

**EFEKTIVITAS PEMBERLAKUAN PERATURAN WALIKOTA
SURABAYA NO. 4 TAHUN 2021 TENTANG KRITERIA PEMBERIAN
TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN KECAMATAN KOTA SURABAYA**

Adhi Wahyu Pradani

Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
adhipradani12@gmail.com

Alga Soraja

Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
javiezaalga@gmail.com

M.Firdausi Nuzula

Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Firdausinuzula289a@gmail.com

ABSTRAK

Kota Surabaya ialah salah satu dari sekian banyaknya kota yang ada di Indonesia. Kota Surabaya itu sendiri mempunyai kemampuan yang besar dalam sumber energi manusianya, dalam rangka tingkatkan mutu serta motivasi buat membagikan semangat untuk pegawai. Dengan kebijakan pemerintah Kota Surabaya menghasilkan produk hukum yang tercantum di dalam Peraturan Walikota Surabaya No 4 Tahun 2021 tentang pemberian tambahan penghasilan yang dikutip dalam pasal 2- 9 tentang kriteria yang diberikan bersumber pada beban kerja serta kondisi kerja, besaran jabatan/ ataupun golongan, yang diatur dalam rangka untuk menaikkan kesejahteraan pergawai bersumber pada beban kerjanya ataupun tempat buat bertugas serta kondisi kerja ataupun prestasi kerja.

Kata Kunci: *Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan*

A. PENDAHULUAN

Demi mewujudkan tujuan nasional, diperlukan Pegawai ASN. Pegawai ASN diserahi tugas buat melakukan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, serta tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dicoba dengan membagikan pelayanan atas barang, jasa, serta ataupun pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN. Ada pula tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan guna universal pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, serta ketatalaksanaan. Sebaliknya dalam rangka penerapan tugas pembangunan tertentu dicoba lewat pembangunan bangsa(cultural and political development) dan lewat pembangunan ekonomi serta social (*economic and social development*) yang ditunjukkan tingkatkan kesejahteraan serta kemakmuran warga.

Pada tahun 2014 selaku salah satu bentuk dari penerapan grand design reformasi birokrasi, negara Indonesia sudah memiliki undang-undang baru yang mengendalikan tentang sumber energi manusia di pemerintahan ialah Undang-undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Menurut Istika Nuraini, (2020) di dalam undang- undang yang baru tersebut diatur tentang ketentuan-ketentuan dalam mengelola sumber energi manusia di pemerintahan, baik pemerintah pusat ataupun pemerintah wilayah. Di dalam undang-undang tersebut diatur secara komprehensif serta muat prinsip-prinsip pengelolaan ataupun manajemen sumber energi manusia mulai dari penataan serta penetapan kebutuhan, pengadaan pegawai, pangkat serta jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, evaluasi kinerja, penggajian serta tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun serta jaminan hari tua, sampai proteksi pegawai. Dengan terdapatnya undang- undang ini diharapkan hendak terbentuk pengelolaan sumber energi manusia yang mempunyai integritas, handal, netral serta leluasa dari intervensi politik, bersih dari aplikasi korupsi, kolusi, serta nepotisme, dan sanggup menyelenggarakan pelayanan publik untuk warga serta sanggup melaksanakan kedudukan sebagai faktor perekat persatuan serta kesatuan bangsa.

Peran Aparatur Sipil Negara selaku aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, butuh diresmikan aparatur sipil negara sebagai profesi yang mempunyai kewajiban mengelola serta meningkatkan dirinya serta harus mempertanggungjawabkan kinerjanya serta mempraktikkan prinsip merit dalam penerapan manajemen aparatur sipil negara. Lebih lanjut dinyatakan kalau pegawai ASN berfungsi sebagai perencana, pelaksana, serta pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan serta pembangunan nasional lewat penerapan kebijakan serta pelayanan publik yang handal, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari penerapan korupsi, kolusi, serta nepotisme. Menurut perihal tersebut di atas kalau, seseorang ASN dalam melaksanakan tugasnya wajib berperan secara netral. Penafsiran netral di sini berarti ASN dalam melakukan tugasnya tidak mementingkan Suku, Agama, Kalangan, ataupun partai politik. Supaya abdi warga bisa melakukan tugasnya dengan baik, hingga dia harus memiliki kesetiaan serta ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, serta pemerintah, sehingga dengan demikian bisa memusatkan seluruh kepedulian serta pikiran dan memusatkan seluruh energi serta tenaganya buat menyelenggarakan tugas pemerintahan serta pembangunan secara berdaya guna serta sukses guna.

Dengan demikian kesetiaan serta ketaatan penuh tersebut memiliki penafsiran kalau Pegawai Negeri Sipil terletak seluruhnya di bawah pimpinan pemerintah. Perihal ini butuh ditegaskan buat menjamin kesatuan pimpinan serta garis pimpinan yang jelas serta tegas. Dari penjelasan ini, hingga timbullah kewajiban serta hak tiap Aparatur Sipil Negara. Hak ASN ialah memperoleh pendapatan, tunjangan, serta sarana, cuti, jaminan pensiun serta jaminan hari tua memperoleh perlindungan dan pengembangan kompetensi. Tidak hanya pendapatan ASN pula menemukan tunjangan serta tambahan penghasilan sebagaimana diatur dalam PP No 58 Tahun 2005 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan jika pemerintah daerah bisa membagikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil daerah menurut pertimbangan yang obyektif dengan mencermati keterampilan keuangan daerah serta mendapatkan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan syarat peraturan perundang-undangan. Dalam TEMA 19, (2021) dinyatakan sistem

penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberlakukan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian pendapatan dasar yang sangat rendah, dan tidak secara langsung membiasakan dinamika pergantian inflasi serta pengeluaran hidup dari tahun ke tahun. Keadaan tersebut berakibat terhadap terus menjadi lemahnya daya beli warga, terhitung PNS. Dengan sistem penggajian saat ini ini, kebanyakan PNS di Indonesia hendak merasa susah untuk menunjang pemenuhan kebutuhan primer tiap hari tiap bulannya, meski dalam jenis hidup sederhana. Sistem penggajian ini diyakini ialah salah satu pemicu munculnya korupsi (*corruption by need*).

B. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Ruakhila Diniyah, (2016) wujud korupsi tersebut yaitu dengan melaksanakan penyalahgunaan wewenang dengan menggunakan ketentuan hukum yang lemah untuk tujuan penuhi kebutuhan hidup. Realitas kalau pendapatan PNS tidak mencukupi meningkatkan perilaku permisif warga terhadap perilaku koruptif PNS. Demikian pula, perilaku toleransi PNS terhadap area kerja yang korup jadi terus menjadi meluas di seluruh Indonesia, bersamaan berkembangnya pola hidup warga yang terus menjadi konsumtif. Keadaan tersebut menjadikan Indonesia ialah salah satu Negara yang terkorup di dunia sehingga mesti lekas dicarikan solusinya.

Pasal 39 ayat(2) Permendagri Nomor. 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dinyatakan: “Tambahan penghasilan sebagaimana diartikan pada ayat(1) diberikan dalam rangka kenaikan kesejahteraan pegawai menurut beban kerja ataupun tempat bertugas ataupun kondisi kerja ataupun kelangkaan profesi ataupun prestasi kerja”.

Dengan syarat tersebut hingga membolehkan untuk pemerintah Provinsi/ Kabupaten/ Kota buat membagikan tunjangan berbentuk tambahan penghasilan untuk PNS daerah asalkan menurut kepada beban kerja ataupun tempat bertugas ataupun keadaan kerja ataupun kelangkaan profesi ataupun prestasi kerja. Pendekatan buat membagikan tambahan penghasilan terhadap PNS diatas sebagai salah satu penyelesaian yang obyektif dalam menangani rendahnya penghasilan PNS karna salah satu kriteria pemberiannya didasarkan atas prestasi kerja.

Menurut R A Rodia Fitri Indriani, Kebijakan TPP untuk PNS diharapkan berakibat kepada kenaikan kesejahteraan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat teratur diterima pegawai per- bulan sehingga meningkatkan kepercayaan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Disisi lain pemberian tambahan penghasilan ditunjukan supaya seluruh PNS bisa menaikkan disiplin serta kinerjanya serta bisa membagikan mutu layanan sesuai Standar Operasional Prosedur yang diresmikan.

Penelitian ini buat mengenali Pegawai Negeri Sipil di Daerah Pemerintah Kota Surabaya, tidak hanya memperoleh pendapatan serta tunjangan pula memperoleh tambahan penghasilan menurut pada Peraturan Walikota Surabaya No 4 Tahun 2021 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Untuk Pegawai Negeri Sipil Di Kawasan Pemerintah Kota Surabaya yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah. Tambahan Penghasilan merupakan pemasukan yang diberikan bersumber pada bobot beban kerja, prestasi kerja serta disiplin kerja

yang diresmikan oleh Pemerintah Daerah. Tujuan membagikan tambahan penghasilan merupakan buat tingkatan kinerja, disiplin, serta semangat kerja Pegawai Daerah di area Pemerintah Kota Surabaya khususnya dilingkup Kecamatan Kota Surabaya.

C. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan ini merupakan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris sendiri merupakan metode penelitian hukum yang bersumber pada kejadian/ peristiwa nyata yang didapatkan dari suatu hasil penelitian, pengamatan, percobaan/ eksperimen langsung. Didalam riset ini ada tata cara pendekatan ialah pendekatan kualitatif, yang umumnya lebih berfokus pada menggali informasi sebanyak mungkin. Sehingga, mutu penelitian kualitatif tidak sangat ditetapkan oleh banyaknya narasumber yang ikut serta, namun seberapa dalam peneliti menggali data tertentu dari narasumber yang dipilih.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rangkuman Hasil Wawancara

Dari hasil wawancara yang di jalani oleh informan pegawai di jelaskan jika pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang di bagikan Oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah telah menyeluruh, serta pemberian Tambahan penghasilan pegawai pula berakibat baik untuk kinerja pegawai dalam melakukan tugas pokok serta guna serta telah cocok dengan daya guna kinerja kerja pegawai. pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) serta di bagikan sesuai dengan evaluasi presentasi kehadiran kinerja kerja serta pula evaluasi apel pagi serta sore, serta pula disiplin kerja pegawai, evaluasi kehadiran kinerja pegawai juga telah baik serta telah penuhi ketentuan penerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), serta apabila pegawai yang menerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tersebut tidak penuhi Presentasi evaluasi Kehadiran Kinerja serta pula Evaluasi Apel pagi serta sore tiap bulannya hingga Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang di bagikan hendak di potong sesuai dengan persentase kehadiran kinerja pegawai yang terdapat tiap bulannya.

Dari Hasil wawancara informan publik mengenai pelayanan yang di bagikan oleh pegawai yang terdapat di Kantor Kecamatan Kota Surabaya telah terlaksanakan dengan baik, tetapi pengurusan berkas- berkas ataupun pelayanan perizinan yang lain belum cocok dengan keefektifitas yang terdapat di karenakan sumber energi manusia ialah struktur birokrasi pegawai yang belum lengkap informan Masyarakat berkata kalau sumber energi yang terdapat ialah semacam pegawai yang bertugas pada kantor kecamatan tersebut dapat dikatakan terdapat sebagian yang kurang. Sebab terdapat sebagian masyarakat yang mau melaksanakan pelayanan itu terhambat disebabkan pegawai yang membagikan pelayanan tersebut tidak muncul serta terpaksa wajib di gantikan oleh pegawai yang tidak bertugas di bagian tersebut, sehingga tidak cocok dengan tugas pokok serta guna mereka. menyebabkan tugas pokok serta guna yang di laksanakan oleh pegawai yang tidak terdapat, serta wajib di jalani oleh pegawai yang bukan ialah tugas serta tanggung jawabnya perihal tersebut menimbulkan keterlambatan dalam melakukan tugas pokok serta guna dari pegawai tersebut, Tetapi tidak

disemua kecamatan di Kota Suabaya semacam itu terdapat pula yang kecamatannya kerjanya terhadap pelayanan publik pula maksimal. Setelah itu buat permasalahan Disiplin pegawai pula wajib di tingkatkan kembali di harapkan buat pegawai supaya senantiasa melakukan tugas serta tanggung jawab di dikala jam kerja berlangsung meski lagi tidak terdapat pelayanan dari masyarakat.

Menurut Beban Kerja serta Kondisi Kerja

Secara Umum Beban kerja adalah beban layak pekerjaan yang berlebihan yang dibedakan menjadi dua beban layak, yaitu beban layak kuantitatif dan beban layak kualitatif. Beban layak kuantitatif yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sedangkan beban layak kualitatif yaitu individu merasa kurang memiliki kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan karena standar yang terlalu tinggi (Suwanto, 2010).

Beban kerja merupakan proses buat menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan ataupun diperlukan buat merampungkan sesuatu pekerjaan dalam waktu tertentu, ataupun dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan buat memastikan berapa jumlah personalia serta berapa jumlah tanggung jawab ataupun beban kerja yang pas dilimpahkan kepada seseorang petugas.

Beban kerja bertujuan buat memastikan berapa jumlah pegawai yang diperlukan untuk merampungkan sesuatu pekerjaan serta berapa jumlah tanggung jawab ataupun beban kerja yang bisa dilimpahkan kepada seseorang pegawai, ataupun bisa pula dikemukakan kalau analisis beban kerja merupakan proses buat menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan ataupun diperlukan buat merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu.

Pendapat lain berkata kalau keadaan kerja merupakan raga dimana seorang melaksanakan tugas ataupun kewajibannya tiap hari. Jadi disini bisa dikatakan penafsiran keadaan kerja merupakan keadaan dimana karyawan bekerja, serta keadaan ini dipersiapkan oleh manajemen industri ataupun kantor yang bersangkutan.

Menurut Aprilian Dora Taula, Freddy Jansen, and Audie L E Rumayar, (2017) dengan metode membagi isi pekerjaan yang mesti dituntaskan oleh hasil kerja rata-rata satu orang, hingga hendak mendapatkan waktu yang diperlukan buat merampungkan pekerjaan tersebut. Ataupun hendak mendapatkan jumlah pegawai yang diperlukan lewat jumlah jam kerja tiap pegawai tersebut.

Dalam manajemen kepegawaian, aktivitas penerimaan serta penempatan pegawai mutlak wajib dilakukan didalam satu unit organisasi, baik organisasi pemerintah ataupun swasta. Aktivitas manajemen kepegawaian merupakan aktivitas buat memperoleh landasan guna penerimaan serta penempatan pegawai yang pada awal mulanya dilakukan terlebih dulu lewat analisis jabatan(job analysis), yang berarti sesuatu aktivitas buat membagikan gambaran tentang syarat- syarat jabatan(job specification) yang dibutuhkan untuk tiap pegawai yang hendak diterima dalam menduduki sesuatu jabatan didalam sesuatu organisasi.

Permendagri No. 12/2008 (dalam Agripa, 2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul

perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Dalam S Hadi, N A Barlian, and F Muttaqien, (2019) dinyatakan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Everly dan Girdano (dalam Ashar, 2008) menambahkan kategori lain dari beban kerja yaitu kombinasi dari beban berlebih kuantitatif dan kualitatif. Kategori ini biasanya di temukan pada kedudukan manajemen, disemua taraf dari industri penjualan dan di usah-usaha wirausaha (*entrepreneurial endeavors*).

Menurut Everly dkk, (dalam Putra & Prihatsanti, 2016) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu. Menurut Riggio (dalam Purbaningrat & Surya, 2015) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stress seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan konsentrasi dari stress kerja.

Menurut Menpan (dalam Dhanial, 2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang tertentu. Beban kerja menurut Tarwaka (dalam Tjiabrata dkk, 2017) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Manuaba (dalam Dewi, 2013) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi defenisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Menurut Bayu Aji Wibowo, Y. Djoko Suseno, and Sutarno, (2019) beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti merawat, mengangkat, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Menurut Gartner (dalam menurut Gawron, 2008) beban kerja ditetapkan sebagai bagian dari tuntutan tugas, sebagai usaha, dan sebagai aktivitas atau pencapaian. Menurut Azad Marni (dalam Gowron, 2008) beban kerja adalah tuntutan tugas (*task load*) adalah tujuan yang ingin dicapai dan waktu yang diizinkan untuk melakukan tugas dan tingkat kinerja yang tugasnya harus diselesaikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi usaha yang dikeluarkan adalah informasi dan peralatan yang disediakan, keterampilan dan pengalaman subjek, stategi yang diadopsi, dan rangsangan emosional terhadap situasi. Defenisi ini menyediakan tautan yang dapat di uji antara beban tugas dan beban kerja.

Menurut Soeprihanto (dalam Oktaviana, 2016) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Menurut Mangkuprawira (dalam Oktaviana, 2016) menyatakan bahwa apabila sebagian besar pegawai bekerja

sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Menurut Erialdy, (2018) berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dimana individu harus menyelesaikan pekerjaannya dengan batas waktu yang telah ditentukan. Beban kerja juga berdasarkan kemampuan dari tubuh individu tersebut dalam menerima pekerjaan.

Perencanaan kebutuhan pegawai sesuatu lembaga mutlak dibutuhkan dalam rangka penuhi kebutuhan pegawai yang tepat baik jumlah serta waktu, ataupun mutu. Lewat penelitian analisis beban kerja yang dilakukan hendak bisa membagikan gambaran pegawai yang diperlukan baik kuantitatif ataupun kualitatif yang dirinci bagi jabatan serta unit kerja.

Metode Analisis Beban Kerja dan Kondisi Kerja

Dalam rangka memperoleh data yang dibutuhkan dalam aktivitas ini dilakukan dengan 3 pendekatan ialah:

1. Pendekatan Organisasi

Organisasi dimengerti sebagai wadah serta sistem kerja sama dari jabatan-jabatan. Lewat pendekatan organisasi sebagai data, hendak diperoleh data tentang: nama jabatan, struktur organisasi, tugas pokok, guna serta tanggung jawab, kondisi kerja, tolok ukur masing-masing pekerjaan, proses pekerjaan, jalinan kerja, dan persyaratan-persyaratan semacam: wujud, mental, pembelajaran, ketrampilan, keahlian, serta pengalaman.

Menurut pendekatan organisasi ini bisa dibuatkan prosedur kerja dalam penerapan kerja yang menggambarkan kerja sama serta koordinasi yang baik. Aktivitas serta ikatan antar unit organisasi butuh dibuatkan secara tertulis, sehingga tiap pegawai ketahui akan tugasnya gimana metode melaksanakannya dan dengan siapa pegawai itu mesti mengadakan jalinan kerja.

Berikutnya tugas serta guna tiap satuan kerja dihitung beban tugasnya. Hambatannya sebab belum terdapatnya ukuran beban tugas, perihal ini butuh kesepakatan masing- masing satuan kerja yang sejenis. Dengan demikian ukuran beban tidak cuma satu, namun dapat 2, 3 ataupun lebih.

2. Pendekatan analisis jabatan

Jabatan yang diartikan tidak terbatas pada jabatan struktural serta fungsional, hendak namun lebih ditunjukkan pada jabatan-jabatan non struktural yang bertabiat universal serta bertabiat teknis (ingat kriteria jabatan baik aspek material ataupun resmi). Lewat pendekatan ini bisa diperoleh bermacam tipe data jabatan yang meliputi bukti diri jabatan, hasil kerja, serta beban kerja dan rincian tugas. Berikutnya data hasil kerja serta rincian tugas dimanfaatkan selaku bahan pengkajian beban kerja.

Beban kerja organisasi sesuai prinsip organisasi hendak dibagi habis pada sub unit-sub unit serta sub unit dibagi habis dalam jabatan-jabatan. Lewat pendekatan analisis jabatan ini hendak diperoleh sesuatu landasan buat penerimaan, penempatan serta penentuan jumlah mutu pegawai yang diperlukan

dalam periode waktu tertentu antara lain: 1. Sebagai landasan buat melaksanakan mutasi; 2. Sebagai landasan buat melaksanakan promosi; 3. Sebagai landasan buat melakukan pembelajaran serta pelatihan (Diklat); 4. Sebagai landasan buat melaksanakan kompensasi; 5. Sebagai landasan buat melakukan syarat- syarat area kerja; dan 6. Sebagai landasan buat pemenuhan kebutuhan perlengkapan ataupun prasarana serta fasilitas kerja.

3. Pendekatan Administratif

Lewat pendekatan ini hendak diperoleh bermacam data yang mencakup bermacam kebijakan dalam organisasi ataupun yang erat kaitannya dengan sistem administrasi kepegawaian.

Teknik Penghitungan Beban Kerja serta Kondisi Kerja

Analisis beban kerja dicoba dengan menyamakan bobot/ beban kerja dengan norma waktu serta volume kerja. Target beban kerja ditetapkan menurut rencana kerja ataupun target yang wajib dicapai oleh tiap jabatan, misalnya mingguan ataupun bulanan. Volume kerja informasinya ada pada tiap unit kerja, sebaliknya norma waktu sampai saat ini belum banyak diperoleh sehingga bisa dijadikan sesuatu aspek senantiasa yang sangat menentukan dalam analisis beban kerja.

Metode perhitungan yang digunakan merupakan metode perhitungan yang bersifat“ praktis empiris”, ialah perhitungan yang didasarkan pada pengalaman-pengalaman basis penerapan kerja masa kemudian, cocok judgement disana- sini dalam pengukuran kerja dicoba menurut sifat beban kerja pada tiap- tiap jabatan, mencakup: 1. Pengukuran kerja buat beban kerja abstrak untuk mengukur beban kerja abstrak dibutuhkan sebagian data antara lain; 2. Rincian/pemahaman tugas jabatan; 3. Frekwensi tiap tugas dalam satuan tugas; 4. Jumlah waktu yang diperlukan tiap tugas; 5. Waktu Penyelesaian Tugas ialah perkalian beban kerja dengan norma waktu; 6. Waktu kerja efisien; dan 7. Pengukuran kerja buat beban kerja konkret.

Buat mengukur beban kerja konkret dibutuhkan sebagian data antara lain: 1. Rincian/ penjelasan tugas jabatan; 2. Satuan hasil kerja; 3. Jumlah waktu yang diperlukan tiap tugas; 4. Sasaran waktu kerja dalam satuan waktu; 5. Volume kerja ialah perkalian beban kerja dengan norma waktu; dan 6. Waktu kerja efisien.

Menurut Mario Sipahutar and Tufrida Murniati Hasyim, (2021) berkaitan dengan perlengkapan ukur serta oleh sebab lembaga pemerintah ialah lembaga non profit, perihal yang bisa dipergunakan selaku perlengkapan ukur merupakan“ jam kerja” yang wajib di isi dengan kerja buat menciptakan bermacam produk baik bertabiat konkret ataupun abstrak(barang ataupun jasa).

Bersumber pada Peraturan Kepala Tubuh Kepegawaian Negara No 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penataan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, diresmikan jam kerja efisien terdiri dari jumlah jam kerja resmi dikurangi dengan waktu kerja yang hilang sebab tidak bekerja semacam melepas letih, istirahat makan serta sebagainya. Dalam menghitung jam kerja efisien digunakan dimensi selaku berikut: 1) Jam Kerja Efisien per hari= 1 hari x 5 jam=300 menit; 2) Jam Kerja Efisien per minggu= 5 hari x 5 jam=25 jam= 1. 500 menit; 3) Jam Kerja Efisien per bulan= 20 hari x 5 jam=100 jam= 6. 000 menit; dan 4) Jam Kerja Efisien per tahun= 240 hari x 5 jam=1. 200 jam= 72. 000 menit.

Tiap unit kerja memiliki hasil kerja yang berbeda satu sama lain baik tipe ataupun satuannya, sehingga supaya bisa diukur dengan perlengkapan ukur jam kerja efisien, seluruh produk/ hasil kerja tersebut wajib dikonfirmasi sehingga mempunyai satu kesatuan.

Buat bisa menjadikan perihal tersebut, tiap volume kerja yang berbeda antara unit kerja merupakan ialah variabel tidak senantiasa dalam penerapan analisis beban kerja dalam makna volume kerja tiap waktu bisa berganti, sebaliknya waktu yang dipergunakan buat menciptakan/ menuntaskan produk tersebut (yang berikutnya hendak diucap norma waktu) relatif senantiasa, serta berikutnya hendak jadi variabel tetap dalam penerapan analisis beban kerja.

Menurut Nining Yuningsih, (2018) bersumber pada definisi yang sudah dijabarkan dimuka, disebutkan kalau beban/ bobot kerja ialah hasil kali volume kerja dengan norma waktu. Volume kerja tiap unit kerja bisa dikenal bersumber pada dokumentasi hasil kerja yang terdapat, sebaliknya norma waktu butuh diresmikan dalam standar norma waktu baku, yang hendak dijadikan aspek senantiasa dalam tiap melaksanakan analisis beban kerja, dengan asumsi-asumsi tidak ada pergantian yang menimbulkan norma waktu tersebut berganti.

Rumus yang dipergunakan buat mencari kebutuhan pegawai: Jumlah Kebutuhan Pegawai/Pejabat = (sama dengan) Jumlah Beban Kerja Jabatan : (dibagi) Jam Efisien PerTahun.

Analisa Kebutuhan Pegawai

Persoalan berapakah jumlah pegawai yang diperlukan buat merampungkan sesuatu tugas, ialah persoalan yang amat kritis. Buat menanggapi persoalan berarti itu orang wajib menguasai 3 buah konsep selaku latar balik ialah meliputi sasaran volume pekerjaan, tingkatan penerapan standar serta waktu yang diresmikan buat merampungkan tugas dengan pas. 1. Beban Tugas(sasaran volume kerja), ialah volume pekerjaan yang mesti dirampungkan dalam batasan tempo tertentu. Sasaran volume kerja bisa dinyatakan dalam bermacam satuan semacam: m, m kubik, kg, lembar, berkas, laporan, desa, kecamatan serta satuan umum yang lain; 2. Standar Kerja Rata- rata(tingkatan penerapan standar), ialah volume pekerjaan yang bisa dirampungkan oleh seseorang ataupun beberapa pegawai dalam satu satuan waktu dengan standar mutu tertentu; dan 3. Waktu Kerja Efisien, ialah waktu kerja yang sudah diresmikan secara resmi sehabis dikurangi waktu luang (allowance).

Pengukuran beban kerja diawali dengan pengukuran serta formulasi “ Norma waktu “ tiap proses/ tahapan penyelesaian pekerjaan cocok dengan penjelasan, serta prosedur kerja yang berlaku. Dalam melaksanakan pengukuran serta formulasi norma waktu, dicoba secara teliti serta seksama dengan mencermati tingkatan kewajaran pemakaian waktu kerja untuk pegawai/ pemangku jabatan terpaut serta terhadap kebenaran penjelasan proses/ tahapan kerja buat menciptakan produk, sehingga bisa diperoleh hasil pengukuran beban kerja yang mencukupi.

Mencakup Aspek Prestasi Kerja

Aspek evaluasi yang diformulasikan terdiri dari: 1. Disiplin, yang meliputi muncul terlambat, kembali lebih kilat, tidak masuk kerja serta tidak menemukan

hukuman; 2. Beban kerja, yang meliputi rincian tugas yang telah diberi pembobotan bersumber pada lama waktu penyelesaian.

Analisis Disiplin Kerja

Dari analisis yang dicoba diformulasikan indikator-indikator yang bisa digunakan buat mengukur disiplin kerja pegawai menurut Rizki Afri Mulia and Nika Saputra, (2020) berikut 1. Kehadiran: a. Tiap jam kerja senantiasa terletak ditempat kerja hingga pada waktu kembali kerja; b. Tiba ditempat kerja berupaya pas waktu buat melaksanakan pekerjaan; c. Memakai waktu sebaik-baiknya dalam melakukan pekerjaan. 2. Ketaatan kepada peraturan kerja, a. Dalam menuntaskan pekerjaan/ tugas cocok dengan waktu yang diresmikan oleh pemerintah; b. Bekerja cocok dengan yang sudah diamanahkan oleh atasan ataupun cocok dengan bidang masing-masing; c. Sanggup menuntaskan tugas yang diberikan. 3. Ketaatan pada standar kerja, a. Tiap hasil kerja yang sudah dicoba cocok dengan standar prosedur ditempat kerja; b. Menuntaskan pekerjaan pas dengan standar waktu cocok dengan prosedur pemerintah yang sudah diresmikan; dan c. Menjadikan prosedur pemerintahan selaku dasar dalam berperan dilingkungan kerja. 4. Tingkatan kewaspadaan tinggi, a. Ketelitian dalam bekerja; b. Pemakaian sarana kantor secara efisien serta efektif; c. Senantiasa berhati-hati dalam berperan. 5. Bekerja etis, a. Berlagak ramah terhadap sesama; b. Silih menghargai serta menghormati dalam bekerja; c. Berlagak jujur dalam penerapan pekerjaan.

Analisis Prestasi Kerja

Bagi Sudarmayanti (2007) instrument pengukuran kinerja ialah perlengkapan yang dipakai dalam mengukur kinerja orang seseorang pegawai yang meliputi antara lain: 1. Prestasi kerja: hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas baik secara mutu ataupun kuantitas; 2. Kemampuan: tingkatan keahlian teknis yang dipunyai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan ini bisa dalam wujud kerjasama, komunikasi, insentif serta lain-lain; 3. Sikap: perilaku serta tingkah laku pegawai yang menempel pada dirinya serta dibawa dalam melakukan tugas-tugasnya. Penafsiran sikap disini pula mencakup kejujuran, tanggung jawab serta disiplin; 4. Kepemimpinan: aspek keahlian manajerial serta seni dalam membagikan pengaruh kepada orang lain buat mengkoordinasikan pekerjaan secara pas serta kilat, tercantum pengambilan keputusan serta penentuan prioritas.

Menurut Rikusita Veni, Mardani Ronny Malavia, and Rahman Fahrurrozy, Keadilan ataupun kewajaran ialah salah satu aspek berarti untuk pegawai. Diberlakukan secara adil ialah kemauan untuk tiap karyawan. Tidak terdapatnya pembedaan ataupun seleksi kasih terhadap karyawan hendak membagikan rasa aman untuk karyawan dalam bekerja. Karyawan diberikan penghargaan cocok dengan hasil kerja yang dikerjakannya. Kala rasa adil tersebut sudah dialami oleh karyawan pastinya hendak membagikan rasa kepuasan untuk mereka, kepuasan inilah yang kesimpulannya hendak berakibat pada kenaikan kinerja mereka. Perihal inilah yang terjalin pada pegawai Pemkot Surabaya.

Hasil penelitian sudah meyakinkan kalau peningkatan keadilan ataupun kewajaran hendak menaikkan kinerja pegawai. Begitu pula kebalikannya apabila keadilan tidak bisa terpenuhi hingga hendak memunculkan rasa curiga antar pegawai. Rasa curiga yang mencuat antar pegawai pastinya hendak membagikan

rasa yang tidak aman dalam bekerja serta bersosialisasi sehingga kinerja yang hendak dihasilkan hendak menyusut. Perihal ini disebabkan mereka merasa reward yang mereka bisa tidak sebanding dengan kerja keras yang mereka jalani. Oleh sebab itu, keadilan ataupun kewajaran ialah aspek yang sangat berarti yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN

Pada dasarnya, penambahan penghasilan kepada PNS bisa saja efektif jika variabel-variabel seperti peningkatan beban kerja dan hasil pekerjaan bisa berjalan sesuai. Karena dengan ditambahkan penghasilan atau gaji PNS diharapkan PNS tersebut bisa lebih produktif dalam bekerja. Dengan menimbang kewajiban yang mungkin ditinggalkan si PNS untuk mengerjakan tugas yang diberikan, sangatlah masuk akal jika pemerintah memberikan kompensasi. Faktor-faktor lain seperti kebutuhan hidup yang akan lebih mudah dicapai oleh si PNS jika penghasilannya bertambah juga menjadi salah satu motivasi PNS untuk menjadi lebih produktif. Tetapi jika penambahan tersebut tidak sejalan dengan hasil, maka keputusan tersebut sia-sia dan terkesan hanya menghamburkan uang. Banyak faktor yang mempengaruhi ketidakmampuan seseorang mengerjakan beban kerja yang lebih berat. Bukan hanya malas, tetapi mungkin karena beban kerja awalnya sudah cukup banyak maka meskipun dengan ditambahkan penghasilan ia tetap tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang bertambah banyak.

Penambahan penghasilan juga harus sejalan dengan kinerja pihak yang akan ditingkatkan. Jika tidak maka sama saja menghamburkan uang. Pada akhirnya keputusan ini sangat dianggap 50:50 dalam penerapannya karena satu sisi, keputusan ini bisa memotivasi dan memberi “imbalan” yang sesuai kepada PNS yang produktif dan punya kinerja baik. Namun jika keputusan ini diberikan kepada pihak yang memiliki kinerja buruk maka keputusan ini berkesan membayar gaji buta kepada mereka yang memiliki kinerja buruk. Jadi, langkah lebih baik keputusan ini dilaksanakan dengan menyesuaikan kondisi dan situasi di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Diniyah, Ruakhila, ‘Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Desa’, 5. September (2016), 1–12
- Erialdy, ‘Penilaian Prestasi Kerja Menggunakan Aplikasi Online Pada Pegawai Negeri Sipil’, 4.1 (2018), 136–42
- Hadi, S, N A Barlian, and F Muttaqien, ‘Pengaruh Disiplin Kerja Melalui Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (Siperlu) Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja ...’, *Jobman ...*, 2019, 76–80
<<http://jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/jrm/article/view/237>>
- Indriani, R A Rodia Fitri, ‘Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kaldu Sari Nabati Palembang Sumber Daya Manusia Dapat Mempengaruhi Efisiensi Dan Efektivitas Perusahaan, Sekaligus Merancang Dan Memproduksi Barang Dan

- Jasa , Mengawasi Kwali', 235–46
- Mulia, Rizki Afri, and Nika Saputra, 'Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang', *Jiee*, 1.1 (2020), 51
- Nuraini, Istika, 'PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN DUMOGA UTARA KABUPATEN BOLAANG', 2020
- Sipahutar, Mario, and Tufrida Murniati Hasyim, 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi Bnpb', 2.2 (2021), 141–48
- Taula, Aprilian Dora, Freddy Jansen, and Audie L E Rumayar, 'EFEKTIFITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SULAWESI TENGAH', *Jurnal Sipil Statik*, 5.5 (2017), 273–84
- TEMA 19, 'PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI BKPSDM KOTA PADANG PANJANG', 6.5 (2021), 6
- Veni, Rikusita, Mardani Ronny Malavia, and Rahman Fahrurrozy, 'PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Kasus Di Badan Keuangan Daerah Kota Batu)', *Jurnal Ilmiah Riset ...*, 2016, 82–94
- Wibowo, Bayu Aji, Y. Djoko Suseno, and Sutarno, 'Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo', *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13.2 (2019), 370–82
- Yuningsih, Nining, 'Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah', *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19.2 (2018), 141
<<https://doi.org/10.33370/jpw.v19i2.133>>