

TINJAUAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI BAHASA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Herman

STIKES YAPIKA MAKASSAR

Email : hermanmm68@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang dituangkan bertujuan untuk mengetahui bagaimana Tinjauan Tunjangan Kinerja Pegawai pada kantor Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis Penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu penulis menggambarkan hasil observasi dan menganalisa data-data yang diperoleh di lapangan. Penulisan tugas akhir ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan pada bulan Februari 2017 samapi dengan maret 2017.

Setelah melakukan analisa dan pembahasan masalah, penulis memperoleh kesimpulan bahwa Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Bahasa provinsi Sulawesi Selatan sudah sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nomor.4 Tahun 2016 untuk Pembayaran Tunjangan Kinerjanya juga sudah sangat baik dan bisa dikatakan tidak ada celah untuk terjadi kesalahan karena, sudah melalui beberapa pncecekan.

Kata Kunci : “Tunjangan, Kinerja Pegawai”.

PENDAHULUAN

Dalam bidang ekonomi, kemajuan-kemajuan yang telah diperoleh dalam beberapa dekade terakhir telah memberikan dampak bagi mobilitas ekonomi masyarakat yang pada umumnya berorientasi pada upaya peningkatan mutu kesejahteraan hidup secara menyeluruh. Setiap anggota masyarakat, baik secara individu maupun kolektif terus berusaha semaksimal mungkin berdasarkan kemampuan dan keahlian masing-masing melalui berbagai aktivitasnya, guna meningkatkan mutu kehidupan secara bermartabat.

Imbalan yang dalam kajian ekonominya yang dapat berarti kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh pimpinan ataupun institusi kepada karyawan/pegawai yang terlibat didalamnya, yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja bagi organisasi/ institusi secara berkesinambungan. "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Dengan kata lain bahwa sistem kompensasi yang memadai mencerminkan adanya tanggung jawab sosial ekonomi organisasi kepada anggota atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi ini diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menjalani kehidupan secara lebih baik di masyarakat. Sebagai bagian dari salah satu pendapatan otonomi daerah maka sudah sewajarnya jika Kantor Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan menerapkan berbagai sistem imbalan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja perorangan maupun instansi yang dimaksud.

Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan adalah unit pelaksanaan teknis (UPT) di lingkungan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (berdasarkan Kemen No. 4 Tahun 2016), yang bertanggung jawab kepada Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.

Secara konseptual Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan mempertanggung jawabkan kinerjanya selama 1 (satu) tahun. Gaji pokok merupakan jumlah imbalan yang dianggap layak bagi seorang pegawai untuk memenuhi kehidupan selama satu bulan. Jumlah ini yang digunakan untuk

menetapkan besarnya tunjangan keluarga dan pokok pensiun dan semua pegawai PNS di kantor Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan menerima Tunjangan dalam besaran yang sama, padahal tidak semua Pegawai rajin masuk Kantor. Karena diantara beberapa pegawai ada yang sakit, izin, telat datang, cepat pulang dan cuti. Sedangkan besarnya tunjangan akan meningkat sesuai dengan tingkat dan masa kerja golongan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Defenisi Upah dan Gaji

Pengertian upah dan gaji menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:95) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing adalah sebagai berikut: "Gaji pokok atau upah adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka."

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2012:146) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa: "Gaji atau upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan".

Sementara itu Suwatno dan Donni Juni Priansa (2013:232) dalam bukunya yang berjudul Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis menyatakan bahwa: "Gaji atau upah merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya".

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji dan upah adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/instansi baik dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lainnya yang diterima pekerja secara bulanan, mingguan, atau setiap jam yang dapat dijadikan sebagai sumber utama untuk kelangsungan hidupnya.

Dalam lingkup pegawai negeri, gaji memiliki definisi sendiri, yakni pengeluaran yang harus dibayarkan kepada pegawai pemerintah berupa gaji pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang sah yang berhak

diterima oleh penerima gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah, yaitu:

a. Upah Menurut Waktu

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Misalnya pekerja bangunan dibayar per hari atau per minggu.

b. Upah menurut satuan hasil

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat.

c. Upah Borongan

Menurut sistem ini pembayaran upah berdasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan. Misalnya upah untuk memperbaiki mobil yang rusak, membangun rumah, dll. Upah model ini harus jelas bukan hanya besarnya upah yang disepakati, tetapi juga berapa lama pekerjaan yang ditugaskan kepada penerima borongan harus selesai.

d. Sistem bonus

Sistem bonus adalah pembayaran tambahan diluar upah atau gaji yang di tujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggung jawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus yang diberikan pada pekerja. Sistem bonus ini lebih-lebih akan terlaksana jika majikan berjiwa dermawan.

e. Sistem Koperasi

Contoh sederhana dari sistem ini adalah koperasi Kenyataannya para pegawai tidak hanya tertarik oleh dorongan-dorongan yang berupa uang saja, kepuasan terhadap pekerjaan dan tujuan-tujuan lain penting bagi pegawai. Disamping kualitas pegawai, pemberian gaji/upah berkaitan juga dengan rasa keadilan antara pegawai.

2. Komponen Gaji dan Upah

Komponen Gaji dan Upah adalah Jumlah yang harus dibayarkan perusahaan/instansi atau jumlah yang akan diterima kepada pegawai atau karyawan akan terdiri dari gaji atau upah pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang diberikan dalam bentuk uang dan uang lembur. Apabila diambilkan contoh menurut struktur penggajian PNS maka gaji pokok, tunjangan-tunjangan, dan iuran wajib dapat dirinci sebagai berikut:

a. Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan jumlah imbalan yang dianggap layak bagi seorang pegawai untuk memenuhi penghidupan selama satu bulan. Jumlah ini merupakan dasar yang dipergunakan untuk menetapkan besarnya tunjangan keluarga dan pokok pensiun. Besarnya gaji pokok akan meningkat sesuai dengan tingkat pangkat dan masa kerja golongan. Kepada:

1) Tunjangan Keluarga

Tunjangan ini diberikan kepada setiap pegawai yang menikah yang terdiri dari:

- a) Tunjangan isteri / suami = 10% dari gaji pokok
- b) Tunjangan anak = 2% dari gaji pokok (untuk setiap anak, maksimal 2 anak)

Nominal tunjangan ini besarnya sesuai dengan saat penetapannya.

2) Tunjangan Struktural

Tunjangan ini diberikan kepada pegawai yang menduduki jabatan struktural tertentu. Nilai nominal tunjangan ini penetapannya didasarkan atas faktor kepantasan dan tersedianya anggaran. Jumlahnya bervariasi tergantung dari jabatan seseorang dalam struktur organisasi maupun eselon yang diemban oleh seorang pegawai.

3) Tunjangan Fungsional

Tunjangan ini juga bervariasi tergantung dari fungsi pekerjaan pegawai yang bersangkutan dalam memperlancar pelaksanaan tugas organisasi, misalnya : hakim dan panitera, jaksa, BPK, dosen, guru, peneliti, widyaiswara, tenaga kesehatan, tenaga atom, penyuluh pertanian, penyuluh KB, dan lain-lain.

Tunjangan lain-lain

Tunjangan ini antara lain tunjangan pengabdian daerah terpencil dan tunjangan khusus. Tunjangan pengabdian diberikan kepada pegawai yang bertugas dan bertempat tinggal di daerah terpencil.

4) Tunjangan Selisih Penghasilan

Tunjangan ini diberikan kepada pegawai-pegawai yang dialihkan statusnya dari pegawai BUMN ke status pegawai negeri biasa.

5) Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)

Tunjangan ini diberikan kepada pegawai sebagai akibat dari adanya keputusan pemerintah yang menaikkan gaji pokok tanpa mengubah nilai nominal gaji pokok yang tercantum dalam daftar skala gaji pokok. Pengubahan gaji pokok yang terdapat dalam daftar skala gaji pokok memerlukan waktu dan biaya yang tinggi dalam percetakan bahan-bahan administrasinya. Dalam TPP ini tidak dipotong dengan iuran wajib pegawai (IWP).

6) Iuran Wajib Pegawai (IWP).

Pegawai dan keluarganya memperoleh hak-hak pelayanan sosial di hari tua dan pemeliharaan kesehatan. Oleh karena itu kepada pegawai diwajibkan untuk membayar iuran wajib pegawai (IWP) sebesar 10% dari gaji pokok dan 10% dari tuntutan keluarga, dengan rincian sebagai berikut :

- 1) 4 ¾% untuk iuran pensiun
- 2) 2% untuk iuran pemeliharaan
- 3) 3 ¼% untuk iuran tabungan (sosial dan hari tua)

Disamping itu IWP di atas ada juga Iuran Amal Bhakti Muslim Pancasila dan iuran bantuan perumahan yang besarnya disesuaikan dengan golongan kepangkatan.

7) Pembulatan (dibulatkan ke atas menjadi ratusan rupiah).

- a) Tunjangan isteri / suami dan anak
- b) Tunjangan Khusus Pajak (PNS)
- c) Potongan-potongan

d) Jumlah penghasilan yang dibayarkan

Dalam skala gaji pokok PNS menurut PP. No. 66 Tahun 2005 disebutkan bahwa untuk golongan dan ruang terendah adalah Rp. 661.300,00,- dan untuk golongan dan ruang tertinggi adalah Rp. 2.070.000,00,-.

3. Peranan Gaji

Peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

a. Aspek pemberian kerja (Majikan)

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi pegawai dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong pegawai untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan pegawai.

4. Fungsi Penggajian

Fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

- a. Menarik pekerja yang mempunyai kemampuan untuk kedalam organisasi.
- b. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- c. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

5. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Definisi Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama sama yang dijadikan sebagai acuan.

b. Penilaian Kinerja

Baharuddin semmailla (2019). *Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan, kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Untuk meningkatkan Kinerja pegawai* Mengemukakan bahwa :

1. Sebaiknya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang memberikan proporsi terkecil yang membentuk variabel tersebut seperti Pimpinan menyukai prosedur yang rinci dan merasa menjadi bagian

dari Kantor, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

2. Walaupun variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan tetapi tetap perlu dikembangkan dan tetap memperhatikan kepuasan kerja para pegawai

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa: "Penilaian kinerja adalah system formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seserang." Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. adapun lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau Perbaikan

- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

c. Tunjangan Kinerja

1) Pengertian Tunjangan

Pengertian Tunjangan secara umum adalah sejumlah uang yang diberikan, biasanya secara berskala, dan bukan merupakan dari gaji pokok. Tunjangan juga merupakan imbalan kerja di luar gaji yang dapat diwujudkan berupa Honorarium, Tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pension.

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham pada tingkatan tinggi, seperti manajer senior, perusahaan biasanya lebih memilih memberikan tunjangan lebih besar disbanding menambah gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak rendah dan atau bahkan tidak dikenai pajak sama sekali. Sedangkan tunjangan terdiri dari dua komponen atau jenis saja. Yakni tunjangan kinerja yang dibayarkan berdasarkan capaian kinerja. Kemudian tunjangan kemahalan yang mengacu indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Dengan skema ini sudah tidak ada lagi aneka tunjangan seperti tunjangan beras, lauk pauk, anak/istri, dan sejenisnya.

2) Macam-macam Tunjangan

- a) Tunjangan Kecelakaan Kerja
- b) Tunjangan Hari Raya
- c) Tunjangan Makan
- d) Tunjangan Transportasi

Pengertian Tunjangan Kinerja

Kurniawan sandy, Jenni kamasse, and fadillah nasaruddin “ *pengaruh Total Quality management sistem penghargaan dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial pada beberapa perusahaan manufaktur di kawasan Industri makassar*” *Economix* 6.2 (2019) Mengemukakan Bahwa :

bahwa Total Quality Management mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada beberapa perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kawasan Industri Makassar.

Secara umum, Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pada capaian kinerja pegawai negeri. Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang selama ini disebut tunjangan remunerasi. Herman mengatakan tunjangan kinerja ini nantinya bakal diterima berbeda-beda antara satu PNS dengan PNS lainnya. Sebab besaran tunjangan kinerja ini merujuk pada capaian kinerja masing-masing PNS.

10. UUD Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2016

a. Berdasarkan UUD Menteri Pendidikan Nomor.4 Tahun 2016

Pasal 4

- 1.) Tunjangan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), tidak diberikan kepada:
 - a.) Pegawai yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan sesuai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan
 - b.) Pegawai yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai PNS

Pasal 5

- 1.) Tunjangan Kinerja Pegawai bagi CPNS diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari jumlah Tunjangan Kinerja Pegawai pada kelas jabatan yang didudukinya.

- 2.) Tunjangan Kinerja Pegawai bagi CPNS dibayarkan sejak yang bersangkutan secara nyata melaksanakan tugas sebagai CPNS yang dibuktikan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.

Pasal 6

- 1.) Tunjangan Kinerja Pegawai bagi pegawai pelajar dibayarkan sebesar 60% (enam puluh persen) dari jumlah Tunjangan Kinerja Pegawai yang diterima dalam kelas jabatan yang didudukinya sebelum tugas belajar.
- 2.) Tunjangan Kinerja Pegawai bagi pegawai pelajar dibayarkan sejak secara nyata melaksanakan tugas belajar yang dibuktikan dengan keputusan tugas belajar oleh pejabat yang berwenang menetapkan tugas belajar.
- 3.) Tunjangan Kinerja Pegawai bagi pegawai pelajar dihentikan pembayaran pada bulan berikutnya dari bulan berakhirnya jangka waktu tugas belajar.

Pasal 15

- 1.) Setiap Pegawai wajib melakukan rekam kehadiran sistem elektronik pada waktu kedatangan kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja.
- 2.) Pegawai dapat diberikan toleransi waktu kedatangan masuk kerja dengan kewajiban penggantian waktu setelah jam kepulangan kerja dalam hari yang sama.
- 3.) Toleransi waktu kedatangan masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk paling lama adalah 30 (tiga puluh) menit dari waktu yang ditentukan untuk kedatangan masuk kerja.
- 4.) Pegawai yang tidak melaksanakan kewajiban penggantian waktu jam kerja setelah waktu kepulangan kerja dikenai pengurangan tunjangan kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan dalam peraturan menteri ini.

Pasal 17

- 1.) Setiap pegawai wajib melakukan rekam kehadiran sistem elektronik pada waktu kepulangan kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja.

- 2.) Pegawai yang tidak melakukan rekam kehadiran sistem elektronik pada waktu kepulangan kerja dikenakan pengurangan tunjangan kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan dalam peraturan menteri ini.
- 3.) Pegawai yang pulang lebih cepat dari waktu kepulangan kerja dikenakan pengurangan tunjangan kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan dalam peraturan menteri.

Pasal 21

Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai dari komponen kehadiran dikenai terhadap pegawai yang tanpa alasan yang sah:

- 1.) Tidak masuk kerja;
- 2.) Terlambat masuk kerja dan tidak melakukan kewajiban penggantian jam kerja pada waktu kepulangan kerja;
- 3.) Terlambat masuk kerja tanpa kewajiban melakukan penggantian jam kerja setelah waktu kepulangan kerja;
- 4.) Pulang lebih cepat dari waktu kepulangan kerja;
- 5.) Tidak berada ditempat kerja;
- 6.) Tidak melakukan rekam kehadiran sistem elektronik pada waktu kedatangan kerja dan/atau pada waktu kepulangan kerja;

Pasal 33

- 1.) Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai dikenai kepada pegawai apabila pada akhir tahun penilaian prestasi kerja memperoleh nilai dengan sebutan Cukup, Kurang, Buruk.
- 2.) Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku selama-lamanya 1 (satu) tahun mulai awal tahun periode pelaksanaan pekerjaan pegawai tahun berikutnya.

b. Berdasarkan Peraturan Daerah UUD Nomor.5 Tahun 2014

Tunjangan Kinerja PNS Daerah Pasal 79 ayat 5 UU ASN menyebutkan Gaji PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah. Lalu pasal 80 ayat 6 berbunyi Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan

belanja daerah. Ketentuan dalam UU ASN tersebut menegaskan bahwa tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan dan fasilitas bagi ASN di daerah dibebankan pada APBD. Artinya tidak ada konsekuensi bagi pemerintah pusat untuk menganggarkan pembayaran remunerasi atau tunjangan kinerja PNS Pemda. Daerah dengan sumber PAD yang besar pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai tentu bukan suatu keputusan yang sulit. Namun bagi daerah dengan PAD minim tentu hanya mampu memberikan tunjangan kinerja yang kecil pula. Cara yang paling logis adalah optimalisasi anggaran sehingga bisa dialokasikan untuk pembayaran tunjangan kinerja. Untuk menghindari disparitas tunjangan kinerja yang semakin melebar antar daerah dan demi terciptanya asas keadilan sebaiknya pemerintah menetapkan batasan (*cluster*) maksimal tunjangan kinerja daerah.

METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, penulis melakukan penelitian pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan yang bertempat di Jl. Sultan Alauddin Km 7 Talasalapang Makassar. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang 2 bulan yaitu mulai bulan Februari - Maret 2017. Studi Pustaka

Penullis mempelajari buku-buku, dan segala sesuatu yang bermanfaat sebagai referensi literature dalam penelitian.

1. Studi lapangan

Kegiatan penelitian lapangan dilaksanakan melalui:

- a. Observasi (pengamatan), yakni dengan mengadakan pengamatan-pengamatan langsung pada bagian keuangan Kantor Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam kaitannya pembuatan tugas akhir.
- b. Interview (wawancara), pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan langsung kepada staf Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan dalam pemberian keterangan dan informasi yang diperlukan.

HASIL PENELITIAN

1. Landasan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan yaitu :

Peraturan UUD Menteri Pendidikan Nomor.4 Tahun 2016 yaitu;

- a. Tunjangan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), tidak diberikan kepada:
 - 1.) Pegawai yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan sesuai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan
 - 2.) Pegawai yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai PNS
- b. Tunjangan Kinerja Pegawai bagi CPNS diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari jumlah Tunjangan Kinerja Pegawai pada kelas jabatan yang didudukinya.
- c. Tunjangan Kinerja Pegawai bagi CPNS dibayarkan sejak yang bersangkutan secara nyata melaksanakan tugas sebagai CPNS yang dibuktikan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- d. Tunjangan Kinerja Pegawai bagi pegawai pelajar dibayarkan sebesar 60% (enam puluh persen) dari jumlah Tunjangan Kinerja Pegawai yang diterima dalam kelas jabatan yang didudukinya sebelum tugas belajar.
- e. Tunjangan Kinerja Pegawai bagi pegawai pelajar dibayarkan sejak secara nyata melaksanakan tugas belajar yang dibuktikan dengan keputusan tugas belajar oleh pejabat yang berwenang menetapkan tugas belajar.
- f. Tunjangan Kinerja Pegawai bagi pegawai pelajar dihentikan pembayaran pada bulan berikutnya dari bulan berakhirnya jangka waktu tugas belajar
- g. Setiap Pegawai wajib melakukan rekam kehadiran sistem elektronik pada waktu kedatangan kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja.
- h. Pegawai dapat diberikan toleransi waktu kedatangan masuk kerja dengan kewajiban penggantian waktu setelah jam kepulangan kerja dalam hari yang sama.
- i. Toleransi waktu kedatangan masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk paling lama adalah 30 (tiga puluh) menit dari waktu yang ditentukan untuk kedatangan masuk kerja.

- j. Pegawai yang tidak melaksanakan kewajiban penggantian waktu jam kerja setelah waktu keputungan kerja dikenai pengurangan tunjangan kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan dalam peraturan menteri ini.
- k. Setiap pegawai wajib melakukan rekam kehadiran sistem elektronik pada waktu keputungan kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja.
- l. Pegawai yang tidak melakukan rekam kehadiran sistem elektronik pada waktu keputungan kerja dikenakan pengurangan tunjangan kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan dalam peraturan menteri ini.
- m. Pegawai yang pulang lebih cepat dari waktu keputungan kerja dikenakan pengurangan tunjangan kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan dalam peraturan menteri.
- n. Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai dari komponen kehadiran dikenai terhadap pegawai yang tanpa alasan yang sah:
 - 1.) Tidak masuk kerja;
 - 2.) Terlambat masuk kerja dan tidak melakukan kewajiban penggantian jam kerja pada waktu keputungan kerja;
 - 3.) Terlambat masuk kerja tanpa kewajiban melakukan penggantian jam kerja setelah waktu keputungan kerja;
 - 4.) Pulang lebih cepat dari waktu keputungan kerja;
 - 5.) Tidak berada ditempat kerja;
 - 6.) Tidak melakukan rekam kehadiran sistem elektronik pada waktu kedatangan kerja dan/atau pada waktu keputungan kerja.
- o. Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai dikenai kepada pegawai apabila pada akhir tahun penilaian prestasi kerja memperoleh nilai dengan sebutan Cukup, Kurang, Buruk Kelas
- p. Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku selama-lamanya 1 (satu) tahun mulai awal tahun periode pelaksanaan pekerjaan pegawai tahun berikutnya.
- q. Nama jabatan dan Kelas jabatan Pegawai yang telah ditetapkan masih tetap berlaku sepanjang belum dilakukan perubahan sesuai ketentuan yang berlaku.
- r. Besaran Tunjangan Kinerja Pegawai yang telah ditetapkan pada kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan kembali oleh

- pejabat yang berwenang menetapkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (2)
- s. Ketentuan hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (3) tidak berlaku untuk hari libur nasional dan cuti bersama yang ditetapkan oleh pemerintahan.
- t. Hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud pasal 12 ayat (3) bagi pegawai yang sedang menjalani ;
- 1) Pendidikan dan Pelatihan, dan
 - 2) Tugas belajar ; Disesuaikan dengan pelaksanaan kegiatan tersebut yang dibuktikan dengan surat keterangan dari institusi tempat kegiatan tersebut diselenggarakan.

Tabel 1

**Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia
Nomor 14 Tahun 2016 Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai
Bahasa Sulawesi Selatan.**

No	KELAS JABATAN	TUNJANGAN KINERJA PER KELAS JABATAN	
1	2	3	
1	17	Rp.	26.324.000,00
2	16	Rp.	20.695.000,00
3	15	Rp.	14.721.000,00
4	14	Rp.	11.670.000,00
5	13	Rp.	8.562.000,00
6	12	Rp.	7.271.000,00
7	11	Rp.	5.183.000,00
8	10	Rp.	4.551.000,00
9	9	Rp.	3.781.000,00
10	8	Rp.	3.319.000,00
11	7	Rp.	2.928.000,00
12	6	Rp.	2.702.000,00
13	5	Rp.	2.493.000,00
14	4	Rp.	2.350.000,00

15	3	RP.	2.216.000,00
16	2	Rp.	2.089.000,00
17	1	Rp.	1.968.000,00

Sumber: Balai Bahasa Sulawesi Selatan April 2017.

Kinerja pegawai di lingkungan Kantor Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan Pencapaian dan Kedisiplinan bukan pada golongan, semakin tinggi Pencapaian kinerja dan kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi tunjangan kinerja yang di terima. Misalkan salah satu pegawai dalam pencapaian kinerja apa yang diprogramkan dalam 1 bulan tercapai, maka pegawai tersebut berhak mendapatkan Tunjangan Kinerja 100% ditambah semacam bonus dari atasan 60% (per seratus). Tunjangan kinerja juga dinilai dari karya tulis, Namun jika terdapat kesalahan pada karya tulis peneliti akan dihitung 1=5 (Satu sama dengan Mines lima).

Pada umumnya tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Balai Bahasa Sulawesi Selatan sama dengan pegawai negeri sipil lainnya yaitu naik dalam 4 tahun sekali sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia NOMOR 14 TAHUN 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Bahasa Sulawesi Selatan Indonesia. Tunjangan Kinerja terendah yaitu Rp. 1.986.000,00 pada masa kerja tahun pertama dan kelas jabatan tertinggi yaitu Rp. 26.324.000,00.

Pelaksanaan pengurangan tunjangan kinerja pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan secara umum, diatur sebagai berikut:

1. Setiap pegawai yang terlambat datang, dikenakan pengurangan pembayaran kinerja sebesar 0,5% dari jumlah tunjangan kinerja;
2. Setiap pegawai yang pulang sebelum waktunya, dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 0,5% dari jumlah tunjangan kinerja;
3. Setiap pegawai yang tidak melakukan rekam kehadiran sistem elektronik pada waktu kedatangan kerja tanpa alasan yang sah, dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 1,5% dari jumlah tunjangan kinerja;
4. Setiap pegawai yang tidak melakukan rekam kehadiran sistem elektronik pada waktu kepulangan kerja tanpa alasan yang sah, dikenakan

pengurangan tunjangan kinerja sebesar 1,5% dari jumlah tunjangan kinerja;

5. Setiap pegawai yang tidak melakukan rekam kehadiran sistem elektronik pada waktu kedatangan dan kepulangan kerja tanpa alasan yang sah, dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 3% (tiga per seratus) dari jumlah tunjangan kinerja;
6. Setiap pegawai yang mengajukan izin tidak masuk kantor, dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 1% (satu per seratus) dari jumlah tunjangan kinerja;
7. Setiap pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan apapun, dikenakan pengurangan pembayaran tunjangan kinerja sebesar 1% (satu per seratus) dari jumlah tunjangan kinerja per hari kerja;
8. Setiap pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan apapun selama 1 (satu) bulan penuh, tidak diberikan tunjangan kinerja.
9. Setiap pegawai yang melaksanakan tugas belajar yang di biyai oleh Balai Bahasa Sulawesi Selatan, instansi pemerintah lainnya atau lembaga nasional/internasional yang memperoleh ijin pimpinan, dikenakan pengurangan pembayaran tunjangan kinerja sebesar 60% (enam puluh per seratus) sampai dengan selesai menjalani tugas belajar, tunjangan kinerja akan dibayarkan kembali secara penuh terhitung sejak menjalankan tugas pada satuan kerja di Balai Bahasa Sulawesi Selatan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas menyatakan bahwa pemberian Tunjangan Kinerja Pada kantor Balai Bahasa Sulawesi Selatan sudah sesuai dengan UUD Menteri Pendidikan Nomor.14 Tahun.2016.

Hal ini bisa kita lihat pada tabel 4.3 perhitungan kinerja atas nama Ibu Nadya Rafina Mansur, S.S., M.Pd. golongan III/C yang menjabat sebagai Peneliti Muda dengan kelas jabatan 9 dengan tunjangan sebesar Rp 3.781.000,- yang bersangkutan datang telat / pulang cepat sebanyak 1 kali dan tidak melakukan Rekam Kehadiran sebanyak 1 kali, dan berdasarkan ketetapan peraturan pemberian tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Balai Bahasa Sulawesi Selatan yang berbunyi :

1. Setiap pegawai yang terlambat datang, dikenakan pengurangan pembayaran tunjangan kinerja sebesar 0,5% (satu per seratus) dari jumlah tunjangan kinerja;
2. Setiap pegawai yang pulang sebelum waktunya, dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 0,5% (satu per seratus) dari jumlah tunjangan kinerja.
3. Setiap pegawai yang tidak melakukan rekam sistem elektronik pada waktu kedatangan dan kepulangan kerja tanpa alasan yang sah, dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 3% (tiga per seratus) dari jumlah tunjangan kinerja.

Maka Ibu Nadya Rafina Mansur, S.S., M.Pd mengalami potongan tunjangan kinerja sebesar Rp 567.15. Tunjangan Kinerja Ibu Nadya Rafina Mansur, S.S., M.Pd sebesar 3.781.000,00 (kelas jabatan). Tunjangan sesuai dengan UUD No.14 Tahun.2016

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menarik kesimpulan bahwa Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Bahasa Sulawesi Selatan sudah sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nomor.4 Tahun 2016 untuk Pembayaran Tunjangan Kinerjanya juga sudah sangat baik dan bisa dikatakan tidak ada celah untuk terjadi kesalahan karena, sudah melalui beberapa pengecekan. Tunjangan kinerja juga diberikan sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai. Jika kinerja selama sebulan tidak ada terlambat atau pulang cepat, maka tunjangan yang dibayarkan 100% berdasarkan golongan. Tetapi jika ada keterlambatan atau pulang lebih awal, maka dikenakan potongan tunjangan kinerja sesuai aturan.

REFERENSI :

- Ike Kusdyah Rachmawati (2011:146) "*Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta*".
- Kurniawan sandy, Jenni kamasse, and fadillah nasaruddin " *pengaruh Total Quality management sistem penghargaan dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial pada beberapa perusahaan manufaktur di kawasan Industri makassar*" *Economix* 6.2 (2019)

Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:95) "*Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*"

Suwatno dan Donni Juni Priansa (2013:232) "*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*"

Slamet Saksono (2010:56) ; Poerwono (2010:124) " Peranan Gaji"

Kamaruddin, Akuntansi Manajemen : Dasar-Dasar Konsep Biaya dan Pengambilan Keputusan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Marinot Tua Efendi, Manajemen Sumber Daya Manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai.

Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI.

Suwatno, Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung Alfabeta. 2013

Republik Indonesia. UUD Menteri Pendidikan No.4 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, UUD No.5 Tahun 2014 Tentang Tunjangan Kinerja PNS Daerah