dengan Supervisor Jabatan Sederajat Eselon IV.a			
	Grup IV	Rp 7.500.000	Rp 4.850.000
	Grup III	Rp 6.500.000	Rp 4.500.000
Sub Bagian/Kepala Sub Bagian dan Kepala Sub Bagian setingkat dengan Pengawas Jabatan Sederajat Eselon IV.b			
	Grup IV	Rp 7.000.000	Rp 4.200.000
	Grup III	Rp 6.000.000	Rp 4.000.000
Penerimaan / Pengeluaran Bendahara		Rp 4.500.000	Rp 2.500.000
Bendahara Penerimaan Pembantu / Pembantu Pengeluaran		Rp3.500.000	Rp 2.000.000
Staf yang setara dengan Pelaksana Posisi			
	sebuah. Grup IV	Rp 3.250.000	Rp 1.500.000

	b. Grup III	Rp 2.750.000	Rp1.250.000
	c. Grup I dan II	Rp 2.500.000	Rp 1.000.000

Berdasarkan tabel di atas, Tunjangan Kinerja Pegawai disesuaikan setiap bulannya untuk setiap jabatan yang dijabat pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, sebagaimana ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Utara.

Peneliti menyelaraskan hal ini dengan penelitian masalah dengan melakukan wawancara dengan pejabat terkait partai dari Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Data lapangan digunakan untuk menginformasikan wawancara yang dipimpin peneliti yang bertujuan untuk mengidentifikasi solusi untuk kesulitan yang ada. Sebagai contoh yang cemerlang, peneliti mengutip seorang pegawai dari Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang diberi kompensasi kinerja untuk memastikan hasil subjektif yang asli dan melakukan penelitian. Menganalisis data dengan menampilkan berbagai jawaban informan.

Peneliti menemukan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara ditentukan oleh prestasi dan kedisiplinan pegawai, bukan oleh kelompok, dan semakin tinggi prestasi dan kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai yang diperbolehkan. kerja. Jika seorang karyawan memenuhi sasaran kinerja yang ditetapkan dalam waktu satu bulan dan menunjukkan disiplin dalam mengikuti peraturan, ia memenuhi syarat untuk Tunjangan Kinerja 100 persen. Di sisi lain, jika seorang karyawan gagal mencapai serangkaian target dalam waktu satu bulan dan melanggar peraturan yang ada (tanpa menghadapi tindakan disipliner), orang tersebut berhak atas Tunjangan Kinerja 100%.

Gubernur Sumut telah menetapkan standar kinerja tunjangan pengurangan pelaksanaan untuk Dinas Komunikasi dan Informatika Sumut sebagai berikut:

1. Jika seorang karyawan tidak melapor untuk bekerja setiap hari, tunjangan kinerjanya akan dikurangi sebesar 5%.
2. Jika seorang karyawan tidak menghadiri apel pada hari Senin, penghargaan kinerja akan dikurangi 5% per apel dari tunjangan kinerja keseluruhan.
3. Karyawan yang tidak mengunjungi apel pada hari besar atau pada hari yang ditentukan akan dipotong 10% dari total tunjangan kinerja mereka dari gaji kinerja mereka.
4. Apabila ditemukan salah satu pegawai yang tidak mengikuti ketentuan yang ditetapkan tentang pakaian dinas, maka remunerasi kinerja akan dikurangi sebesar 5% dari seluruh tunjangan kinerja.
5. Karyawan yang terlambat 15 menit untuk bekerja akan dipotong 0,25 persen dari keseluruhan tunjangan kinerja mereka dari insentif kinerja mereka.
6. Setiap hari seorang karyawan terlambat lebih dari 15 sampai 30 menit untuk bekerja, penghargaan kinerja mereka akan diturunkan sebesar 0,5 persen dari seluruh tunjangan kinerja mereka.
7. Karyawan yang terlambat lebih dari 30 hingga 60 menit setiap hari, tunjangan kinerjanya diturunkan sebesar 1%.
8. Karyawan yang datang terlambat lebih dari 60 menit akan dipotong bonus kinerja hariannya sebesar 2,5 persen.
9. Setiap karyawan yang pulang kerja 15 menit lebih awal akan dipotong 0,25 persen dari seluruh tunjangan kinerja mereka.
10. Jika seorang karyawan meninggalkan pekerjaan lebih dari 15 sampai 30 menit lebih awal, tunjangan kinerjanya diturunkan sebesar 0,5 persen dari total pembayaran kinerja.
11. Setiap karyawan yang pulang kerja lebih awal selama lebih dari 30 hingga 60 menit akan dipotong 1% dari keseluruhan tunjangan kinerja mereka.
12. Ketika karyawan meninggalkan pekerjaan lebih dari 60 menit lebih awal dan/atau untuk waktu yang lama, pembayaran kinerja mereka diturunkan sebesar 2,5 persen dari seluruh tunjangan kinerja mereka.

Staf Sub Bagian Keuangan yang diperiksa membenarkan salah satu kesaksian buruh sebagai Bendahara Pengeluaran Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumut. Berikut petikan wawancara dengan salah satu pekerja Sub Bagian Keuangan: “Tunjangan Kinerja Besar Saya mengambil pembayaran satu bulan yang biasanya berbeda dari bulan sebelumnya. Maksimal SKP dan PKP untuk karyawan Golongan III ditetapkan masing-masing sebesar Rp 2.750.000 dan Rp 1.250.000. Namun, yang disetujui seringkali menyimpang dari total karena pelanggaran sebelumnya seperti tidak masuk kantor atau tidak mengikuti apel hari Senin telah ditiadakan.”

Untuk mengkaji kinerja pegawai kinerja tunjangan penerimaan, peneliti dapat mengandalkan temuan penelitian. Berikut ini adalah kesimpulan spesifik dari tinjauan kinerja karyawan untuk mendapatkan tunjangan yang kinerjanya buruk, antara lain, melebihi ruang lingkup penelitian:

1. Disiplin jam kerja

Dalam hal kedisiplinan jam kerja, sebagian pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumut masih melanggar aturan yang ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sumut. Mereka tahu apa dampaknya jika tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan, namun masih belum optimal dalam penerapannya. Sehingga mereka harus menerima dampak yang terjadi dari tindakan mereka, salah satunya adalah pengurangan jumlah tunjangan kinerja yang mereka dapatkan.

2. Proses pelaksanaan pekerjaan

Dalam hal proses pelaksanaan pekerjaan, sebagian pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan mudah dan mempercayai peserta magang dalam menjalankan tugasnya. Mereka juga kurang maksimal dalam mengawasi pekerja magang dalam mengerjakan tugas-tugas tersebut. Sehingga terjadi pengulangan tugas yang telah dikerjakan kepada peserta magang.

3. Tetapkan sikap dan tanggung jawab

Pengaturan sikap dan tanggung jawab sangat penting untuk diterapkan oleh siapa saja. Namun masih ada beberapa pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang tidak menerapkan hal tersebut, hal ini disebabkan oleh semangat kerja yang lemah dalam menerima resiko yang akan didapat.

KESIMPULAN

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari Analisis Evaluasi Kinerja Tunjangan Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebagaimana telah dijelaskan dan dibahas sebelumnya: 1. Gubernur Sumatera Utara telah menetapkan Tunjangan Kinerja bagi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, dan Tunjangan Kinerja juga diberikan sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai dalam menjalankan tugasnya. Jika tidak terjadi pelanggaran kinerja sebulan, insentif dibayarkan penuh berdasarkan posisi. Namun, jika ada batasan yang dilanggar, peraturan memberikan pengurangan tunjangan kinerja. 2. Tunjangan kinerja tidak membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya permasalahan dalam pelaksanaannya. 3. Berbagai kondisi dapat menyebabkan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara bekerja kurang maksimal dan efektif dalam pengambilan tunjangan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. (2019). Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Mewujudkan Pelayanan Publik Dalam Perspektif Good Governance. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1), 43. <https://doi.org/10.33474/jisop.v1i1.2671>
- Irfan, M. (2018). Analisis Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Civil Service*, 12, 69–82.
- Rinaldi, Qadarsih, A. M., & Nurfitri. (2020). Analisis Tunjangan Kinerja POLRI Di POLRES KERINCI. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha)*, 2, 6–30.
- Wardana, L. W., & Agustina, Y. (2018). Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kota Mojokerto. *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA)*, 3(1), 65–84. <https://doi.org/10.51289/peta.v3i1.334>
- Widyaningrum, M. enny. (2020). *Evaluasi kinerja: untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan.*