

EFEKTIVITAS PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH (TKD) GUNA MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI MALUKU

Oleh

**Elvira Septiany Latuconsina¹,
Sadu Wasistiono², Andi Pitono³**

¹⁾ ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku
Program Magister Terapan Studi Pemerintahan Daerah Institut Pemerintahan Dalam Negeri
irhalatuconsina13@gmail.com

^{2, 3)} Institut Pemerintahan Dalam Negeri

ABSTRACT

This study entitled The Effectiveness of Giving Regional Performance Allowances (TKD) in order to improve the Performance of State Civil Apparatus in the Regional Personel Agency of Maluku Province. The background in this study begins with the existence of a Regional Performance Allowance (TKD) policy that aims to improve welfare and improve the performance of the State Civil Apparatus in the Maluku Province government environment which has not been maximized in its implementation. The purpose and purpose of this study is to determine the extent of the effectiveness of Regional Performance Allowances (TKD) in order to improve the performance of the State Civil Apparatus in the Regional Civil Service Agency of Maluku Province, and how ASN performs after the Regional Performance Allowance (TKD), and to know and analyze models like what is able to improve the performance of ASN in the Regional Personel Agency of Maluku Province.

This research was conducted at the Regional Civil Service Agency of the Province of Maluku which is an element of staf support in the government of Maluku Province. The researcher conducted interviews and data collection at the Regional Civil Service Agency of Maluku Province. The method used in this study is a qualitative research method with a descriptive approach that is carried out by observing and analyzing and describing the problems that occur based on the facts in the field to be able to draw a conclusion which will eventually produce alternatives as suggestions that can be used for future improvements.

The results showed that the provision of Regional Performance Allowances (TKD) on improving ASN performance at the Maluku Provincial Civil Service Agency had not been effective according to existing regulations. There are several problems that must be corrected by the Maluku Province government, especially the Maluku Provincial Personel Agency so that in the future the implementation of Regional Performance Allowances (TKD) can run in accordance with established rules, namely the determination of the Regional Performance Allowance (TKD) given according to the assessment indicators ASN performance. If this can be done properly according to existing rules, the provision of Regional Performance Allowances (TKD) can improve the performance of ASN in the Regional Personel Agency of Maluku Province.

Keywords: *effectiveness, regional performance allowances, performance*

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) guna meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. Latar belakang dalam penelitian ini berawal dari adanya kebijakan pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Maluku yang belum maksimal dalam pelaksanaannya. Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) guna meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku, dan bagaimana kinerja ASN setelah pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), serta untuk mengetahui dan menganalisis model seperti apa yang mampu meningkatkan kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku yang merupakan unsur penunjang kepegawaian di lingkungan pemerintah Provinsi Maluku. Peneliti melakukan wawancara dan pengambilan data pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang dilakukan dengan cara mengamati dan menganalisis serta menggambarkan permasalahan yang terjadi berdasarkan fakta yang ada di lapangan untuk dapat ditarik suatu simpulan yang pada akhirnya akan menghasilkan alternatif sebagai saran yang dapat digunakan untuk perbaikan ke depannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap peningkatan kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku belum berjalan efektif sesuai aturan yang ada. Terdapat beberapa permasalahan yang harus diperbaiki oleh pemerintah Provinsi Maluku khususnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku agar ke depan pelaksanaan pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dapat berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, yaitu penentuan besaran Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang diberikan disesuaikan pada indikator penilaian kinerja ASN. Apabila hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai aturan yang ada maka pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dapat meningkatkan kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.

Kata kunci: efektivitas, tunjangan kinerja daerah, kinerja.

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat (3) dijelaskan bahwa “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”. Visi dari Undang-Undang ini adalah untuk mewujudkan ASN yang memiliki integritas, profesional, melayani, dan mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat. Dengan adanya Undang-

Undang ASN diharapkan dapat mewujudkan ASN yang independen dan netral, memiliki kompetensi sesuai kebutuhan, memiliki etos kerja yang tinggi, berintegritas, sejahtera, dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, dan berakuntabilitas dalam kaitannya semua tindakannya dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam upaya meningkatkan disiplin dan kinerja aparatur sipil negara, Pemerintah Provinsi Maluku memiliki kewenangan sendiri dalam mengatur kebijakan tentang pemberian tunjangan mulai dari honorarium kegiatan, kesra, dan uang makan pegawai sampai pada pemberian Tunjangan Kinerja

Daerah bagi para pegawai yang mengabdikan dan bekerja pada instansi-instansi di Pemerintah daerah Provinsi Maluku. Namun pada kenyataannya di lapangan disiplin dan kinerja aparatur masih belum maksimal sesuai apa yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat oleh adanya aparatur sipil negara yang melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat datang ke kantor, tentu ini dapat berakibat terhadap kinerja aparatur tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya.

Selain itu, disiplin ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku pada akhirnya tidak mengalami perubahan yang signifikan setelah adanya pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), hal ini merupakan wujud masih adanya berbagai pelanggaran disiplin yang tentu di luar dari pada tujuan adanya kebijakan pemberian TKD, yaitu untuk meningkatkan disiplin, kinerja, dan motivasi kerja, serta meningkatkan kesejahteraan aparatur sipil negara di lingkup Pemerintah Provinsi Maluku.

Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 80 ayat 6 yang menyebutkan bahwa "Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah". Hal ini berarti tidak ada campur tangan dari pemerintah pusat dalam menganggarkan bahkan menentukan besaran tunjangan kinerja di setiap pemerintah daerah. Oleh karena itu, Pemerintah Provinsi Maluku mengambil langkah nyata memberikan kompensasi dalam bentuk TKD yang dananya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang bertujuan untuk membina hubungan kerja sama yang serasi antara pegawai dan Pemerintah. TKD yang ditetapkan pemerintah Provinsi Maluku tersebut dituangkan dalam Peraturan Gubernur Maluku No. 1.a Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Maluku No. 1.c Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah Provinsi Maluku Tahun 2017. Tujuan

utama Pemerintah Daerah Provinsi Maluku memberikan Tunjangan Kinerja kepada pegawainya adalah untuk meningkatkan disiplin, motivasi kerja dan meningkatkan kesejahteraan pegawai yang tujuan akhirnya tentu adalah untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Maluku khususnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.

Sementara itu, dalam pelaksanaan pemberian TKD, para pegawai di lingkup pemerintah Provinsi Maluku mengeluhkan keterlambatan pembayaran tunjangan kinerja daerah yang sering ditunda berbulan-bulan. Hal ini dimuat dalam Harian www.siwalimanews.com tanggal 11 Desember 2017 yang memberitakan tentang perkembangan tunjangan kinerja daerah provinsi maluku di mana TKD kepada ASN lingkup Pemerintah Provinsi Maluku yang harus diterima 5 bulan akibat penundaan pembayaran sebelumnya, hanya diberi dua bulan saja, yaitu bulan Agustus dan September 2017, sedangkan tiga bulan berikutnya, yaitu bulan Oktober, November, dan desember akan dibayarkan pada Januari 2018.

KAJIAN PUSTAKA

Pemerintahan Daerah

Pembentukan pemerintahan daerah didasarkan dengan amanat pada Pasal 18 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 yang menjelaskan bahwa "Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang". Daerah otonom mengandung arti sebagai Daerah yang diberi kewenangan oleh Pemerintah Pusat untuk mengatur dan mengurus berbagai urusan pemerintahan yang telah diserahkan sebagai urusan rumah tangganya sesuai dengan peraturan dan perundang-

undangan yang berlaku.

Berdasarkan definisi pemerintahan daerah yang dikemukakan di atas, maka yang dimaksud pemerintahan daerah di sini adalah penyelenggaraan daerah otonom oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas desentralisasi dan unsur penyelenggara pemerintah daerah yakni Gubernur, Bupati atau Wali kota dan perangkat daerah.

Konsep Efektivitas

Menurut Ratminto dan Winarsih “Efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi. Akan tetapi pencapaian tujuan ini harus juga mengacu pada visi organisasi”.

Lebih lanjut Gibson, James dkk dalam Pasolong (2016: 51) mengemukakan bahwa “efektivitas adalah pencapaian sasaran dari upaya bersama. Derajat pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas”.

Kompensasi

Terdapat beberapa macam definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Milkovich dan Newman dalam Wirman Syafri dan Alwi (2014: 85) “kompensasi merupakan semua bentuk pengembalian keuangan dan layanan serta manfaat nyata yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja”.

Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2016: 263) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”. Sehingga kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh organisasi atas dasar balas jasa berdasarkan jerih payah yang diberikan pegawai kepada organisasi selama bekerja.

Tunjangan Kinerja Daerah

Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) diatur dalam Peraturan Gubernur Maluku No. 1.a Tahun 2017 tentang

Perubahan atas Peraturan Gubernur Maluku No. 1.c Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah Provinsi Maluku Tahun 2017. Penetapan kebijakan tunjangan kinerja daerah di Provinsi Maluku dilakukan berlandaskan dasar hukum yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah Pasal 63 ayat 2 yang menjelaskan bahwa “Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Konsep Kinerja

Dalam Wibowo (2014: 7) “Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja, atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”.

Kinerja menurut Colquitt dalam Kasmir ditentukan oleh tiga faktor, yaitu:

1. Kinerja tugas (*task performance*).
2. Perilaku kesetiaan (*citizenship behaviour*) sebagai kontribusi perilaku positif.
3. Dan perilaku produktif tandingan (*counter productive behaviour*) sebagai kontribusi perilaku negatif.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil dari pekerjaan tersebut atau dengan kata lain kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu periode tertentu.

Model Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah

Menurut Robbins (2009) dalam Noor, Juliansyah (2006: 59) "Model adalah Abstraksi kenyataan, gambaran sederhana dari beberapa fenomena nyata dunia". Selanjutnya menurut Inu Kencana (2007: 146) "Membuat kebijakan pemerintah merupakan studi tentang proses pembuatan keputusan, karena bukankah kebijakan pemerintah (*public policy*) ini merupakan pengambilan keputusan (*decision making*) dan pengambilan kebijakan (*policy making*), yaitu memilih dan menilai informasi yang ada untuk memecahkan masalah".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metode Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Analisis data, yaitu mereduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan serta menganalisis bagaimana efektivitas Tunjangan Kinerja Daerah guna meningkatkan kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI MALUKU

Berdasarkan Peraturan Gubernur Maluku No. 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Maluku, pada BAB I, Pasal 2, dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian.

Visi pada Badan Kepegawaian Daerah adalah Menjadi Organisasi Perangkat Daerah yang Berkualitas Dalam Pelayanan di Bidang Kepegawaian".

Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Guna Meningkatkan Kinerja ASN di BKD Provinsi Maluku

Persepsi tentang efektivitas sesungguhnya bersumber dari salah satu kriteria ilmu administrasi yang berkembang secara alamiah ke dalam berbagai aktivitas kehidupan manusia untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil sebagai fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi yang didasarkan pada kelas jabatan dan capaian kinerja.

Ketepatan Penentuan Waktu

Ketepatan waktu pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) belum efektif. Hal ini diakibatkan karena sesuai dengan pengamatan peneliti di lapangan bahwa memang benar adanya keterlambatan pembayaran Tunjangan Kinerja Daerah yang kadang tertunda berbulan-bulan dan ini juga didukung dengan adanya peraturan yang mengatur bahwa pembayaran Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) tiga bulan terakhir dibayarkan pada bulan di tahun berikutnya.

Ketepatan Perhitungan Biaya

Ketepatan perhitungan pembiayaan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku belum efektif. Hal ini disebabkan karena indikator penilaian kinerja aparatur yang menjadi dasar perhitungan Tunjangan Kinerja Daerah yang diatur dalam peraturan ternyata tidak berjalan dengan baik. Sehingga penilaian kinerja yang dilakukan tentu tidak objektif dan menyeluruh sesuai lima indikator penilaian kinerja yang ditetapkan.

Ketepatan dalam Pengukuran

Ketepatan dalam pengukuran, yaitu ketepatan pengukuran indikator pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) belum

berjalan efektif sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan yakni dalam pemberian Tunjangan Kinerja Daerah seharusnya didasarkan pada indikator penilaian kinerja aparatur yang terdiri atas lima kriteria, yaitu disiplin, tanggung jawab, kerja sama, inovasi, dan produktivitas. Namun sesuai hasil pengamatan di lapangan, penulis dapat menggambarkan bahwa pembayaran Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) hanya didasarkan pada kriteria disiplin aparatur dan empat kriteria lainnya tidak berjalan efektif sesuai aturan dan tujuan yang ingin dicapai dalam pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD).

Ketepatan dalam Menentukan Pilihan

Ketepatan dalam menentukan pilihan, yaitu ketepatan kebijakan pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) guna meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan kinerja aparatur dalam pelaksanaannya belum bisa dikatakan sebagai pilihan yang tepat dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai tersebut. Hal ini diakibatkan karena meskipun pemerintah Provinsi Maluku telah berupaya untuk lebih meningkatkan kinerja aparatur, pada kenyataannya yang dirasakan adalah belum efektifnya pemberian TKD sebagai upaya meningkatkan kinerja aparatur sesuai apa yang diharapkan dan apa yang menjadi tujuannya.

Ketepatan Berpikir

Ketepatan berpikir, yaitu ketepatan kebijakan pemberian Tunjangan Kinerja Daerah yang tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja aparatur di lingkungan pemerintah Provinsi Maluku khususnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku jika dilihat pada sasaran dan tujuannya maka belum mampu memberikan dampak positif terhadap upaya peningkatan disiplin dan kinerja aparatur, hal ini disebabkan karena meskipun pemerintah daerah Provinsi Maluku telah berupaya untuk lebih meningkatkan kinerja aparatur dengan memberikan motivasi berupa kompensasi,

pada kenyataannya yang dirasakan belum efektif memberikan dampak positif sesuai apa yang diharapkan.

Ketepatan dalam Melakukan Perintah

Ketepatan dalam melakukan perintah, yaitu ketepatan pimpinan dalam melakukan perintah kepada bawahan sudah baik dan berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya pimpinan telah memahami ketentuan dalam menjalankan tugasnya, sehingga antara pimpinan dan bawahan dapat dengan seimbang dan saling mendukung dalam melaksanakan tugas masing-masing.

Ketepatan dalam Menentukan Tujuan

Aturan telah ditetapkan sebagai rujukan penentuan besaran pembayaran TKD yang diberikan kepada aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. Namun pada kenyataan di lapangan sesuai dengan hasil pengamatan penulis, dapat dikatakan bahwa ketepatan tujuan pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) belum efektif sesuai aturan yang sudah ditetapkan tersebut. Hal ini disebabkan oleh berbagai macam alasan yang menjadi faktor pendukung belum efektifnya aturan atau kebijakan pemberian Tunjangan Kinerja Daerah dalam upaya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku, di antaranya tidak berjalannya penilaian kinerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku, yaitu ketetapan indikator penilaian sebagai acuan penilaian kinerja dan pembayaran TKD.

Ketepatan-Ketepatan Sasaran

Ketepatan-ketepatan sasaran, yaitu ketepatan sasaran pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) belum sesuai dengan aturan yang berlaku, karena dalam pelaksanaannya pemberian Tunjangan Kinerja Daerah masih terdapat banyak permasalahan, di antaranya pembayaran yang sering tertunda berbulan-bulan

membuat aparatur menjadi tidak semangat dalam melaksanakan tugas dan menyebabkan kinerja aparatur menurun.

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BKD PROVINSI MALUKU SETELAH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang kemudian diukur melalui kemampuan aparatur menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2016: 182) "Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan, dan Kinerja pegawai yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi".

Perilaku Tugas

Kinerja tugas, yaitu kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas memang sudah sesuai aturan yang berlaku, yaitu sesuai dengan tugas pokok, dan fungsi yang ditetapkan dalam uraian tugas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku sebagai fungsi penunjang urusan kepegawaian. Namun, dalam hal melaksanakan tugas yang sesuai dengan indikator penilaian kinerja sebagai ukuran perhitungan Tunjangan Kinerja Daerah belum sesuai dengan beberapa indikator penilaian. Hal ini disebabkan karena kriteria penilaian pembayaran Tunjangan Kinerja Daerah selain disiplin ASN memang tidak berjalan sesuai aturan yang ditetapkan.

Perilaku Kesetiaan sebagai Kontribusi Perilaku Positif

Perilaku kesetiaan sebagai kontribusi perilaku positif, yaitu perilaku aparatur dalam menjalankan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan dalam pelaksanaan tugas sudah cukup baik, hal ini karena dari pengamatan dan analisis penulis di lapangan dapat digambarkan bahwa Aparatur Sipil

Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku sebagian besar telah menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta kewajiban dengan cukup baik.

Perilaku Produktif Tandingan sebagai Kontribusi Perilaku Negatif

Perilaku produktif tandingan sebagai kontribusi perilaku negatif, yaitu perilaku dalam hal disiplin dan kinerja aparatur dalam pelaksanaannya hanya disiplin yang digunakan sebagai indikator penilaian kinerja ASN untuk menghitung jumlah Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang diberikan. Sementara itu, disiplin ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku setelah diberikannya TKD tidak mengalami perubahan yang signifikan dari sebelum adanya pemberian TKD ini. Hal ini disebabkan karena adanya faktor deviasi sifat yang dimiliki oleh aparatur di mana berpendapat bahwa hanya dengan absensi masuk dan pulang kantor tepat waktu, sudah memperoleh TKD tanpa harus memperhatikan kinerja harian yang dilaksanakan.

MODEL PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH YANG MAMPU MENINGKATKAN KINERJA ASN DI BKD PROVINSI MALUKU

Tunjangan Kinerja Daerah merupakan salah satu bentuk dari kompensasi sebagai tambahan penghasilan yang besarnya dihitung berdasarkan kehadiran pegawai dan kinerja pegawai, sehingga model pemberian TKD perlu diubah dengan berdasarkan pada regulasi yang telah ditetapkan, yaitu adanya indikator penilaian pemberian Tunjangan Kinerja Daerah bagi ASN yang tidak hanya terfokus pada disiplin saja tetapi juga terfokus pada indikator penilaian lainnya, yaitu tanggung jawab, kerja sama, inovasi, dan produktivitas yang memiliki nilai persentase dan bobot masing-masing dari kriteria penilaian kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja pegawai yang wajib dilaporkan oleh setiap Aparatur Sipil

Negara berupa pembuatan laporan penilaian kinerja yang sebelumnya dilaporkan hanya secara manual, perlu untuk diubah dalam bentuk sistem *online*, yaitu elektronik Kinerja (e-Kinerja) dengan tujuan memudahkan pegawai dalam pembuatan laporan kinerja harian serta mempermudah penilaian oleh atasan langsung terhadap hasil kerja yang dilaksanakan ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.

SIMPULAN

1. Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) guna meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Maluku belum efektif. Hal ini ditandai dengan adanya beberapa kekurangan dalam pelaksanaannya yang pada kenyataannya belum dapat memberikan perubahan yang berarti guna meningkatkan kinerja aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.
2. Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku setelah adanya pemberian Tunjangan Kinerja Daerah secara menyeluruh belum memperlihatkan kemajuan yang berarti, hal ini ditandai dengan adanya disiplin ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku yang tidak mengalami peningkatan signifikan dari sebelum dan setelah adanya pemberian Tunjangan Kinerja Daerah.
3. Model Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang mampu meningkatkan kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku adalah Kinerja yang dihasilkan dilihat dari lima indikator kriteria penilaian kinerja sebagai ukuran perhitungan pembayaran Tunjangan Kinerja Daerah sesuai aturan yang berlaku, yaitu disiplin, tanggung jawab, kerja sama, inovasi, dan produktivitas yang dilaporkan melalui sistem e-Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A. Simanjuntak, Bungaran. 2010. *Otonomi Daerah, Etnonasionalisme, dan Masa depan Indonesia*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Bungin, Burhan Moh. 2010. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Dale, Margaret. 2003. *Succesfull Recruitment And Selection*. Jakarta: Gramedia.
- Djaenuri, Aries. 2012. *Hubungan Keuangan Pusat – Daerah*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Djaenuri, Aries. 2014. *Modul,1-Konsep-Konsep Dasar Pemerintahan Daerah*. Sumedang: IPDN Press.
- Harsono, 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Fokusmedia.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- J Priansa, Donni, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha ilmu.
- Makmur. 2013. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refika Aditama.
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- _____. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2016. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama.

- Pasolong, Harbani. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pattilima, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2013. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ratminto dan Winarsih A Septi. 2016. *Manajemen Pelayanan*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Rosidin, Utang, 2010. *Otonomi Daerah dan Desentralisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Satori, Djama'an dan Komariah, Aan, 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sidharta, B Arief. 2008. *Pengantar Logika*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Supriyadi, Bambang, 2015. *Pengembangan Teritorial Dalam Otonomi Daerah*. Bandung: Indra Prahasta.
- Sutrisno, Edi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Syafiie, Inu Kencana. 2017. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: Refika Aditama.
- Syafri, Wirman dan Alwi, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Jatinangor: IPDN Press.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- _____, 2015, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widjaja, HAW, 2013. *Penyelenggaraan Otonomi di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, Muri, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 21 Tahun 2011 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Menteri dalam Negeri tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Daerah Provinsi Maluku No. 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Maluku.

