

Analisis Pengelolaan Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Hutan Lindung Palu Poso

Analysis of Payment Management Allowances of Employees Performance in Regional Management Hall of Sungai Poso Protected Forest

¹Ni Wayan Ernawati*, ²Rajindra, ³Dicky Yusuf
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu
(*email korespondensi: ni.wayanernawati@gmail.com)

Abstrak

Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia nomor: P.86/MENLHK/SETJEN/KUN.1/7/2018 mengenai ketepatan waktu pemasukan laporan berkala, dimana pemasukan laporan ini sebagai syarat pencairan tunjangan kinerja seluruh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan jika ada salah satu Balai yang belum mengirim berkala maka tunjangan kinerja seluruh Balai dilingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan seluruhnya belum bisa dicairkan. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian ini adalah Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Hutan Lindung Palu Poso. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hasil pengelolaan pembayaran tunjangan kinerja pegawai pada Balai Aliran Sungai Hutan Lindung Palu Poso, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan data sekunder, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menganalisis nilai dari penerimaan tunjangan kinerja pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Hutan Lindung Palu Poso.

Kata kunci: Pembayaran, Kinerja pegawai

Abstract

Regulation of the Minister of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia number: P. 86/MENLHK/SETJEN/KUN. 1/7/2018 concerning the timeliness of the entry of periodic reports, where the importation of this report as a condition of disbursement of the performance of all the Ministry of Environment and Forestry will not yet be disbursed. In this research, the object of this research is the regional Management Hall of the Palu Poso Forest River basin. The purpose of this research is to determine the results of payment management of employees ' performance allowance at the Palu Poso Forest River Flow Hall, this type of research is descriptive research using secondary data, the method of analysis used in this research is quantitative analysis by analyzing the value of performance allowance acceptance at the regional Management Hall of Palu Poso Forest River flow.

Keywords: payments, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut.

Sebagai tindak lanjut dari amanat undang-undang tersebut maka di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan ditetapkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor: P.86/MENLHK/SETJEN/KUM.1/7/2018 tentang tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di Lingkungan Hidup dan Kehutanan dengan menimbang Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 123).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dengan ini hal-hal yang akan dijadikan landasan pengkajian atau penelitian adalah Bagaimana Pengelolaan Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Hutan Lindung Palu Poso.?

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif (*Descriptive research*). Yang tujuannya adalah mendapatkan suatu gambaran secara jelas dan terperinci, mengenai Pengelolaan Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Hutan Lindung Palu Poso. Lokasi penelitian penelitian dilakukan pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Hutan Lindung Palu Poso, dengan alamat Jln. Prof. Moh Yamin No 2 Palu. Kegiatan penelitian dilakukan selama 3 bulan yaitu sejak bulan April sampai dengan bulan Juli 2019. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, Keperpusatakaan, Internet.

Dalam melakukan analisis, data terlebih dahulu harus diolah dengan tujuan mengubah data menjadi informasi. Setelah data terkumpul, langkah-langkah pengolahan data yang dilakukan menurut (Hidayat, 2007 : 121-122) adalah sebagai berikut : Data yang terkumpul dianalisis dalam bentuk statistik deskriptif. Analisis data dalam penelitian ini meliputi distribusi frekuensi, persentase(Notoatmodjo, 2005 : 180). Analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis data Kuantitatif dengan rumus:

Keterangan :

Potongan Pajak Tunjangan Kinerja	=	(Tunjangan Kinerja Bruto x Pajak)
----------------------------------	---	-----------------------------------

HASIL

Hasil penelitian dan pembahasan berupa deskripsi mengenai Analisis Pengelolaan Tunjangan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Palu Poso, pembahasan tentang bagaimana Pengelolaan Tunjangan Kinerja balai pengelolaan daerah aliran sungai hutan lindung palu poso.

Analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan setiap indikator penerimaan tukin keuangan berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor : P.86/MENLHK/SETJEN/ KUM.1/7/2018, sehingga dapat diketahui gambaran Tunjangan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Palu Poso Tahun 2016 sampai dengan tahun 2018.

Tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil serta Pegawai lainnya di lingkungan Kementerian. Tunjangan Kinerja bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian dibayarkan terhitung sejak tanggal ditetapkan Surat Pernyataan Melaksanakan

Tugas oleh pejabat yang berwenang. Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud yang diberikan berdasarkan unsur: 1) capaian kinerja pegawai; dan 2) disiplin presensi pegawai (kehadiran pegawai).

Setiap Pegawai wajib membuat Laporan Capaian Kinerja Pegawai setiap bulannya. Pegawai dikecualikan untuk membuat Laporan Kinerja Pegawai apabila dalam hal: 1) sedang menjalankan cuti; 2) sedang mengikuti diklat jangka pendek/ *short course*; 3) sedang mengikuti diklat PIM dan LATSAR CPNS pada saat *on campus*; 4) sedang mengikuti *research school* pada saat *on campus*; atau e. sedang menjalankan tugas belajar.

Pegawai dinyatakan melanggar ketentuan jam kerja, apabila: 1) tidak masuk kerja; 2) terlambat masuk kerja dan/atau pulang sebelum waktunya dari ketentuan mengenai hari dan jam kerja; 3) tidak berada di tempat tugas berdasarkan jumlah waktu ketidakberadaan di tempat tugas, yang didasarkan atas pemantauan atasan langsung dan klarifikasi kepada yang bersangkutan, 4) tidak mengisi daftar hadir masuk kerja dan/atau pulang kerja.

Besaran Pemberian dan Pengurangan/ Pemotongan Tunjangan Kinerja

Adapun besaran pemberian dan pengurangan/pemotongan Tunjangan Kinerja yaitu : 1) Pegawai berhak mendapatkan pembayaran Tunjangan Kinerja sesuai dengan jabatannya. 2) Besaran Tunjangan Kinerja yang diterima ditentukan berdasarkan kelas jabatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. 3) Perubahan kelas jabatan bagi pegawai, penyesuaian tunjangan kinerjanya diberikan pada bulan berikutnya terhitung sejak tanggal melaksanakan tugas.

Pengurangan/Pemotongan Tunjangan Kinerja diberlakukan kepada: 1) pegawai yang tidak membuat Laporan Kinerja Pegawai sebagaimana dikenakan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) pada bulan yang bersangkutan; 2) pegawai yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan maka tunjangan kinerjanya dikurangi sebesar 5% (lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja dan maksimal 100% (seratus persen) dalam 1 (satu) bulan; 2) pegawai yang terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja sebelum waktunya, tidak berada ditempat tugas dan tidak mengisi daftar hadir baik masuk atau pulang kerja ,maka tunjangan kinerjanya dikurangi. 3) pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin; dan 4) pegawai yang melaksanakan cuti sakit dan cuti bersalin.

Pencatatan kehadiran, cuti dan laporan kinerja pegawai dilakukan setiap bulan. Pejabat yang menangani fungsi kepegawaian menyampaikan rekapitulasi daftar hadir dan laporan kinerja pegawai kepada pimpinan unit kerja untuk disahkan.rekapitulasi yang telah disahkan dijadikan sebagai dasar untuk pembayaran Tunjangan Kinerja.

Berdasarkan tabel 1 dan 2 cara perhitungan Tunjangan Kinerja pada kantor Balai pengelolaan Daerah Aliran Sungai Palu Poso .

Tabel 1. Pengurangan/pemotongan Tunjangan Kinerja dalam hal terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja sebelum waktunya, tidak berada ditempat tugas dan tidak mengisi daftar hadir masuk/pulang kerja di kementerian lingkungan hidup dan kehutanan

WAKTU	PRESENTASE
	PENGURANGAN (%)
1 menit s/d 30 menit	0,5
31 menit s/d 60 menit	1
61 menit s/d 90 menit	1,5
≥ 91 menit dan/atau tidak mengisi mengisi daftar hadir masuk/ pulang	1,25
Tidak membuat Laporan kinerja	25
Tidak masuk kerja tanpa izin/ pemberitahuan	5
Cuti Alasan Penting (CAP)	0

Cuti Tahunan (CT)	0
Cuti Besar (CT1)	100
Tidak Mengisi daftar hadir pulang	1,5
Tidak mengisi daftar hadir datang	1,5
Sakit disertai dengan surat keterangan dokter	2
Sakit tanpa disertai surat keterangan dokter	5

Tabel 2. Cara Perhitungan Tunjangan Kinerja pada kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Palu Poso

No	Gol	Great/ Jabatan	Tunjangan	Tunjangan	Tunjangan	Potongan	Jumlah	Jumlah
			Kinerja Per Kelas Jabatan	Pajak	Kinerja Bruto	Pajak	Faktor Pengurang	
1	IV/b	13	7.293.000	1.093.950	8.386.950	1.093.950	72.930	7.220.070
2	III/d	9	3.348.000	167.400	3.515.400	167.400	16.740	3.331.260
3	III/a	8	2.927.000	146.350	3.073.350	146.360	14.635	2.912.365
4	III/b	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	222.360	2.393.640
5	III/b	6	2.399.000	119.950	2.518.950	119.950	203.915	2.195.085
6		5	2.199.000	-	2.199.000	-	-	2.199.000

Tunjangan Kinerja Netto	=	(Tukin Bruto – Potongan Pajak Tukin)- Faktor Pengurang
-------------------------	---	--

- Untuk pegawai yang golongan IV Tunjangan Kinerjanya dipotong pajak sebesar 15 %
- Untuk pegawai yang golongan III Tunjangan Kinerjanya dipotong pajak sebesar 5 %
- Untuk Pegawai yang golongan II tidak ada pemotongan pajak
- Untuk faktor pengurangan dapat dilihat pada tabel 5.1

Perkembangan Penerimaan Tunjangan Kinerja Pegawai Balai Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Palu Poso Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2018

Data Penerimaan Tunjangan Kinerja Pegawai BPDASHL. Palu Poso diperoleh setelah dikurangi dengan Pajak dan Daftar Hadir Pegawai berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor : P.86/MENLHK/SETJEN/KUM.1/7/2018.

Presentase pertumbuhan penerimaan tunjangan kinerja bersih diperoleh dengan rumus:

Perkembangan Penerimaan Tukin	=	$\frac{P1-P0}{P0}$	X	100%
----------------------------------	---	--------------------	---	------

Adapun data penerimaan tunjangan kinerja Pegawai BPDASHL Palu Poso Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2018 dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Data penerimaan tunjangan kinerja Pegawai BPDASHL Palu Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2018

Bulan	Tahun					
	2016	Rasio	2017	Rasio	2018	Rasio
	Rp		Rp		Rp	
Januari	138.120.636	-	152.556.361	-	121.785.538	-
Februari	137.736.442	-0,28%	153.172.059	0,40%	122.733.407	0,78%
Maret	139.117.914	1,00%	152.331.234	-0,55%	119.132.274	-2,93%
April	163.272.696	17,36%	152.261.779	-0,05%	113.944.529	-4,35%
Mei	164.623.660	0,83%	150.260.031	-1,31%	113.856.398	-0,08%
Juni	163.760.423	-0,52%	150.487.503	0,15%	114.356.645	0,44%
Juli	138.417.433	-15,48%	146.867.821	-2,41%	112.268.310	-1,83%
Agustus	138.933.671	0,37%	141.303.435	-3,79%	122.519.176	9,13%
September	138.164.979	-0,55%	142.261.576	0,68%	122.003.540	-0,42%
Oktober	132.171.363	-4,34%	128.955.255	-9,35%	121.378.016	-0,51%
November	152.001.478	15,00%	124.875.012	-3,16%	65.465.005	-46,07%
Desember	151.515.139	-0,32%	127.378.750	2,00%	122.802.000	87,58%
Total	1.757.835.834	-2%	1.722.710.816	-20%	1.372.244.838	-20%
Rata-Rata	146.486.320		143.559.235		114.353.737	

Kriteria Potongan Pajak berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor : P.86/MENLHK/SETJEN/KUM.1/7/2018.

- Golongan IV dipotong 15%
- Golongan III dipotong 5%
- Golongan II tidak ada Pemotongan

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian Analisis pengelolaan tunjangan kinerja Pegawai BPDASHL Palu Poso, pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dari hasil analisis deskripsi, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini bahwa: Pengelolaan Tunjangan Kinerja Pegawai BPDASHL Palu Poso yang diatur dalam Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor : P.86/MENLHK/SETJEN/KUM.1/7/2018, ternyata dari tahun 2016 sampai dengan bulan November Tahun 2018 rata-rata mendapatkan potongan penerimaan tunjangan kinerja pegawai, potongan tunjangan kinerja pegawai terbesar terjadi pada tahun 2017 pada bulan Juli dan Oktober dimana ada salah satu Pegawai yang Potongan Tunjangan Kinerjanya sebesar Rp 563.765,- a/n Bernard dan Rp 1.079.550,- a/n Maulidin yang disebabkan karena keterlambatan/ketidakhadiran Pegawai, sementara pada Tahun 2018 terjadi pengurangan tunjangan kinerja yang lebih besar yaitu terjadi pada bulan November a/n James Harold sebesar Rp 695.765,-. disebabkan karena pegawai tersebut yang tidak membuat laporan kinerja bulanan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapa saran adalah sebagai berikut: 1) Perlu adanya Pembinaan Pegawai mengenai disiplin kerja untuk peningkatan kinerja Pegawai. 2) Perlu mengevaluasi kembali kinerja masing-masing Pegawai dapat dilihat dari rekapitulasi kehadiran Pegawai. 3) Perlu mengulas kembali alasan mengapa sering terjadi keterlambatan/ketidakhadiran serta tidak membuat laporan harian kinerja bulanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Rindiyah Hanafi. 2002. *Pengantar Manajemen*. Graha. Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Bina. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Buchari, Zainun. 2002. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara : Jakarta.
- Cutcher-Gershenfeld, J. 1991. *The Impact On Economic Performance Of a Transformation In Workplace Relations*. *Industrial and Labor Relations Review*, 44:241-60.
- Decenzo, D.A. dan Robbins, S.P. 2000. *Fundamentals of Human Resource Management*. John Wiley & Sons.
- Hamdani dan Darmanto. 2015. Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal* Vol 5, No 1. Hal. 1 – 20.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Huselid, M. A. 1995. *The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance*. *Academy of Management Journal*, 38: 635-672.
- Hidayat, A. Aziz Alimul. 2007. *Metode Penelitian Kebidanan & Teknik Analisis. Data*. Salemba Medika. Jakarta.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mohammad, Ali. 2003. *Penelitian Pendidikan*. Pustaka Aman. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2003. *Manajemen Personalialia*. Ghaha Indonesia. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2001. *Manajemen Operasi, Analisis Dan Studi Kasus. Edisi ketiga*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Rizon Pranata. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Universitas Bengkulu.
- S. Nurul Nabila. 2016. Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan *Quality Of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Siagian, S. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiarto. 2001. *Teknik Sampling*. PT. Gramedia. Pustaka Utama. Jakarta.

Tangkilisan, Nogi Hessel. 2005. *Manajemen Publik*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta.

Wahjosumidjo. 2000. *Teori Kepemimpinan dan Dasar-Dasar Manajemen*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta.

Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Bayumedia Publishing. Malang.