

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELAKSANAAN TUNJANGAN
TAMBAHAN PENGHASILAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN BKD KOTA SAMARINDA BERDASARKAN
PERATURAN WALIKOTA SAMARINDA
NOMOR 30 TAHUN 2013**

Wesley Liano Hutasoit

Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRAK

Pelaksanaan pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) ditujukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Dalam penilaian pemberian TTP berdasarkan penilaian atas beban kerja, prestasi kerja, dan sasaran kerja. Analisis beban, prestasi, dan sasaran kerja ada pada 56 kementerian/lembaga yang telah melaksanakan reformasi birokrasi. Sedangkan PNS di daerah berlaku ketentuan Tunjangan Tambahan Penghasilan yang tertuang dalam Surat keputusan dan peraturan kepala daerah. Pemberian tambahan penghasilan atas beban kerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dibebani pekerjaan untuk penyelesaian tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal. Sedangkan untuk pendekatan berdasarkan prestasi kerja, tambahan penghasilan dimaksud diberikan kepada pegawai negeri sipil yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi.

Kata Kunci: Tunjangan Tambahan Pegawai Negeri, Peningkatan Kinerja, BKD Kota Samarinda

ABSTRACT

Implementation of Supplemental Income Benefits (TTP) is intended to improve the performance of employees in the Regional Employment Board of Samarinda. In the assessment of the provision of TTP based on assessment of workload, work performance and work objectives. Load analysis, achievements, and work objectives exist in 56 ministries / agencies which have to conduct bureaucratic reform. While civil servants in the region apply the provisions of Income Supplement benefits as stipulated in the decree and the regulation of regional head. Provision of additional income upon the workload given to the Civil Service burdened work for menyelesaikan tasks considered to be beyond the normal work load. As for the performance-based approach, the additional income to be provided to civil servants who have high performance and / or innovation.

Keyword : *Benefit Supplement Servants, Performance Improvement, BKD Kota Samarinda*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengaturan tentang pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) 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 dapat dilakukan evaluasi karena menjadi salah satu permasalahan dalam pengalokasian dana APBD.

Ditetapkannya Peraturan Walikota Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil, menimbulkan terjadinya pro dan kontra Masalah Tunjangan Tambahan Penghasilan pada SKPD Pemkot Samarinda.

Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Samarinda Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil. Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Point (13) disebutkan bahwa “Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja”. Point (14) disebutkan bahwa “Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS”.

Sebagai unsur aparatur negara Pegawai Negeri Sipil juga dituntut untuk memenuhi kinerja yang telah ditargetkan. Dalam pemenuhan kinerja inilah seorang pegawai negeri akan dinilai akuntabilitasnya. Menurut Keputusan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor: 598/IX/6/X/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi.

Pegawai negeri sipil daerah dikoordinir sekaligus dalam manajemen Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 Pasal 1 Ayat (1), disebutkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Pegawai negeri sipil di daerah adalah pegawai negeri sipil yang terkait dengan tugas-tugas dalam sistem pemerintah daerah, keberadaannya dimaksudkan dalam rangka mensupport kinerja pemerintahan daerah, namun selain pegawai negeri sipil daerah tunduk pada peraturan perundang-undangan secara nasional, pegawai negeri sipil daerah juga tunduk pada peraturan perundang-undangan yang menjadi kebijakan daerah.

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000, ada 14 tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah, Pasal 1 Ayat (1), disebutkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang selanjutnya disingkat BKD adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, Selanjutnya dalam Pasal 4 Ayat (7) dalam Keputusan Presiden tersebut, disebutkan bahwa Penyiapan penetapan gaji, tunjangan, dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

Fungsi pokok BKD, adalah (1) Perumusan kebijakan teknis dan perencanaan program bidang kepegawaian; (2) Pengkoordinasian dan fasilitasi bidang kepegawaian; (3) Pengarahan dan pemberian petunjuk teknis bidang kepegawaian; (4) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang kepegawaian; (5) Pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian meliputi pengembangan pegawai, mutasi dan kepangkatan, pembinaan dan pengawasan pegawai; (6) Pengelolaan Tata Usaha Sekretariat BKD; (7) Penginventarisasian permasalahan dalam pelaksanaan tugas BKD dan penyusunan alternatif penyelesaian masalah; (8) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian dan kesekretariatan BKD; (9) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

B. Rumusan Masalah

Dalam Penelitian ini rumusan masalah yang menjadi batasan adalah “Bagaimana pemberian tambahan penghasilan diberikan melalui indikator Beban kerja, Prestasi kerja dan Sasaran Kerja menurut Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Samarinda Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil ?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui definisi Beban kerja, Prestasi kerja dan Sasaran Kerja Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Samarinda Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil.
2. Mengetahui indikator pemberian tambahan penghasilan melalui indikator Beban kerja, Prestasi kerja dan Sasaran Kerja

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi mengenai Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Samarinda Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil.

II. KERANGKA DASAR TEORI

Kebijakan Pemerintah Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) nomor 22 tahun 2013 tentang perubahan kelimabelas atas PP nomor 7 tahun 1977 tentang peraturan gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) berserta perubahannya atas PP nomor 30 tahun 2015 tentang peraturan gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam daftar tersebut, gaji terendah yakni sebesar Rp. 1.486.500 dan tertinggi yakni golongan IVE sebesar Rp. 5.620.300.

Adapun tujuan pemberian tambahan penghasilan, adalah (a) Dengan pemberian tambahan penghasilan PNS diharapkan menjadi motivasi dalam meningkatkan semangat kerja, disiplin pegawai serta dapat mendorong meningkatnya kualitas pelayanan aparatur pemerintah terhadap masyarakat; (b) Disamping sebagai motivasi seperti tersebut pada *point* a, pemberian tambahan penghasilan PNS juga dapat mengurangi atau menghapuskan kesenjangan sosial antar aparatur pemerintah; (c)

Pemberian tambahan penghasilan (TPP) PNS secara umum dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai secara merata di semua tingkatan aparatur pemerintah yang pada muaranya dapat mengantisipasi terjadinya korupsi atau penyimpangan lain.

III. PEMBAHASAN

A. Analisis Beban Kerja

Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan.

Tunjangan tambahan merupakan imbalan kerja di luar gaji yang dapat diwujudkan berupa honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Salah satu tunjangan yang didapatkan PNS adalah tunjangan berbasis kinerja, Tunjangan kinerja ada pada 56 kementerian/lembaga yang telah melaksanakan reformasi birokrasi. Sedangkan PNS di daerah berlaku ketentuan Tunjangan Tambahan Penghasilan yang tertuang dalam Surat keputusan dan peraturan kepala daerah.

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.

Pemberian tambahan penghasilan atas beban kerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dibebani pekerjaan untuk penyelesaian tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal. Sedangkan untuk pendekatan berdasarkan prestasi kerja, tambahan penghasilan dimaksud diberikan kepada pegawai negeri sipil yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi.

Rujukan dasar penyusunan peraturan kepala daerah sebagai acuan atau referensi tentang beban kerja dan prestasi kerja dalam pemberian tambahan penghasilan adalah: (a) Pengertian beban kerja menurut Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara (1997), adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu; (b) Beban kerja dideskripsikan sebagai hubungan antara sejumlah kapabilitas/kapasitas proses mental/pemikiran atau sumber daya dengan/ dan sejumlah tugas yang dibutuhkan, Memprediksikan beban kerja sangat perlu dengan tujuan untuk bisa meratakan distribusi beban kerja.

B. Hubungan Beban Kerja dan Kinerja

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

Beban kinerja juga berkorelasi dengan waktu, Menurut Moekijat, dijelaskan bahwa jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah sama dengan jumlah waktu, seperti : (a) Waktu yang benar-benar digunakan untuk bekerja; (b) Waktu yang digunakan dalam kegiatan yang tidak langsung berhubungan dengan produksi; (c) Waktu untuk menghilangkan kelelahan (*fatigue time*); (d) Waktu untuk keperluan pribadi (*personal time*).

C. Tunjangan Tambahan Penghasilan BKD Kota Samarinda Berdasarkan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 2 Tahun 2013

Peraturan Walikota Samarinda Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil. Pasal 2 Peraturan Walikota Samarinda Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil, Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai terdiri dari (1) Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja; (2) Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai bagi pengelola keuangan, yang meliputi: (a) Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai bagi pengelola keuangan daerah; dan (b) Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai bagi pengelola keuangan SKPD/ Unit Kerja; (3) Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja ditentukan oleh tingkat absensi kehadiran PNS di tempat kerja dan jenis hukuman disiplin bagi PNS yang sedang menjalani hukuman. (4) Tingkat absensi kehadiran PNS ditentukan berdasarkan absensi kehadiran, Absensi keterlambatan jam kerja, absensi kepulangan mendahului jam kerja, dan absensi ketidakhadiran kecuali cuti. Tingkat absensi kehadiran PNS setiap bulan dicetak melalui sistem kehadiran online pegawai.

Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil. Kebijakan yang diambil adalah berdasarkan tingkat absensi dengan ketentuan sebagai berikut :

No	Keterangan Absensi	Jumlah TTP
1	Dinas di Luar	Jumlah penuh
2	Terlambat masuk lebih dari satu jam	Potongan 1% maksimal 5% per hari.
3	Mendahului pulang tanpa alasan sah	Potongan 1% maksimal 5% per hari.
4	Izin tidak masuk kerja	Maksimal 5% (lima persen) per hari;
5	Menerima hukuman disiplin ringan	Potongan 50% selama 6 (enam) bulan
6	Menerima hukuman disiplin sedang	Potongan 75% selama 1 (satu) tahun
7	Menerima hukuman disiplin berat	Tidak menerima selama 2 (dua) tahun.

D. Analisis Tunjangan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Samarinda Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Pasal 5 Ayat (1) sampai dengan Ayat (4) disebutkan, Ayat (1) Besaran Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja di tentukan oleh: (a) Tingkat absensi kehadiran PNS di tempat kerja dan jenis hukuman disiplin bagi PNS yang sedang menjalani hukuman; dan (b) Prestasi kerja pegawai.

Ayat (2) Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan bobot sebagai berikut:

No	Keterangan Absensi	Jumlah TTP
1	Tahun 2013	Bobot tingkat absensi kehadiran sebesar 100% dan prestasi kerja sebesar 0%;
2	Tahun 2014	Bobot tingkat absensi kehadiran sebesar 75% dan prestasi kerja sebesar 25%; dan
3	Tahun 2015 (dan seterusnya)	Bobot tingkat absensi kehadiran sebesar 50% dan prestasi kerja sebesar 50%.

Ayat (3) Tingkat absensi kehadiran PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) ditentukan berdasarkan absensi kehadiran, meliputi: (1) Absensi keterlambatan jam kerja; (2) Absensi kepulanganmendahului jam kerja; dan(3) Absensi ketidakhadiran. Ayat (4) (4) Tingkat absensi kehadiran PNS setiap bulan dicetak melalui system elektronik kehadiran pegawai dan dilakukan verifikasi serta validasi oleh masing-masing Kepala SKPD.

E. Analisis Jam Kerja Pegawai

Pada dasarnya pegawai negeri sudah mendapatkan imbalan berdasarkan golongan kepangkatan dan jabatan yaitu berupa gaji pokok dan tunjangan jabatan. Asumsinya bahwa seorang pegawai akan mengerjakan tugas – tugas rutin harian dan perkantoran dengan jumlah jam kerja mulai jam 07.30 sampai dengan jam 16.00 dikurangi istirahat sholat dan makan selama 1 jam di siang hari (sehingga total 7,5 jam sehari).

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.

Alokasi honorarium pada kegiatan di belanja program/ belanja langsung sifatnya memang sebagai imbalan atas kinerja keluaran (*output*) yang dijanjikan oleh SKPD dengan posisi para pegawainya bekerja pada beban normal. Beban normal disini maksudnya bahwa pegawai masih bisa diberikan beban tambahan diluar tugas rutin keseharian sebesar kurang lebih 25% sampai dengan 30% tanpa ada penurunan kualitas hasil kerja dengan asumsi pegawai dapat melakukan beberapa tugas secara bersamaan dengan sumber kognitif berbeda. Tugas rutin keseharian dilaksanakan oleh pegawai dengan beban sampai dengan 7,5 setara jam, sedangkan tambahan beban 25% sampai dengan 30% dari 7,5 dapat kuantitatif-kan menjadi poin beban sebesar 10 setara jam.

Adapun standar kemampuan rata-rata diukur dengan cara berikut :

1. Norma Waktu (norma waktu)

$$Norma Waktu = \frac{Orang \times Waktu}{Hasil}$$

2. Satuan Hasil (norma hasil)

$$Norma Hasil = \frac{Hasil}{Orang \times Waktu}$$

3. Hasil Kerja

Jabatan : Pengentri Data	Beban Kerja : 200 Data
Hasil Kerja : Data	Standar Kemampuan rata-rata : 30 Data/Hari
$Kebutuhan Pegawai = \frac{Beban Kerja}{SKR} \times 1 \text{ Orang} = \frac{200 \text{ Data}}{30 \text{ Data}} \times 1 \text{ Orang}$	

Objek Kerja Jabatan :	Jumlah Objek Kerja :
Objek Kerja :	Standar Kemampuan rata-rata :
$Kebutuhan Pegawai = \frac{Objek Kerja}{SKR} \times 1 \text{ Orang} = \frac{7,5 \text{ Jam Kerja}}{30 \text{ Hari Kerja}} \times 1 \text{ Orang}$	

4. Jumlah Kebutuhan Perjabatan

$$= \frac{Waktu Penyelesaian rata - rata \times Beban Kerja}{Waktu Kerja Efektif}$$

5. Formulir Pengukuran Beban Kerja Pegawai

Nama Jabatan :
 Unit Kerja :
 Ikhtisar Jabatan :

No	Uraian Tugas	Hasil Kerja	Waktu Penyelesaian Rata-rata	Waktu Kerja Efektif	Beban Kerja	Pegawai Yang Dibutuhkan	Ket
1	Memeriksa data usulan formasi yang disampaikan oleh Instansi Pusat dan Daerah sesuai dengan format formulir yang ditentukan agar data akurat	Laporan Checklist	15 Menit	72.000 Menit	600 Menit	0,125	

6. Petunjuk Pengisian Pengukuran beban Kerja Pegawai

Uraian	Keterangan
Nama Jabatan	Tulislah nama jabatan yang sekarang saudara pangu dengan nama yang tersebut dalam surat keputusan
Unit Kerja	Tulislah unit kerja tempat saudara bekerja
Ikhtisar Jabatan	Adalah uraian jabatan dalam bentuk ringkas yang memberikan

Uraian	Keterangan
	gambaran secara umum tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan dalam satu kalimat yang mencerminkan apa yang dikerjakan (What), bagaimana cara mengerjakan (How), dan mengapa dikerjakan (Why)
Uraian Tugas	Tulislah dengan ringkas , jelas, dan lengkap uraian tugas pokok saudara secara berurutan dari yang paling berat, kurang berat dan ringan dalam satu kalimat yang mencerminkan apa yang dikerjakan (what), bagaimana cara mengerjakan (how) dan mengapa dikerjakan (why)
Hasil Kerja	Tulislah hasil kerja yang saudara peroleh dalam melaksanakan tugas pada setiap uraian tugas, hasil kerja tersebut di isi dalam bentuk kata, yaitu rencana, surat, data, berkas, buku, laporan, dll.
Waktu Penyelesaian Rata-rata	Rata-rata yang diukur satuan waktu yang digunakan dalam penyelesaian suatu tugas jabatan
Waktu Kerja Efektif	Waktu yang efektif digunakan untuk bekerja, yaitu 1 hari waktu efektif = 300 menit, 1 minggu = 1500 menit, 1 bulan = 6000 menit dan 1 tahun 72000 menit
Beban/Volume Kerja	Beban/volume kerja yang harus diselesaikan dalam harian, mingguan, bulanan, atau tahunan
Pegawai Yang Dibutuhkan	Di isi dengan menggunakan rumus perbandingan antara isi jabatan (IKJ) dengan Waktu Kerja Efektif (WKE) selama satu tahun

7. Tingkat Efisiensi Kerja

$$\text{Tingkat Efisiensi Kerja} = \frac{\sum \text{IKJ}}{\sum \text{PJXWKE}}$$

Keterangan :

- a. IKJ : Isi Kerja Jabatan (Beban Kerja X Norma Waktu)
- b. PJ : Pemegang Jabatan
- c. WKE : Waktu Kerja Efektif

Standar Tingkat Efisiensi Jabatan (TEJ)

- A = Sangat baik bila TEJ ≥ 1
- B = Baik bila $\geq 0,90 - 0,99$
- C = Cukup bila $\geq 0,70 - 0,89$
- D = Sedang bila $\geq 0,50 - 0,69$
- E = Kurang bila $\geq 0,50$

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, menyatakan bahwa dasar penetapan tunjangan kinerja yang adil, objektif, transparan, dan konsisten sesuai dengan berat ringannya suatu jabatan maka penghitungan tunjangan kinerja harus didasarkan pada nilai atau kelas suatu jabatan yang diperoleh melalui proses evaluasi jabatan yang dilakukan dengan *Factor Evaluation System (FES)* atau sistem evaluasi berdasarkan factor jabatan dengan kriteria, yaitu (a) Ruang lingkup program dan dampak; (b) Pengaturan organisasi; (c) Wewenang kepenyeliaan dan manajerial; (d) Hubungan personal yang terbagi dalam sifat hubungan dan tujuan hubungan; (e) Kesulitan dalam pengarahan pekerjaan; (f) Kondisi lain.

Dalam penilaian jabatan fungsional digunakan faktor jabatan penilaian, yaitu (a) Pengetahuan yang dibutuhkan jabatan; (b) Pengendalian dan pengawasan; (c) Pedoman kerja; (d) Kompleksitas tugas; (e) Ruang lingkup dan dampak; (f) Hubungan personal; (g) persyaratan fisik; dan (h) Lingkungan pekerjaan.

Salah satunya indikator kinerja pegawai, Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: (a) Pemahaman atas tupoksi-Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya; (b) Inovasi-Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan; (c) Kecepatan kerja-Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada; (d) Keakuratan kerja-Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang; (e) Kerjasama- Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Penetapan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah, yaitu (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; (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”. (c) 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, kepala daerah diharap memperhatikan besarnya penyediaan gaji pokok/tunjangan Pegawai Negeri Sipil Daerah agar mempedomani ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2005 tentang Perubahan Ketujuh Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil;

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, ditetapkan jam kerja efektif terdiri dari jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja seperti melepas lelah, istirahat makan dan sebagainya. Dalam menghitung jam kerja efektif digunakan ukuran sebagai berikut :

1. Jam Kerja Efektif per hari, 1 hari x 5 jam = 300 menit
2. Jam Kerja Efektif per minggu, 5 hari x 5 jam = 25 jam = 1.500 menit
3. Jam Kerja Efektif per bulan, 20 hari x 5 jam = 100 jam = 6.000 menit
4. Jam Kerja Efektif per tahun, 240 hari x 5 jam = 1.200 jam = 72.000 menit

Bias dalam pengukuran kinerja pegawai (a) Halo Effect-Pendapat pribadi penilai tentang pegawai yang akan berpengaruh dalam pengukuran prestasi kerja; (b) Central Tendency-Penilaian prestasi kerja cenderung dibuat rata-rata dan penilai

menghindari penilaian yang bersifat berlebihan; (c) Leniency Bias-Kecenderungan penilaian untuk memberikan nilai yang murah dalam evaluasi pelaksanaan kerja para karyawannya; (d) Recency Effect-Kegiatan terakhir dari karyawan yang terkesan baik atau buruk, cenderung dijadikan dasar penilaian prestasi kerja oleh atasan; (e) Strickness Effect-Kecenderungan penilai terlalu ketat dan keras serta mahal dalam evaluasi pelaksanaan kerja para karyawannya.

IV. PENUTUP

Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Samarinda Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil. Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja, Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.

Pemberian tambahan penghasilan atas beban kerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal. Sedangkan untuk pendekatan berdasarkan prestasi kerja, tambahan penghasilan dimaksud diberikan kepada pegawai negeri sipil yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Jimly Asshiddiqie, 2005, *Hukum Tata Negara dan Pilar-pilar Demokrasi*, Konpers, Jakarta.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005, Jakarta.

KPK, 2006, *Seri Model Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri sipil*, Direktorat Penelitian dan Pengembangan, Komisi Pemberantasan Korupsi, Jakarta.

Soehino, 1996, *Ilmu Negara*, Liberty, Yogyakarta.

Soewoto Mulyosudarmo, 2004, *Perubahan Ketatanegaraan Melalui Perubahan Konstitusi*, Intrans, Malang.

Yamin Muhammad, *Pembahasan UUD RI*, Sekretariat Negara, Jakarta.

Daftar Perundang-Undangan ;

Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 6 Tahun 2007 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri (berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010).

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan 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 Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Walikota Samarinda Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Perubahan Walikota Nomor 2 Tahun 2014 Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Samarinda Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Artikel/Jurnal

Biro Organisasi dan Kepegawaian, Disampaikan Pada Pembinaan SDM Aparatur Biro Organisasi dan Kepegawaian, Jakarta, 29 Nopember 2012.

Irfan Islamy, 2004, *Membangun Masyarakat Partisipatif*, Vol IV no 2 Maret-Agustus Artikel Dalam Jurnal Administrasi Publik.

Situs Internet

<http://bkd.samarindakota.go.id/berita-1257-ttp-tak-berkaitan-dengan-skp.html>

<http://www.korankaltim.com/bkd-beri-insentif-dan-sanksi-khusus/>

<http://www.menpan.go.id/membangun-kinerja-aparatur-negara/>

<https://s2ppuns12.wordpress.com/2012/01/11/evaluasi-kinerja-dan-disiplin-pegawai/>