BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam melakukan suatu penelitian perlu memaparkan tentang apa yang akan diteliti. Hal tersebut mempermudah dan lebih memperjelas secara rinci tentang variabel dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2.1.1 Tunjangan

Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang mementingkan pelayanan publi untuk kesejahteraan. Salah satu organisasi publik yang mementingkan kesejahteraan masyarakat adalah Dinas-Dinas. Seperti yang tertuang pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang "organisasi Perangkat Daerah" bahwa Dinas daerah merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah dimana dalam pengembangan otonomi pada daerah diselenggarakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan dalam perkembanga pemerintahan daerah. Salah satu aspek dari pemerintahan daerah yang harus diatur secara hati-hati adalah masalah pengelolaan keuangan daerah dan anggaran daerah. Secara umum anggaran pemerintah dapat disusun dengan dua pilihan struktur atau klasifikasi yaitu klasifikasi ekonomi dan fungsional. Dimana klasifikai ekonomi sangat dibutuhkan untuk pelaksanaan kegiatan dengan melihat pada dana yang tersedia pada pengelolaan keuangan. Salah satu bidang yang dapat menilai pengelolaan

keuangan adalah bidang akuntansi, karena keahlian pada bidang tersebut dapat membantu pengambilan keputusan. Tunjangan merupakan salah satu unsur klasifikasi ekonomi untuk belanja yaitu termasuk kedalam belanja pegawai.

Penerapan tunjangan sebagai salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam mengembangkan pembangunan daerah. Tunjangan merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan kerja dan pencapaian pembangunan. Dalam hal ini Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1980 Tanggal 13 Maret 1980 pemerintah dalam Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Dan Pejabat Negara" dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka dipandang perlu untuk memberikan tunjangan.

2.1.1.1 Pengertian Tunjangan

Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Abdurahman fathoni tunjangan merupakan bagian dari kompensasi.

"Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri atas dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja".

(2006:294)

Tunjangan (kompensasi) menurut Edi sutrisno adalah :

"Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut telah berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi".

(2009: 200)

Dalam pengertiannya kompensasi dapat berbentuk kenaikan upah/gaji, pemberian tunjangan, kenaikan pangkat dan jabatan atau penghargaan lainnya diberikan atas dasar pencapaian hasil kerja pegawai yang sesuai.

Pemberian tunjangan atau kompensasi menurut Maitayu S.P. Hasibuan adalah:

"Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan".

(2003:118)

Dalam bukunya "Sumber Daya Manusia" Imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/instansi kepada tenaga kerja atau pegawai karena para pegawai telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kenamajuan instansi/perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari kedua pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan adalah salah satu bentuk kompensasi atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas pertisipasinya dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Tunjangan

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Dalam mengevaluasi kinerja dapat di informasikan mengenai kelemahan dan kekuatan kinerja ternilai dalam kaitannya dengan standar kinerja. Informasi kinerja ternilai digunakan sebagai alat manajemen kinerja pegawai dan pengambilan keputusan manajemen Sumber Daya Manusia organisasi/ instansi. Evaluasi kinerja tersebut dapat menilai besaran tunjangan yang diterima. Dalam buku "evaluasi kinerja dan sumber daya manusia" disebutkan pemberian tunjangan memiliki fungsi yang teinci.

Tujuan mengaitkan tunjangan atau upah dengan kinerja menurut wirawan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
2. Merupakan bagian strategi organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas organisasi.
3. Menciptakan sistem menajemen SDM dengan sistem imbalan instrinsik dan ekstrinsikyang meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4. kompensasi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

(2009:27)

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai bagian kepegawaian dan umum menjelaskan fungsi diberikannya TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan) bagi pegawai khususunya pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut :

1. Sebagai alat penyemangat atau perangsang pegawai.

2. Sebagai alat penyemangat kerajinan prilaku individu (pihak intern).
3. Daya penggerak kerja dan kemauan kerja.
4. Memotivasi pegawai agar dapat mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dengan cepat dan tepat.

Oleh karena itu pemimpin mengeluarkan kebijakan dan memutuskan memberikan tunjangan disebabkan agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan kinerja pegawai yang meningkat.

2.1.2 Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)

Dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan daya hasil guna yang sebesar-besarnya. Maka Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) perlu diberikan kepada pegawai (PNS) agar meningkatkan daya efektivitas dan semangat kerja sehingga pelaksanaan pembangunan tercapai dengan baik. TPP harus sesuai dengan peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor.841/Kep.966-Org/2009 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Kompensasi Uang Makan. Tambahan penghasilan berupa Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) adalah Insentif yang diberikan berupa tambahan penghasilan berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama satu bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) merupakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dengan melihat perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai lebih kepada pemberian penghargaan dan hukuman dikhususkan

untuk penilaian kinerja. Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) mulai disahkan tahun 1970-an. Namun besarannya belum dinilai berdasarkan IBK sehingga pemberian besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berdasarkan atas peraturan pemerintah. Dengan demikian kinerja rendah ataupun meningkat tetap saja pemberian besaran TPP sama.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 119 Tahun 2009 tentang pedoman pengukuran kinerja dalam pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil (PNS)dan CPNS di lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai PNS dan CPNS di lingkungan Provinsi Jawa Barat diberikan insentif berupa tambahan penghasilan berdasarkan kriteria beban kerja , tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan prestasi kerja yang dilakukan melalui pengukuran kinerja. Tambahan penghasilam disini yaitu dalan bentuk Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Dimana tambahan penghasilan pada pasal 1 adalah penghasilan yang diperoleh berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama satu bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan perundang-undangan.

Besarnya tunjangan perbaikan penghasilan setiap tahunnya berbeda disesuaikan dengan pendapatan asli daerah dan kemampuan daerahnya. Untuk tunjangan perbaikan penghasilan termasuk kedalam anggaran belanja daerah yang merupakan basis belanja pegawai. Sistem IBK-TPP yang diberlakukan di lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat masih belum sempurna, karena penerapannya dimulai pada tahun 2010. Diharapkan dengan penilaian IBK dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tercipta pembangunan yang baik dan

perekonomian daerah yang meningkat. Seperti yang dikemukakan oleh beberapa pegawai pada Dinas Perhubunan Provinsi Jawa Barat, dengan adanya IBK kinerja pegawai semakin meningkat.

2.1.2.1 Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 119 Tahun 2009 tentang pedoman pengukuran kinerja dalam pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan CPNS di lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat. Dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja PNS dan CPNS di lingkungan pemerintahan provinsi Jawa Barat, diberikan insenti berupa tambahan penghasilan berdasarkan kriteria beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan prestasi kerja yang dilakukan melalui pengukuran kinerja.

Penjelasan mengenai kriteria diatas dapat diperinci menurut wirawan dalam "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia" adalah :

1. Beban kerja
   Beban kerja lebih kepada psikologi yang dimiliki pegawai sehingga pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dengan tepat waktu dan tugas tersebut harus dapat motivasi kerjanya.
2. Tempat bertugas
   Tempat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
3. kodisi kerja
   kondisi kerja adalah keadaan lingkungan kerja ketika pekerjaan dilaksanakan dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.
4. Profesi
   Suatu jabatan berdasar pada Pengetahuan mengenai tingkatan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang dimiliki.
5. prestasi kerja
   prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan pegawai pada suatu periode penilai.

Untuk menilai sistem imbalan yang adil, manajemen perlu menempatkan suatu hubungan konsisten dan sistematik antara tingkat kompensasi dasar bagi semua pegawai dalam organisasi.

Menurut Ambar Teguh sulistiani, secara defiritif kompensasi langsung adalah upah dasar ditambah bayaran yang berdasarkan prestasi kerja. Sedangkan kompensai tidak langsung adalah kategori umum tunjangan bagi pegawai dan bermacam-macam tunjangan lainnya.

(2009:258)

Berdasarkan pada peraturan gubernur nomor 119 tahun 2009 tentang pedoman pengukuran kinerja dalam pemberian tambahan bagi PNS dan CPNS di lingkungan pemerintahan provinsi jawa barat dalam mengukur kinerja dan menghitung besdaran TPP yang akan diterima. Pengukuran kinerja dalam pemberian tambahan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup layak, meningkatkan kinerja, motivasi, inovasi dan penghargaan terhadap kinerja PNS dan CPNS berdasarkan pada perilaku dan prestasi kerja.

Diharapkan dengan pemberian kompensasi atau TPP yang cukup baik dan tinggi mengandung implikasi terhadap organisasi berupa kehati-hatian dalam penggunaan tenaga kerja supaya dapat efektif dan efisien. Pengukuran kinerja dalam menentukan tambahan penghasilan dapat dilihat dari beberapa aspek perilaku dan perstasi kerja antara lain :

1. Kepemimpinan dalam tim kerja

   Kepemimpinan dalam tim kerja dibutuhkan dalam menilai perilaku dan prestasi kerja pegawai khususnya bawahan yang bekerja sesuai dengan tugas

dan tanggung jawabnya. Dimana atasan dapat memberikan penilaian terhadap bawahannya dengan berdasar pada kriteria IBK. Untuk pejabat penilai dalam tim kerja adalah atasan langsung pegawai yang dinilai dengan ketentuan serendah-rendahnya pejabat eselon IV dalan kriteria jabatan.

Menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah bahwa : peran dari seorang pimpinan sangatlah penting, dimana tugas pokoknya adalah mengintegrasikan variabel-variabel organisasi dan sumber daya manusia ke dalam bentuk sisitem sosio-teknik secara efektif.

(2009:73)

2. Perilaku yang diisyaratkan peraturan

   Dalam melakukan pekerjaan pegawai negeri dituntut supaya memiliki integritas tinggi akan tanggung jawabnya terhadap pelayanan publik. Disamping itu pemerintah dalm hal ini kepala daerah harus menentuka kebijakan yaitu kebjakan Pimpinan dalam hal ini kepala daerah harus menentukan kenbijakan strategik sebagai panduan untuk menentukan hal-hal yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yang efisien dan efektif.

3. Profesi

   Dalam penilaian tunjangan perbaikan penghasilan dibutuhkan pegawai negeri yang handala dibidangnya, yaitu haru memiliki assesor kompetensi dimana pegawai negeri sipil telah memiliki keahian dibidang assesor kompetensi dan kinerja PNS dan CPNS, yang diberikan tugas tambahan untuk mengumpulkan

dan menganalisis data serta memverifikasi hasil pengukuran yang dilakukan oleh pejabat penilai berdasarkan pada surat tugas dubernur.

4. Disiplin kerja

   Menurut miftahul thoha bahwa disiplin dilingkungan organisasi publik khususnya pegawai negeri dan pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat ketentuan peraturan yang diterapkan bagi pegawai negeri. Salah satu tolok ukur dalam menilai kedisiplinan adalah tingkat kehadiran pegawai baik datang dan pulangnya pegawai tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

5. Kualitas pekerjaan

   Bagi pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat harus memiliki kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Kualitas yang dimiliki pegawai negeri harus sesuai dengan tingkat pekeraann dan kealian serta kemampuan, maka dari itu dalam merekrut PNS pemerintah selektif dalam menilai tingkat kelayakan dari SDM yang dimiliki tiap pegawai.

6. Kerjasama dan relasi

   Salah satu tingkat pengukuran kinerja dalam pemberian TPP adalah dengan melihat out put atau hasil kerja. Kerja sama dan relasi sangat dibutuhkan sebagai hasil dari pekerjaan yang diberikan pimpinan serta menjadi salah satu penilaian TPP berdasarkan ketepatan waktu yang dikerjakan pegawai.

7. Inisiatif

   Untuk mempermudah pekerjaan pimpinan memberikan kebebasan dalam memberikan

8. Menentukan perioritas

   Berdasarkan pada keputusan gubernur Nomor 481/kep.966-org/2009 bahwa yang menjadi salah satu pengukuran penentuan besarnya Tunjangan Perbaikan Penghasilan sebagai salah satu aspek pendukung dimana kemampuan pegawai untuk memilih pekerjaan yang didahulukan, serta mengerti pekerjaan rahasia.

9. Kebutuhan dukungan bawahan

   Dalam usaha untuk mencapai tujuan kedinasan pimpinan mengakui bahwa adanya dukungan bawahan sangat mempengaruhi kinerja organisasi, karena bawahan mempunyai andil dalam melaksanakan kegiatan kedinasan.

2.1.2.2 Pihak-pihak yang diberikan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)

Keputusan Gubernur Nomor.841/Kep.966-Org/2009 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Kompensasi Uang Makan dalam pasal 1. Berdasarkan keputusan gubernur diatas yang berkaitan dengan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) disebutkan yang mendapatkan tunjangan atas pekerjaan antara lain sebagai berikut:

1. Pejabat struktural.

   Pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan struktural dan telah memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pemberian besaran tambahan penghasilan kepada pejabat struktural selama satu tahun dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Triwulan I, tambahan penghasilan dibayarkan sebesar 100% (seratus persen) tanpa memperhitungkan hasil pengukuran kinerja.
b. Triwulan II, tambahan penghasilan diberikan dengan proporsi 80% (delapan puluh persen) dibayarkan secara langsung dan 20% (dua puluh persen) berdasarkan hasil pengukuran kinerja.
c. Triwulan III, tambahan penghasilan diberikan dengan proporsi 70% (Tujuh puluh persen) dibayarkan secara langsung dan 30% (tiga puluh persen) berdasarkan hasil pengukuran kinerja.
d. Triwulan IV, tambahan penghasilan diberikan dengan proporsi 60% (Enam puluh persen) dibayarkan secara langsung dan 40% (empat puluh persen) berdasarkan hasil pengukuran kinerja.

2. Pejabat fungsional angka kredit.

   Pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan fungsional yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Pemberian besaran tambahan penghasilan kepada Pejabat fungsional angka kredit selama tahun 2010 dibayarkan sebesar 100% (seratus persen) tanpa memperhitungkan hasil pengukuran kinerja.

3. Pejabat fungsional umum yang melaksanakan tugas tertentu.

   Pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam suatu jabatan tertentu yang mempunyai beban kerja diatas pejabat fungsional umum lainnya. Pemberian besaran tambahan penghasilan kepada pejabat fungsional umum, dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Triwulan I, tambahan penghasilan dibayarkan sebesar 100% (seratus persen) tanpa memperhitungkan besaran pemotongan dari hasil pengukuran kinerja.
b. Triwulan II, tambahan penghasilan diberikan dengan proporsi 80% (delapan puluh persen) dibayarkan secara langsung dan 20% (dua puluh persen) berdasarkan hasil pengukuran kinerja.

4. Pejabat fungsional umum.

   Pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam suatu jabatan tertentu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi organisasi tidak termasuk dalam rumpun jabatan fungsional angka kredit. Pemberian besaran tambahan penghasilan kepada pejabat fungsional umum, dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

   a. Triwulan I, tambahan penghasilan dibayarkan sebesar 100% (seratus persen) tanpa memperhitungkan besaran pemotongan dari hasil pengukuran kinerja.
   b. Triwulan II, tambahan penghasilan diberikan dengan proporsi 80% (delapan puluh persen) dibayarkan secara langsung dan 20% (dua puluh persen) berdasarkan hasil pengukuran kinerja.

5. CPNS

   Merupakan Calon Pegawai Negeri Sipil. Pemberian besaran tambahan penghasilan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil sebesar 80% (delapan puluh persen) dari besaran tambahan penghasilan yang ditetapkan, dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Triwulan I, tambahan penghasilan dibayarkan sebesar 100% (seratus persen) tanpa memperhitungkan besaran pemotongan dari hasil pengukuran kinerja.
b. Triwulan II, tambahan penghasilan diberikan dengan proporsi 80% (delapan puluh persen) dibayarkan secara langsung dan 20% (dua puluh persen) berdasarkan hasil pengukuran kinerja.

Untuk pemotongan tambahan penghasilan berdasarkan Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 119 Tahun 2009 pasal (20) tentang pedoman pengukuran kinerja dalam pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan CPNS di lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat bahwa hasil pemotongan tambahan penghasilan disetorkan ke kas daerah provinsi jawa barat, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.1.3 Kinerja

Kinerja dapat digunakan untuk menunjukan keluaran organisasi/instansi pemerintah, alat, fungsi-fungsi manajemen atau keluaran seorang pegawai. Kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi , sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kinerja dan program pengembangan sumber daya manusia.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja, yang dalam bahasa Inggris biasa disebut dengan *performance*.

Menurut wirawan, kinerja adalah :

"kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu"

(2009:5)

Sedangkan berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor.841/Kep.966-Org/2009 Tentang "Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Kompensasi Uang Makan" pasal 1 kinerja adalah :

"kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dari suatu kegiatan pada satuan organisasi yang telah direncanakan, dengan menggunakan dan memanfaatkan sumber daya organisasi".

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan organisasi dengan perencanaan serta memanfaatkan sumber daya organisasi sehingga dapat dicapai oleh pegawai.

2.1.3.2 Penilaian atau Evaluasi Kinerja

Menilai suatu kinerja sangat membutuhkan keahlian tersendiri. Seperti penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh pimpinannya sebagai atasan. Sebagai pimpinan harus bisa memutuskan kinerja yang baik dengan cara penerapan yang

dilakukan. Dalam mengevaluasi kinerja pendanaan merupakan unsur penting, karena dengan pendanaan yang dikeluarkan pimpinan atas kebijakannya dapat merangsang kinerja.

Menurut A.A Prabu Mangkunegara bahwa evaluasi kinerja adalah :

"Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai/karyawan dan kinerja organisasi. Dengan dilakukan evaluasi kinerja dapat membantu pimpinan atau organisasi dalam mengambil keputusan mengenai peningkatan kinerja dalam membangun suatu organisasi dalam penelitian ini organisasi sektor publik.Penilaian/evaluasi kinerja dilakukan secara formatif dan sumantif.

(2005:10)

Dimana, penilaian kinerja formatif adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya, sedangkan penilaian kinerja sumantif dilakukan pada akhir periode penilaian. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga tingkat kehadiran. Kegiatan-keguatan ini dapat memperbaiki kepuasan personalia dan memberikan umpa balik pada instansi tentang pelaksanaan kinerja pegawai.

Penilaian kinerja dimulai dengan pengumpulan data kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi berdasarkan ketentuan organisasi. Penilaian mengobservasi indikator kinerja pegawai, kemudian dibandingkan dengan standar kinerja pegawai yang ditetapkan. Dengan evaluasi kinerja pimpinan dapat mengetahui

informasi mengenai kinerja setiap pegawai sehingga memudahkan dalam pengambilan keputusan.

Adapun fungsi-fungsi evaluasi kinerja yang dikemukakan wirawan yaitu antara lain :

1. Memberikan balikan kepada pegawai ternilai mengenai kinerjanya;
2. Alat promosi dan demosi;
3. Alat memotivasi ternilai;
4. Sebagai alat pemutus hubungan kerja dan merampingkan organisasi;
5. Menyediakan alas an hokum untuk pengambilan keputusan pimpinan;
6. Penentuan dan pengukuran kinerja;
7. Konseling kinerja buruk;
8. Mendukung perencanaan sumber daya manusia;
9. Menentukan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia;
10. Merencanakan dan memvalidasi perekrutan tenaga baru;
11. Alat manajemen kinerja organisasi;
12. Pemberdayaan pegawai;
13. Menghukum angggota;
14. Penelitian.

(2009:24)

Hasil dari evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja ternilai. Informasi tersebut berupa kekuatan dan kelemahan kinerja ternilai dalam kaitan dengan standar kinerjanya. Informasi mengenai kinerja ternilai digunakan sebagai alat manajemen kinerja karyawan dan pengambilan keputusan manajemen SDM organisasi. Yang menjadi pejabat penilai bagi pegawai negeri sipil dan calon pegewai negeri sipil adalah atasan langsung pegawai yang dinilai dengan ketentuan serendah-rendahnya pejabat eselon IV atau pejabat lain yang ditentukan.

2.1.3.3 Analisis anggaran sebagai alat ukur kinerja

Penganggaran erat hubungannya dengan akuntansi manajemen dinama manajemen diperlukan dalam penilaian pendapatan daerah. Dimana pendapatan

daerah tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam proses pembangunan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Seperti yang dikemukakan oleh Mardiasmo bahwa :

"Anggaran sebagai alat penilaian kinerja (*Performance Measurement Tool)* dimana anggaran mewujudkan komitmen dari *budget holder* (eksekutif) kepada pemberi wewenang (legislatif).

(2004:124)

Kinerja manajemen publik dinilai berdasarkan hasil pencapaian tujuan yang terkait dengan anggaran yang telah ditetapkan. Anggaran merupakan alat yang efektif untuk pengendalian dan penilaian kinerja.

Dalam hal ini anggaran daerah sebagai pengukuran suatu kinerja diharapkan dapat membina dan mengatur kepada unit-unit di bawah pemerintah daerah. Anggaran daerah dapat dapat dialokasikan dan dikelola oleh penerintah daerah, sehingga pengelolaan keuangan daerah dapat diinformasikan kepada masyarakat sebagai bentuk pertanggungjawaban atas semua kegiatan yang berhubungan dengan pelayanan. Informasi tersebut disampaikaan oleh unit-unit/organisasi dibawah pemerintahan daerah kepada masyarakat, sehingga dapat menyalurkan pendapat mengenai perkembangan kepemerintahan serta dapat mendukung keberhasilan pemerinatah yang mandiri, adil dan bijaksana.

Performance budget pada dasarnya adalah sistem penyusunan dan pengelolaan anggaran daerah yang berorientasi pada pencapaian hasil atau kinerja. Kinerja tersebut harus mencerminkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Merupakan kebutuhan masyarakat daerah untuk menyelenggarakan otonomi

secara luas, nyata dan bertanggung jawab dan otonomi daerah harus dipahami sebagai hak dan kewenangan masyarakat daerah untuk mengelola dan mengatur kegiatan- kegiatan suatu daerah. Anggaran daerah harus dikelola dengan pendekatan kinerja (*performance oriented*) untuk seluruh jenis pengeluaran dan pendapatan daerah.

Penentuan indikator kinerja sebagai dasar penilaian kinerja. Penggunaan indikator kinerja sangat pentiing untuk mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah di lakukan secara efisien dan efektif. Pada dasarnya terdapat dua hal yang dijadikan indikator kinerja menurut Mardiasmo dalam "otonomi dan manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Kinerja Anggaran (anggaran *policy*)

   Kinerja anggaran adalah alat atau instrument yang di pakai oleh DPRD untuk mengevaluasi kinerja kepala daerah. Alat tersebut berupa strategi makro dan *policy* yang tertuang dalam Renstrada, arah dan kebijakan umum APBD , serta strategi dan prioritas APBD.

b. Anggaran kinerja (*Performance budget*)

   Anggaran kinerja adalah alat atau instrument yang di pakai oleh kepala daerah untuk mengevaluasi unit-unit kerja yang ada di bawah kendali kepala daerah selaku manajer eksekutif. Anggaran kinerja merupakan suatu sistem anggaran yang mengutamakan kepada hasil pencapaian hasil kerja atau output dari perencanaan alokasi biaya atau input yang ditetapkan.

Pada penelitian ini untuk melihat indikator kinerja yang digunakan oleh kepala daerah sebagai pemegang otonomi daerah adalah dengan melihat prestasi

kerja dan perilaku kerja dalam organisasi sektor publik yang berada dibawahnya. Seperti yang tertera dalam Keputusan Gubernur Nomor.841/Kep.966-Org/2009 dimana kepala daerah dalam mengevaluasi unit-unit kerja yang ada di bawahnya dengan melihat apakah kinerja unit/organisasi tersebut telah mencapai tujuan yang diharapkan pemerintah daerah. Dan penilaian anggaran kinerja tersebut dilakukan dengan menggunakan IBK (Insentif Berbasis Kinerja) sehingga penilaiannya pun bersifat objektif. Dimana yang memberi wewenang IBK (Insentif Berbasis Kinerja) adalah pemerintah daerah (Gubernur).

2.1.4 Kinerja Pegawai

Evaluasi kinerja di Indonesia sudah dilakukan pada zaman penjajahan belanda. Pegawai negeri pada pemerintahan penjajahan belanda dievaluasi untuk menentukan kesetiaan dan kedisiplinannya dalam melaksanakan program pemerintahan penjajahan belanda. Setelah penyerahan kedaulatan, maka dikeluarkanlah Peraturan Pemerintahan Nomor 10 Tahun 1952 tentang daftar pernyataan kecakapan untuk pegawai negeri. Peraturan pemerintah ini mengatur tata cara evaluasi kinerja pegawai negeri bersamaan dengan peraturan gaji pegawai negeri. Sebagian besar evaluasi kinerja memfokuskan diri pada sifat pribadi dan personalitas pegawai/karyawan.

Dalam suatu instansi dikatakan berkembang dengan dibangun dalam struktur organisasi dan birokrasi yang baik dan bagus. Seperti yang dikemukakan Mardiasmo bahwa :

"Struktur dan birokrasi tersebut membentuk jabatan dan fungsi organisasi secara hierarkis. Sepanjang karier kerjanya, pegawai akan menaiki jenjang karir mulai dari jabatan yang terendah sampai jabatan yang tertinggi."

(2004:14)

Dalam menentukan kinerja pegawai dapat menggunakan evaluasi kinerja sebagai ukuran untuk meningkatkan kinerjanya. Dimana dengan evaluasi kinerja pegawai dapat termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangat menentukan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang ditetapkan. Menurut wirawan kinerja pegawai adalah :

"Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai yang diterima dengan baik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi sehingga tujuan dapat dicapai"

(2009:137)

Dengan kinerja pegawai diharapkan pegawai dapat termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mempermudah pimpinan/ organisasi dalam mengambil langkah atas keputusan sesuai dengan kinerjanya. Sedangkan menurut A.A Prabu Mangkunegara, kinerja pegawai adalah :

"Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/ karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

(2005:9)

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/ karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga tujuan dapat dicapai.

Dalam penelitian ini kinerja pegawai yang penulis teliti adalah pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada salah satu Dinas yaitu Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat dimana kinerja pegawai dapat dinilai dan diukur berdasarkan IBK (instrument berbasis kinerja) sehingga mempermudah dalam menentukan tunjangan yang diterima. PNS (Pegawai Negeri Sipil) selaku pegawai yang bertanggungjawab atas pekerjaan yang berhubungan dengan pemberian pelayanan kepada masyarakat atau publik.

Produktivitas pegawai menjadi menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja pegawai kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Produktivitas terdiri dari output dan input organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari faktor-faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Menurut Wirawan faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Faktor internal pegawai
   Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika pegawai berkembang. Seperti psikologis, bakat, kompetensi, sifat pribadi dan kreatifitas yang dimiliki pegawai. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka makin tinggi pula kinerja pegawainya.
2. Faktor lingkungan interal organisasi
   Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi

tinggi rendahnya kinerja pegawai. Seperti Visi, misi dan tujuan organisasi, profesionalisasi, kerjasama, strategi organisasi, kondisi kerja.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi
   Dimana suatu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau kinerjanya. Seperti Kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kehidupan politik. Misalnya krisis ekonomi yang terjadi dapat menimbulkan inflasi sehingga dapat menurunkan nominal upah dan gaji karyawan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

(2009:7)

2.1.4.2 Sistem Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) /DP-3

Karena penelitian ini mengenai pegawai negeri sipil (PNS) maka dipakailah penilaiannya menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3). Seperti yang dikemukakan oleh wirawan bahwa sistem DP-3 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 mempunyai hierarki penilaian yang menilai PNS yang berada langsung dibawahnya adalah :

1. Menteri menilai sekretaris jenderal dan pegawai lainnya yang berada langsung dibawahnya.
2. Pimpinan unit eselon I menilai para pejabat eselon II.
3. Pimpinan pejabat eselon II menilai para kepala bagian atau kepala subdirektorat (pejabat eselon III) yang secara langsung berada dibawahnya.
4. pejabat eselon III menilai pejabat eselon IV.
5. pejabat eselon IV menilai para pegawai dibawahnya.
6. Gubernur (kepala daerah tingkat I) menilai kepala dinas (pejabat eselon II di daerah) yang secara langsung berada dibawahnya, eselon II menilai eselon III, an seterusnya.
7. Kepala daerah tingkat II (bupati dan walikota) menilai kepala dinas daerah tingkat II dan seterusnya.

(2009:141)

Untuk dimensi kinerja yang dinilai DP-3 adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat hanya terdapat tingkatan eselon IIA, IIIA dan IVA.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor.841/Kep.966-Org/2009 pada pasal 12 (1 dan 2) bahwa "hasil pengukuran kinerja PNS dan CPNS dipergunakan sebagai dasar perhitungan besaran tambahan penghasilan dan dapat menjadi bahan pertimbangan penilaian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) serta penempatan jabatan dan untuk tata cara penggunaan hasil pengukuran kinerja PNS dan CPNS untuk bahan penilaian daftar DP-3 dan penempatan jabatan ditetapkan dalam peraturan Gubernur sendiri"

2.1.4.3 Tolok ukur kinerja pegawai

Yang menjadi salah satu tolok ukur dalam kinerja pegawai adalah dengan diberikannya kompensasi berupa tunjangan/upah. Tunjangan atau upah diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu.

Menurut wirawan tentang "evaluasi kinerja sumber daya manusia" dijelaskan bahwa tujuan mengaitkan upah/tunjangan dengan kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Menciptakan sistem manajemen SDM yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai.
2. Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) merupakan strategi pemerintah dalam meningkakan pembangunan terutama daerah-daerah. Skema Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) diberikan berdasarkan pencapaian tujuan dari birokrasi dan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.
3. Tunjangan juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengawasi, mengkontrol, mengembangkan, mempertahankan kinerja pegawainya.
4. Untuk mempertahankan budaya organisasi/ instansi dengan merekrut dan mempertahankan potensi yang dimiliki pegawai.

(2009:27)

Karena penelitian ini mengukur kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) maka berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor.841/Kep.966-Org/2009 pada pasal 5 yaitu :

1. Pengukuran kinerja dilakukan terhadap kinerja perorangan PNS dan CPNS yang bersangkutan
2. Hasil pengukuran kinerja secara kumulatif dijadikan ukuran kinerja unit organisasi.
3. Pengukuran kinerja dilaksanakan berdasarkan :
   a. Aspek perilaku kerja, yang merupakan perilaku PNS dan CPNS yang diukur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai jabatannya.
   b. Aspek prestasi kerja, yang merupakan capaian kinerja pegawai yang diukur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai dengan jabatanya.

2.1.5 Hubungan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dengan Tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat

Tunjangan merupakan salah satu bentuk berupa pemberian (insentif) uang, barang dan jasa yang diberikan oleh suatu organisasi atas pelaksanan pekerjaan yang berkualitas sehingga membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh A.A Prabu Mangkunegara (2005:72) bahwa tunjangan merupakan insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan akan sangat mempengaruhi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang agar pegawai dapat termotivasi kinerjanya sehingga efektivitas kinerja pegawai dapat meningkat. Dan tunjanganpun merupakan salah satu komponen dari sistem imbalan yaitu kompesasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) mulai diberlakukan pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat tepatnya pada bulan januari tahun 2010. Namun tunjangan perbaikan penghasilan sudah ada sejak tahun 1970-an dengan berdasar pada peraturan pemeritah sehingga kinerjanya tidak terlalu diperhatikan, karena kinerja baik atau rendah tidak mempengaruhi besaran TPP. Dengan diberikannya tunjangan perbaikan penghasilan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

Penilaian kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat dilihat dari indikator yang digunakan antara lain dilihat dari perilaku kerja dan prestasi kerja. Berdasarkan IBK (Instrumen Berbasis kinerja) pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat terdapat 129 yang terdiri dari pejabat struktural termasuk kepala dinas 9 pegawai, untuk japung terdapat 6 pegawai, sedangkan sisanya untuk pelaksana.

Besarnya pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) pada Dinas perhubungan Provinsi Jawa Barat berbeda dilihat dari tingkatan golongan/eselon. tingkatan eselon yang mendapatkan tunjangan perbaikan penghasilan adalah Dalam pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) tidak sepenuhnya diberikan yang dijelaskan dalam, namun ada kemungkinan terjadi perubahan setiap tahunnya.

Pada Dinas perhubungan Provinsi Jawa Barat memiliki tingkatan eselon dari IIA,IIIA,IVA berdasarkan koefisien Kepgub.841/kep.966-org/2009 tentang Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) pejabat struktural, fungsional dan

pelaksana. Dinas perhubungan Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu organisasi sektor publik yang berada di bawah pemerintahan Provinsi Jawa Barat, dimana sebagai organisasi yang membantu dalam perkembangan pemerintah daerah sehingga dapat menjadi salah satu yang mendukung pembagunan naional.

Untuk menciptakan pembangunan nasional yang maju dibutuhkan kepemerintahan yang adil dan demokratis antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pembangunan nasional dapat terwujud dengan melihat birokrasinya sedangkan birokrasi yang baik dilihat dari kinerja pegawainya (PNS) sehingga dapat menciptakan pemerintahan yang mandiri. Untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dilihat dari pemberian insentif yaitu berupa Perbandingan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Besaran TPP sangat mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam proses pemberian TPP mengalami banyak kendala, yaitu tingkat kinerja pegawai yang rendah sehingga perkembangan pemerintahan pun tidak terlalu signifikan. Pemberian TPP berdasarkan peraturan pemerintah tidak berpengaruh terhadap tingkat efektivitas kinerja pegawai sehingga kinerja dinilai lamban dalam melayani masyarkat.

Seperti yang menjadi perbandingan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berdasarkan Peraturan Pemerintah adalah saat besaran TPP pada tahun 1980 dan besaran TPP pada tahun 2000 besarannya tiap tahun meningkat, namun tidak dibarengi dengan kinerja yang bagus dan meningkat dikalangan PNS. Setelah melihat kinerja yang tidak meningkat Pemerintah Provinsi Jawa Barat mengeluarkan kebijakan untuk membenahi kinerja pegawai, maka besaran TPP dinaikan sesuai dengan kemampuan daerah Provinsi Jawa Barat dengan

diberlakukan penilaian dan pengukuran IBK. Diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja khususnya kinerja pegawai yang masih rendah.

Perbandingan besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang diberikan kepada tingkatan eselon berdasarkan peraturan pemerintah untuk tahun 1980 dan tahun 2000 serta besaran yang diterima PNS dan CPNS berdasarkan penilaian IBK untuk tahun 2010 pada Pemerintahan Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut :

(a). Besarnya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) bagi Pegawai Negeri dan Pejabat Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 (a) pada peraturan pemerintah Nomor 14 Tahun 1980 Tanggal 13 Maret 1980 tentang "Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Dan Pejabat Negara"

Untuk Pegawai Negeri :

1. Bagi golongan I sebesar 6% (enam puluh persen) dari penghasilan;
2. Bagi golongan II sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan;
3. Bagi golongan III sebesar 40% (empat puluh persen) dari penghasilan;
4. Bagi golongan IV sebesar 40% (empat puluh pers persen) dari penghasilan.

(b). Sedangkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2000 Tentang "Pemberian Tunjangan Perbaikan PenghasilanBagi Pegawai Negeri, Hakim Dan Pejabat Negara" pasal 2 (1) Kepada Pegawai Negeri diberikan tunjangan perbaikan penghasilan sebesar :

a. 15% (lima belas persen) dari penghasilan, terhitung mulai bulan April 1998 sampai dengan bulan Maret 1999;
b. 15% (lima belas persen) dari penghasilan ditambah Rp 155.250,00 (seratus lima puluh lima ribu dua ratus lima puluh rupiah), terhitung mulai bulan April 1999 sampai dengan bulan Maret 2000;
c. 15% (lima belas persen) dari penghasilan ditambah Rp 220.000,00 (dua ratus dua puluh ribu rupiah), terhitung mulai bulan April 2000;
d. 15% (lima belas persen) dari penghasilan ditambah Rp 285.000,00 (dua ratus delapan puluh lima ribu rupiah), terhitung mulai bulan Oktober 2000.

(c). Dan untuk besaran TPP berdasar IBK untuk pemerintaha untuk tahun 2010 pada Pemerintahan Provinsi Jawa Barat adalah :

1. Eselon IIA : Kepala OPD(kepala dinas) besaran yang diterima adalah sebesar Rp27.500.000,00;
2. Eselon IIIA : Kepala Bidang,sekretaris, kepala balai besaran yang diterima adalah sebesar Rp11.000.000,00;
3. Eselon IVA : Para Kepala sub bagian besaran yang diterima adalah sebesar Rp7.000.000,00.

Dari ketiga Besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) tersebut diatas besarannya sangat signifikan dimana besaran TPP berdasarkan peraturan pemerintah tidak ditekankan pada kinerja. Jadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik yang kinerjanya rendah maupun kinerjanya meningkat atau tinggi, nemun berdasarkan peraturan pemerintah tetap dibayarkan besaran yang sama. Namun

untuk tahun 2010 khususnya di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat ditetapkanlah atas kebijakan Gubernur dengan berdasar pada IBK (Insentif Berbasis Kinerja) dimana penilaian kinerja sangat berpengaruh terhadap pemberian besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Maka sejak ditetapkan pada januari 2010 kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada setiap organisasi/instansi pemerintah pengaruhnya sangat terlihat dan signifikan dan kinerjanya pun meningkat.

Perubahan pada pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dilihat dari kinerja pegawainya dan yang menjadi alat ukur dalam pemberian tunjangan tersebut adalah perilaku kerja dan prestasi kerja.Untuk eselon III koefisien jabatan dengan ketentuan dari badan kepegawaian daerah (BKD) ketentuan kepala bidang 0,95% dari besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang diterima.

Faktor-faktor kinerja pegawai yang ada pada Dinas perhubungan provinsi jawa barat berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawainya adalah :

1. Minat pegawai terhadap pekerjaan meningkat sehingga prestasi kerja meningkat pula.
2. Bakat
3. Psikologi
4. Tempat organisasi dan penempatan jabatan/ penempatan pekerjaan sesuai keahlian.

IBK (Instrumen Berbasis kinerja) merupakan salah satu faktor penilaian kinerja yang diputuskan oleh gubernur sebagai alat bantu dalam penilaian dan pengukuran kinerja. Sehingga dengan IBK dapat melihat tingkat perilaku pegawai

dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat melihat apakah pegawai itu mendapatkan penghargaan ataupun hukuman dan juga dengan penilaian IBK dapat melihat penganggara yang diterima pada Dinas perhubungan Provinsi Jawa Barat.

Menurut A.A. Anwar Prabu mangkunegara dalam bukunya dikutif dari Faustino Cardosa Bomes (1995:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi dan efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja pegawai merupakan sinergi dari sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk menjaga kelangsungan organisasi serta SDM yang ada di dalamnya perlu dilakukan evaluasi pegawai. Kompensasi dan evaluasi pegawai merupakan dua sisi yang bertalian erat. Menurut Ambar kompensasi dan evaluasi hubungannya sangat erat karena pemberian kompensasi yang cukup baik dan tinggi mengandung implikasi terhadap organisasi berupa kehati-hatian dalam tenaga kerja supaya dapat dilaksanakan seefektif dan seefisien mungkin.

Bagi pemerintah kompensasi mempengaruhi ekonomi makro seperti tingkat inflasi, pengangguran, daya beli serta perkembangan ekonomi, politik dan sosial. Dimana upah dilihat dari jumlah pajak yang diterima pemerintah dan kemampuannya untuk memberikan layanan publik bagi warga negaranya. Seperti kompensasi yang ikut mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan dengan salah satu tujuannya yaitu semakin tinggi organisasi mampu memberikan gaji yang tinggi dapat menunjukan semakin suksesnya organisasi tersebut.

Untuk mendukung dari teori pendukung diatas, maka digunakan Jurnal penelitian. Serta jurnal penelitian diperlukan untuk mengetahui perbedaan serta persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan peneliti lainnya. Perbedaan dan persamaan dapat dilihat pada table 2.1 di bwah ini.

Table 2.1
Perbedaan dan Persamaan Peneliti Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Pengawasan Dan Kompensas Kinerja Karyawan Pada Kantor Satpol Pp Kabupaten Pati	Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat, memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat Tujuan dari pengawasan kerja ini adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus-menerus. Performance budget pada dasarnya adalah sistem penyusunan dan pengelolaan anggaran daerah yang berorientasi pada pencapaian hasil atau kinerja	Persamaan variable yaitu Y Kinerja Karyawan atau kinerja pegawai	Objek yang diteliti terkait dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)sehingga tingkat efektivitas kinerja dapat terealisasikan sesuai tujuan
2	Akuntabilitas Kinerja instansi pemerintah (garnita nia:www.google.co.id)	perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/ kegagalan atas pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan2 dan sasaran yang telah ditetapkan Efektivitas kinerja Efisiensi kinerja Pertumbuhan karyawan	Persamaan variable yaitu Y Kinerja instansi pemerintah	Objek yang diteliti terkait dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap Kinerja instansi

		Kepuasan pelanggan		pemerintah
3	Penempatan karyawan Prestasi kerja (deni rohmat: widyatama)	Penempatan suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi atau bagian personalia untuk menetukan seorang pegawai masih tetap tidak di tempatkan pada suatu posisi tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan/ kualifikasi tertentu. sulistiyani rosidah 2003:151 prestasi kerja (kinerja) adalah secara hasil kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara 2000:67	Persamaan variable yaitu Y Kinerja	Objek yang diteliti prestasi kerja sehingga tingkat efektivitas kualitas dan kuantitas pegawai dapat berjalan.
4	Disiplin kerja Produktifitas kerja karyawan (Lita wulantika :unikom)	Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk dari ketaatan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan/ organisasi Produktivitas kerja karyawan akan meningkat sesuai dengan hasil kerja para karyawan itu sendiri	Persamaan variable yaitu Y Kerja karyawan/ pegawai	Objek yang diteliti disiplin kerja sehingga tingkat Produktifitas kerja karyawan mebingkat
5.	Penetapan karyawan Prestasi kerja (www.google.co .id)	Penetapan karyawan merupakan salah satu bentuk dari penyelesaian kerja sehingga karyawan mampu melksanakan tanggungjawab bedasarkan kemampuan yang dimiliki Hasil kerja pegawai/ karyawan dalam menguasai seluk-beluk bidang tugasnnya	Persamaan variable yaitu Y Kinerja	Objek yang diteliti prestasi kerja sehingga penetapan karyawan ditentukan berdasarkan kemampuan karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi suatu negara yang pesat ditambah dengan jumlah penduduk yang semakin meningkat, memicu pemerintah dalam mengembangkan fasilitas perhubungan. Seperti salah satu instansi yang berada di Provinsi Jawa Barat adalah Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat yang memberikan pelayanan dalam bidang perhubungan. Karena dengan memfasilitasi perhubungan terutama perhubungan antar daerah atau provinsi dapat memudahkan serta meningkatkan perekonomian negara. Salah satunya yang menunjang perkembangan pembangunan nasional dengan meningkatkan kawasan pemerintahan daerah. Permintaan daerah terhadap perkembangan pembangunan daerah yaitu dengan cara meningkatkan kinerja.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan dalam pelaksanaan pembangunan daerah terutama upaya peningkatan kinerja dengan melakukan pengawasan terhadap pegawai. Pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai membantu meningkatkan prestasi kerja yang handal dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sehingga tujuan instansi pun dapat tercapai. Salah satu pendorongnya adalah kinerja pegawai. Dengan diberikannya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) untuk pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat memacu semangat dan perangsang terhadap kinerja pegawai itu sendiri sehingga memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Apabila kinerja pegawai meningkat maka kinerja organisasi sektor publik/instansi pemerintah akan meningkat sehingga dapat mengefektifkan kinerja pemerintah daerah

sehinnga membantu perkembangan pemerintah pusat dan membantu perekonomian negara.

Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri atas dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada instansi pemerintah/organisasi. Dengan kinerja yang baik maka pimpinan dapat melakukan kegiatan dan membuat keputusan dalam hal kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu membuat perencanaan penganggaran utuk pemberian insentif dalam bentuk uang agar pegawai dapat termotivasi kinerjanya sehingga efektivitas kinerja pegawai dapat meningkat.

Pemberian tunjangan atau kompensasi menurut Maitayu S.P. Hasibuan adalah "Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada organisasi". Yang menjadi indikator pengukuran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) adalah perilaku kerja dan prestasi kerja.

Keputusan Gubernur Nomor.841/Kep.966-Org/2009 Tentang "Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Kompensasi Uang Makan ". Istilah kinerja dapat diartikan adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dari suatu kegiatan pada satuan organisasi yang telah direncanakan, dengan menggunakan dan memanfaatkan sumber daya organisasi.

Kinerja pegawai menurut A.A Prabu Mangkunegara dalam bukunya "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia" adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan

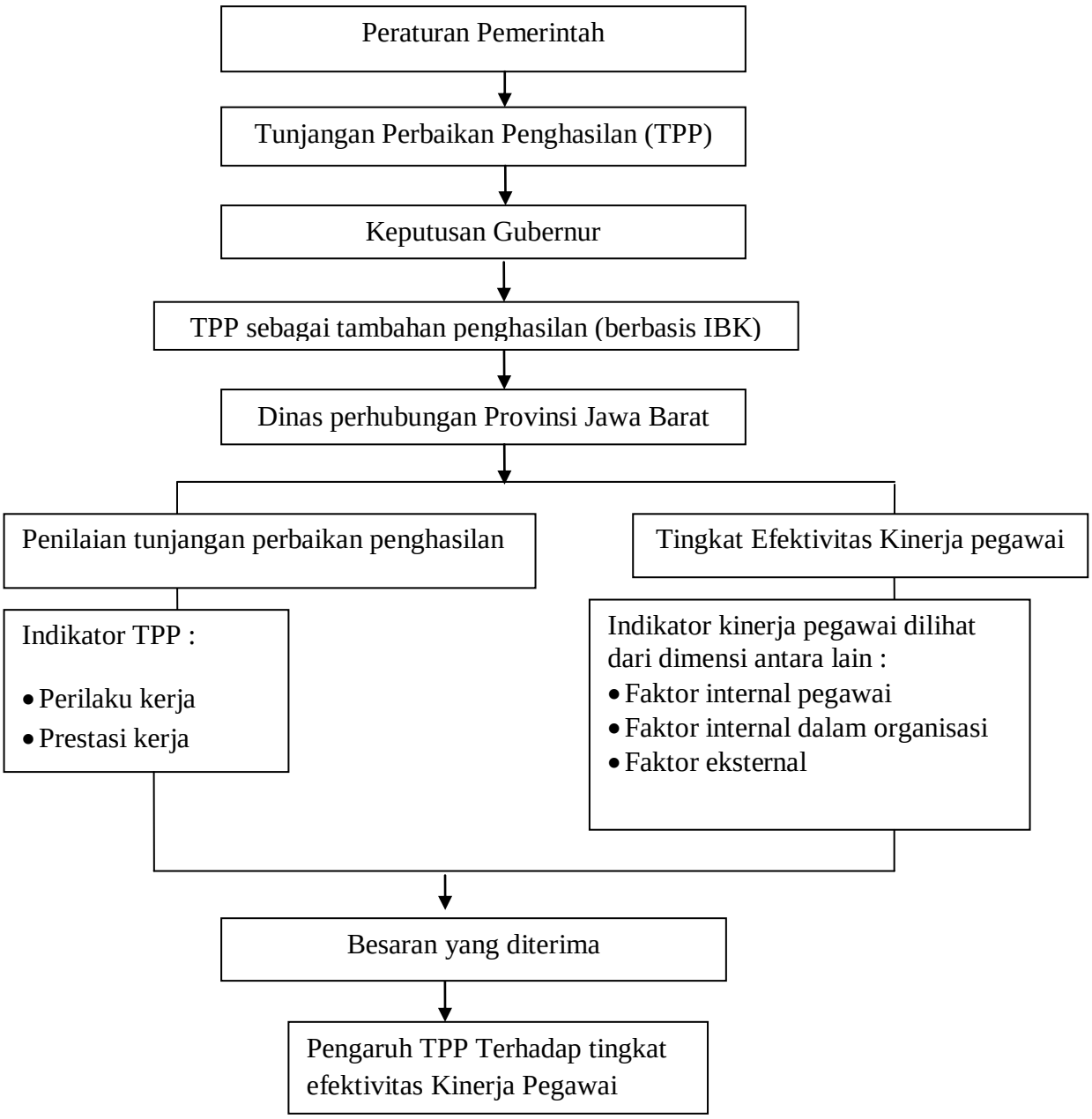
tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan tingkat efektivitas dihubungkan dengan produktifitas kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor internal pegawai, lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal organisasi.

Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efektif atau tidak. Salah satu alat untuk mengevaluasi kinerja adalah anggaran kinerja dan kinerja anggaran. Dengan indikator-indikator tersebut dapat mempermudah dalam mengevaluasi kinerja, sehingga dapat menciptakan pembangunan yang baik disertai dengan pelayanan kepada masyarakat yang meningkat dan juga birokrasi yang semakin baik. Dengan meningkatnya pelayanan terhadap masyarakat disertai dengan birokrasi yang mendukung pembangunan daerah, maka akan berdampak pada pendapatan daerah dengan melihat APBD yang semakin meningkat.

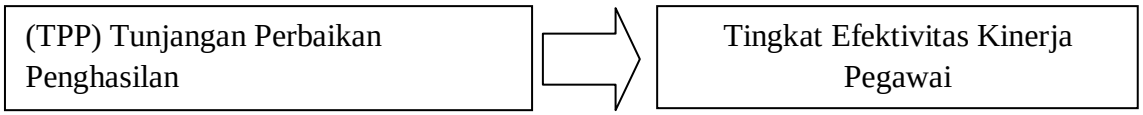
Hubungan tunjangan dengan kinerja dapat dilihat dari pengalokasian anggarannya. Menurut Mardiasmo salah satu cara menentukan indikator kinerja sebagai dasar penilaian kinerja yaitu kinerja anggaran dan aggaran kinerjanya. Dimana anggaran kinerja merupakan instrument yang dipakai oleh kepala daerah untuk mengevaluasi unit-unit kerja yang ada dibawah kendali kepala daerah selaku manajer eksekutif.

Berdasarkan keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 841/Kep.966-ORG/2009 kepala daerah menilai unit-unit kerja seperti pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat yaitu dengan menggunakan IBK (Instrumen Berbasis Kinerja) agar membantu pemberian insentif bagi setiap unit kerja untuk

melaksanakan 3E (ekonomi,efisiensi dan efektif) secara berkesinambungan. Adapun skema kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Skema kerangka pemikiran



Gambar 2.2
Skema paradigma variable sederhana

2.3 Hipotesis

Dalam hipotesis penelitian yaitu dugaan sementara namun dalam hal pendugaannya menggunakan statistika untuk menganalisisnya. Hipotesis dari penelitian ini adalah adanya hubungan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berpengaruh terhadap tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian Kuantitatif" mengemukakan bahwa hipotesis adalah:

"Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris".

(2007:137)

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka yang dapat disajikan oleh penulis adalah penulis berhipotesis bahwa: **"Analisis Penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) Berpengaruh Terhadap Tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat".**