

Perancangan sistem perhitungan biaya tunjangan kinerja pegawai menggunakan insentif berdasarkan kinerja = Designing system for employee performance allowance calculation using pay for performance

Sari Harto Kusumo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20487637&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengusulkan rancangan sistem perhitungan biaya tunjangan kinerja menggunakan Pay for Performance (PFP) pada Instansi X. PFP membantu dalam menghasilkan data yang andal dalam mengevaluasi kinerja pegawai seperti adanya bukti pendukung atas kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai dan harus disertakan guna pemenuhan kriteria kenaikan pangkat berdasarkan satuan angka kredit yang telah ditetapkan dalam aturan yang berlaku. Instansi X merupakan suatu unit kerja yang bertanggung jawab kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal dan dipimpin oleh Kepala. Instansi X sendiri mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengelolaan sistem informasi, manajemen data, serta analisis dan penyajian data dan informasi. Pembayaran tunjangan kinerja yang tidak optimal akan mengakibatkan sistem pembayaran biaya gaji pegawai yang tidak efisien. Apabila kinerja instansi tidak efektif namun biaya yang dibayarkan tinggi, maka dapat dikatakan instansi tersebut tidak efisien dalam mengelola biayanya. Terdapat beberapa pegawai yang belum mendapat kenaikan pangkat meskipun telah melampaui masa kerja tertentu dikarenakan pegawai tersebut belum memenuhi kinerja yang telah ditetapkan akan tetapi menerima tunjangan kinerja secara penuh. PFP merupakan bagian dari Management Accounting Control System (MACS). MACS membantu pembuat keputusan dalam menentukan apakah strategi, tujuan, tingkat organisasi, bisnis, dan operasional dapat terpenuhi. PFP dapat diterapkan sebagai sistem pengendalian untuk mengatasi masalah kesenjangan kepentingan yang dihadapi oleh Instansi X. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan dan analisa data menggunakan instrumen penelitian, wawancara, dokumentasi, dan content analysis. Hasil penelitian berupa usulan perbaikan pada sistem perhitungan tunjangan kinerja pegawai dapat dimanfaatkan untuk mengevaluasi dan memberikan solusi atas penyebab masalah dan memberikan dasar pengambilan keputusan untuk merubah sistem perhitungan tunjangan kinerja saat ini supaya menjadi lebih efisien.

<hr>

This study aims to propose the calculation of employee performance allowance system design using Pay for Performance (PFP) at Agency X. PFP helps in producing reliable data in evaluating employee performance such as the existence of supporting evidence for the performance performed by employees and must be included to meet criteria promotion based on the credit number unit specified in the applicable rules. Agency X is a work unit that is responsible to the Minister through the Secretary General and headed by the Chief. Agency X itself has the task of carrying out guidance and management of information systems, data management, and analysis and presentation of data and information. The non-optimal employee performance allowance payment will result in an inefficient payment system for employee salaries. If the agency's performance is not effective but the costs paid are high, it can be said that the agency is not efficient in managing its costs. There are some employees who have not received a promotion even though they have exceeded a certain period of work because the employee has not fulfilled the determined performance but receives a full performance allowance. PFP is part of the Management Accounting Control

System (MACS). MACS helps decision makers in determining whether strategies, objectives, levels of organization, business, and operations can be fulfilled. PFP can be applied as a control system to overcome the problem of the gap of interests faced by Agency X. This study uses qualitative methods with a case study approach. Data collection and analysis using research instruments, interviews, documentation, and content analysis. The results of research on improvements in the calculation system for employee performance allowances that can be used to improve and provide solutions to problems and provide a basis for decision making to improve the current allowance calculation system are more efficient.