

Analisis penerapan sistem tunjangan kinerja pegawai negeri sipil: kasus di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan = Analysis of application civil service performance pay system: case in ministry of environmental and forestry

Nizar Yamani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20454202&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini menggunakan paradigma post-positivis. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem tunjangan kinerja di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan belum efektif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh: 1 tidak tersedianya reward bagi pegawai yang berhasil mencapai target kerjanya sehingga pemberian tunjangan kinerja sampai dengan saat ini belum mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk berprestasi, 2 belum efektifnya penerapan SKP dan PKP dalam memotret kinerja pegawai yang sesungguhnya, 3 belum diterapkannya prinsip merit pay, dan 4 tidak adanya kajian tentang evaluasi penerapan sistem tunjangan kinerja yang sudah berjalan sampai dengan saat ini sehingga upaya-upaya yang sudah dilakukan untuk merevisi belum mampu memperbaiki sistem yang ada secara komprehensif. Selanjutnya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penerapan sistem tunjangan kinerja di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang meliputi: komitmen pegawai, evaluasi jabatan, komitmen pemimpin, evaluasi kinerja, dan sistem pendanaan. This study uses a post positivist paradigm. Data collected through in depth interview and documentation. Informants in this study is civil service at the Ministry of Environmental and Forestry. The results of this study showed that the application of performance pay system in the Ministry of Environmental and Forestry has not been effective in supporting the improvement of employee performance. It caused of 1 lack of reward for employee who successfully achieve performance targets so that the provision of performance pay up to now has not been able to increase the motivation for achievement, 2 lack of effectiveness in the application of SKP and PKP capturing employee performance indeed 3 not applying the principle of merit pay, and 4 absence study on the evaluation of the application of the performance pay system has been running up to this time so that efforts have been made to revise not been able to improve the existing system in a comprehensive manner. Furthermore, there are several factors that affect the application of the performance pay system in the Ministry of Environmental and Forestry which include employee commitment, job evaluation, leadership commitment, performance evaluation, and the budget system.