

SOSIALISASI PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH (TKD)TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DISGULKARMAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

Darmono

Prodi Teknik Lingkungan Fakultas Teknik Universitas Satya Negara Indonesia

ABSTRAK

Upaya agar dapat mengikuti perkembangan dan tercapainya suatu tujuan perusahaan maka perlu adanya sebuah motivasi agar para pegawai dapat bekerja dengan baik dan maksimal, salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi kebutuhan serta keinginan pegawai. Menurun atau merosotnya semangat kerja serta produktivitas para pegawai maka pemberian tunjangan kinerja perlu di tingkatkan agar dapat menunjang kinerja pegawai. Untuk mendapatkan nilai prestasi kerja yang maksimal serta meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan maka diperlukan aktivitas kerja serta unsur-unsur lain yang mempengaruhi nilai prestasi kerja, seperti penilaian aktivitas kerja yang diperoleh dari tugas pokok dan fungsi maupun pekerjaan yang nyata dan terukur

Kata kunci : motivasi, semangat kerja, produktivitas pegawai, tunjangan kinerja daerah

PENDAHULUAN

1. Analisis Situasi

Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta adalah unsur pelaksana pemerintah daerah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran. Dibentuknya organisasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana ini merupakan perwujudan tanggung jawab Pemda DKI dalam rangka memberikan perlindungan kepada warganya dari ancaman bahaya kebakaran dan bencana lainnya.

Upaya agar dapat mengikuti perkembangan dan tercapainya suatu tujuan perusahaan maka perlu adanya sebuah motivasi agar para pegawai dapat bekerja dengan baik dan maksimal, salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi kebutuhan serta keinginan pegawai yang antara lain adalah gaji atau upah yang layak, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakan, pimpinan yang berjiwa adil dan bijaksana, pemberian pengarahan dan perintah yang relevan, serta upaya pemberian tunjangan kinerja yang besarannya proporsional yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena tunjangan kinerja ini sangat diperlukan untuk memacu semangat kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai tugas pokok masing-masing pegawai.

2. Masalah Mitra

Menurun atau merosotnya semangat kerja serta produktivitas para pegawai maka pemberian tunjangan kinerja perlu di tingkatkan agar dapat menunjang kinerja pegawai. Dalam Peraturan Gubernur (PERGUB) Nomor 409 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah di Lingkungan Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta. Untuk memotivasi pegawai, perlu dilakukan

sosialisasi dan motivasi agar kinerja tetap baik. Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) disebutkan dalam PERGUB Nomor 409 Tahun 2016 pasal 2 ayat 1 bertujuan :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
2. Meningkatkan disiplin PNS dan Calon PNS.
3. Meningkatkan kinerja PNS dan Calon PNS.
4. Meningkatkan keadilan dan kesejahteraan PNS dan Calon PNS.
5. Meningkatkan integritas PNS dan Calon PNS.
6. Meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah.

Tujuan Pengabdian pada Masyarakat

Tujuan diadakannya P2M ini adalah agar pegawai dapat mengetahui dan memantapkan pemahaman tentang dunia kerja terkait dengan Tunjangan Kinerja Daerah sebagai salah satu penerapan disiplin dan pengembangan karier.

Waktu dan Tempat Praktek Kerja Lapangan (PKL)

Pengabdian pada Masyarakat ini merupakan salah satu bentuk kegiatan yang dilaksanakan pada setiap semester, yang penulis laksanakan mulai tanggal 01 Oktober 2021 - 31 Oktober 2021.

Adapun tempat pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan ini adalah di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan Jalan Raya Pasar Jum'at.

METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan P2M tentang Tunjangan Kinerja Daerah dilakukan dengan cara sosialisasi dan motivasi pentingnya kegiatan tersebut. Dalam kegiatan ini juga dikemukakan kondisi eksisting tempat P2M untuk memberikan gambaran secara nyata.

HASIL dan PEMBAHASAN

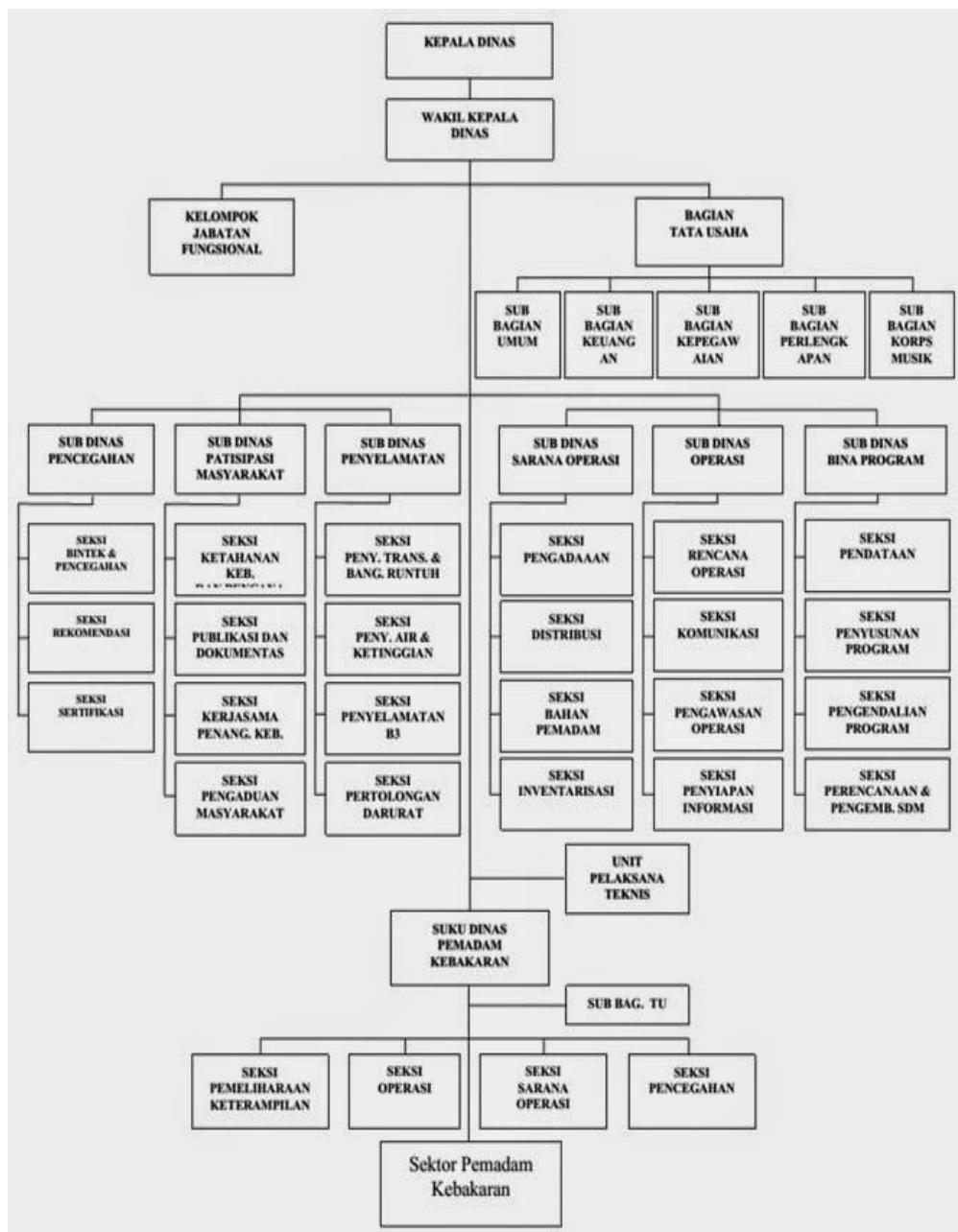
1. Struktur Organisasi Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan

Dalam rangka melaksanakan tugas sebuah instansi, organisasi atau perusahaan di perlukan adanya struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan kerangka dan susunan perwujudan dari pola hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian, dan orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda beda dalam suatu instansi, organisasi atau perusahaan. Struktur ini mencakup unsur sentralisasi kerja atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan kerja. Melalui bagan organisasi maka akan terlihat informasi mengalir dari satuan organisasi ke satuan organisasi lainnya, serta memberikan petunjuk tentang pemberian tugas, luas rentang kendali, wewenang dan tanggung jawab. Oleh karena itu setiap karyawan harus memahami struktur organisasi di tempat kerja.

Struktur organisasi Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan merupakan struktur organisasi garis (line), pelimpahan tanggung jawab dan pendeklasian tugas disusun dalam aliran kerja yang teratur dari level paling atas (

Kasudin) hingga tingkat anggota regu.

Berikut ini adalah gambaran struktur organisasi di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan:



Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan

Sistem piket diatas menganut sistem 2-1 atau 2 hari libur 1 hari piket, kecuali untuk libur hari kedua jika bertepatan dengan hari selasa, rabu, dan kamis terdapat kegiatan yang dinamakan cadangan yang di isi dengan kegiatan seperti olahraga (pada hari selasa),

pelatihan para anggota pemadam guna menunjang kemampuan dan fisik (pada hari rabu), dan kegiatan pembinaan atau bimbingan rohani (pada hari kamis), namun untuk kegiatan cadangan waktu kerja terbatas dari pukul 07:30 s/d pukul 11:00. Jika terdapat tanggal merah atau hari libur yang bertepatan di waktu kegiatan cadangan maka cadangan akan di liburkan, terkecuali terdapat kegiatan seperti hari kemerdekaan bangsa Indonesia yang wajib melaksanakan upacara kemerdekaan.

Adapun rincian kegiatan yang dilaksanakan selama piket 24 jam adalah sebagai berikut:

1. Pukul 07:30 s/d pukul 08:00 Melaksanakan apel pagi dan timbang terima dari group jaga lama ke group jaga baru.
2. Pukul 08:30 s/d pukul 09:30 Melaksanakan pengecekan perlengkapan unit (kendaraan pemadam kebakaran).
3. Pukul 10:00 s/d pukul 12:00 Melaksanakan piket consignus jaga bergiliran2 jam sekali (menjaga keamanan pos pemadam, menerima laporan dari sudin pusat atau menerima pengaduan dari masyarakat).
4. Pukul 16:00 s/d pukul 17:00 Melaksanakan kebersihan pos pemadam kebakaran.
5. Pukul 17:00 s/d pukul 18:00 Melaksanakan kegiatan olahraga atau pembinaan fisik.
6. Pukul 20:00 s/d pukul 21:00 Melaksanakan peralatan guna memastikan kesiapan dalam bertugas.
7. Pukul 21:00 s/d pukul 21:30 Melaksanakan apel malam untuk mengecek kelengkapan anggota pemadam dan kesiapan anggota pemadam.
8. Pukul 22:00 s/d pukul 02:00 Melaksanakan piket consignus jaga bergiliran4 jam sekali (menjaga keamanan pos pemadam, menerima laporan dari sudin pusat atau menerima pengaduan dari masyarakat).
9. Pukul 06:00 s/d pukul 07:00 Melaksanakan kerja bakti kebersihan pos dan kebersihan unit (kendaraan pemadam).
10. Pukul 07:30 s/d 08:00 Melaksanakan apel timbang terima dari group jagalama ke group jaga baru.

Untuk waktu-waktu yang tidak tercatat di atas, digunakan para anggota pemadamuntuk istirahat, makan, sholat dan kebersihan badan.

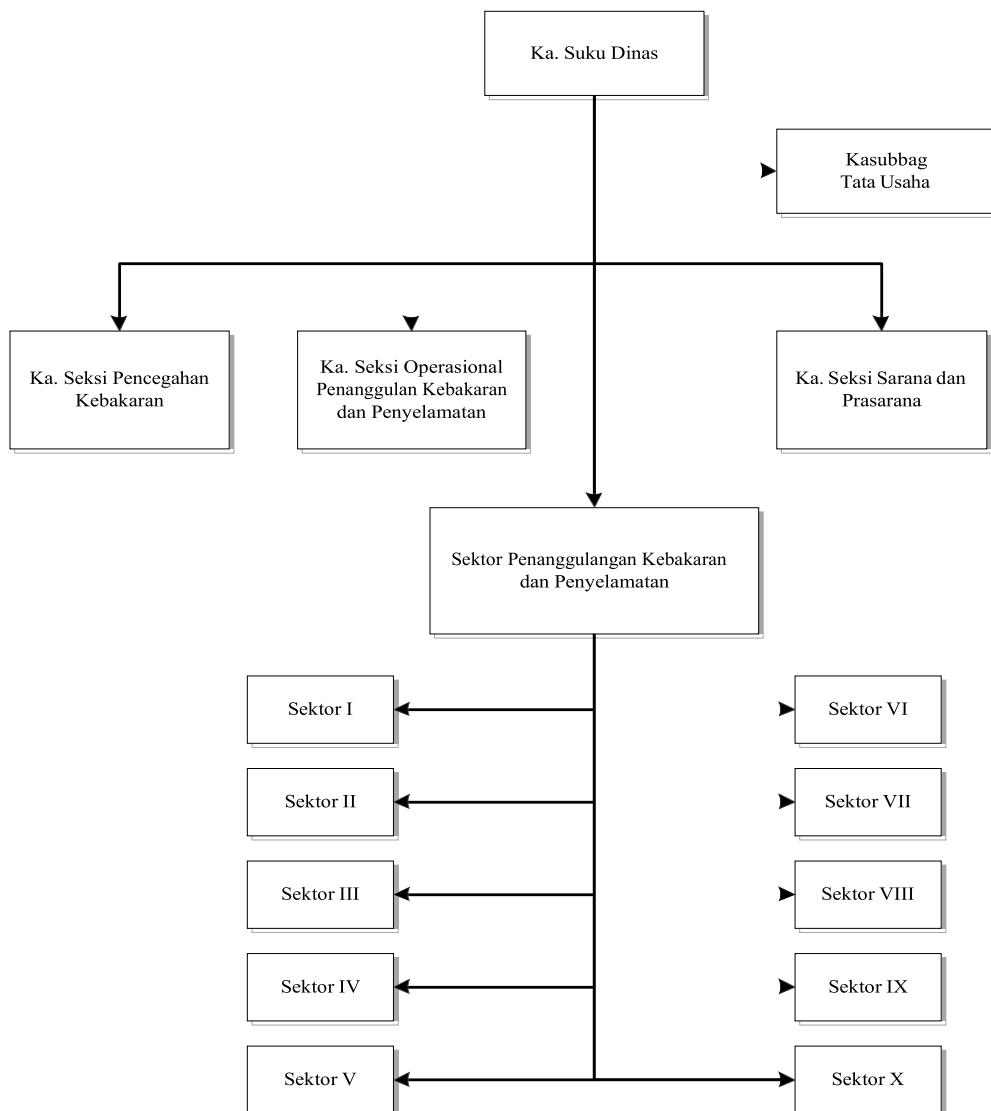
Dengan adanya pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap pegawai di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan maka diharapkan kinerja pegawai akan semakin baik, namun untuk mendapatkan jumlah tunjangan kinerja daerah yang maksimal maka di perlukan juga penilaian prestasi kerja yang maksimal, karena jumlah tunjangan kinerja daerah yang akan di dapatkan oleh pegawai di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan berbanding lurus dengan penilaian prestasi kerja serta kinerja pegawai yang di hasilkan oleh masing-masing pegawai.Semakin baik, rajin, aktif dan tanggap kinerja pegawai penanggulangan kebakaran dan penyelamatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maka akan semakin maksimal mendapatkan nilai prestasi kerja yang akan membuat para pegawai mendapatkan jumlah tunjangan kinerja daerah yang maksimal pula.

Untuk mendapatkan nilai prestasi kerja yang maksimal serta meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan maka diperlukan

aktivitas kerja serta unsur-unsur lain yang mempengaruhi nilai prestasi kerja, seperti penilaian aktivitas kerja yang diperoleh dari tugas pokok dan fungsi maupun pekerjaan yang nyata dan terukur.

Selain prestasi kerja guna menjamin kedisiplinan dan kinerja pegawai terdapat pula aturan yang mengatur untuk tidak diberikannya tunjangan kinerja daerah dan pengurangan kinerja daerah terhadap pegawai yang terkena hukuman disiplin serta terhadap pegawai yang sering datang terlambat maupun pulang cepat.

Struktur Organisasi Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan



2. Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan

Tunjangan Kinerja Daerah yang selanjutnya disingkat TKD adalah satu-satunya

tunjangan atau sumber penghasilan yang di berikan kepada PNS dan CPNS di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta selain gaji, tunjangan yang melekat pada gaji dan tunjangan transportasi.

Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) di berikan kepada PNS yang menduduki Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan yang disetarakan Jabatan Administrator atau Pengawas, Jabatan Pelaksana, Jabatan Fungsional dan Calon PNS berdasarkan penilaian prestasi kerja yang terdiri dari unsur:

- a. Aktivitas Kerja,
- b. Perilaku Kerja,
- c. Serapan anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD)

Sementara Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) diberikan kepada PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi berdasarkan prestasi kerja yang terdiri dari unsur:

- a. Pencapain KPI (Key Performance Indek)
- b. Tindak Lanjut Arahan Gubernur
- c. Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat
- d. Serapan anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD).

Pengaruh pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) di catat dalam Peraturan Gubernur nomor 409 Tahun 2016 tentang pemberian Tunjangan Kinerja Daerah di lingkungan pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, dapat diberikan tunjangan kinerja daerah dengan maksud untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Bobot penilaian tunjangan kinerja sebagai mana di atur dalam PERGUB 409 Tahun 2016 pasal 22 ayat 1 dan ayat 2, bagi PNS yang menduduki Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan yang disetarakan Jabatan Administrator atau Pengawas, Jabatan Pelaksana, Jabatan Fungsional dan Calon PNS adalah sebagai berikut:

- a. Aktivitas Kerja sebesar 70% (tujuh puluh persen)
 - b. Perilaku Kerja Sebesar 10% (sepuluh persen)
 - c. Serapan Anggaran SKPD / UKPD sebesar 20% (dua puluh persen) sedangkan untuk PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sebagai berikut:
- a. Pencapaian KPI 60% (enam puluh persen)
 - b. Tindak Lanjut Arahan Gubernur 10% (sepuluh persen)
 - c. Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat 10% (sepuluh persen)
 - d. Capaian Serapan Anggaran SKPD / UKPD 20 % (dua puluh persen)

Perhitungan jumlah Tunjangan Kinerja Daerah yang diterima oleh PNS dan CPNS adalah sebagai berikut:

- **Perhitungan Tunjangan Kinerja Daerah**

(Prestasi Kerja x Nilai Jabatan x Nilai Per Poin) - (Kewajiban + Potongan yang sah)

Keterangan :

- a. Prestasi kerja bagi PNS yang menduduki Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan yang disetarakan Jabatan Administrator atau Pengawas, Jabatan Pelaksana,

- Jabatan Fungsional dan Calon PNS adalah Persentase hasil akumulasi penilaian aktivitas kerja, perilaku kerja dan capaian serapan anggaran SKPD/UKPD.
- b. Prestasi kerja bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi adalah Persentase hasil akumulasi penilaian KPI, Tindak Lanjut Arahan Gubernur, Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat dan Capaian Serapan Anggaran SKPD/UKPD.
 - c. Nilai Jabatan adalah Nilai sesuai peringkat jabatan.
 - d. Nilai Per Poin adalah Besaran Rupiah yang digunakan sebagai faktor pengalih nilai jabatan

- **Perhitungan Aktivitas Kerja**

$$\text{Minimal (Capaian Waktu Efektif, Batas Maksimal Waktu Efektif)} \div \\ \text{Jumlah Waktu Efektif Bulan Tersebut} \text{ Keterangan}$$

Jika Capaian Waktu Efektif lebih kecil dari Batas Maksimal Waktu Efektif maka Nilai Aktivitas Kerja = Capaian Waktu Efektif / Jumlah Waktu Efektif Bulan Tersebut. Jika Capaian Waktu Efektif lebih besar atau sama dengan Batas Maksimal Waktu Efektif maka Nilai Aktivitas Kerja = Batas Maksimal Waktu Efektif / Jumlah Waktu Efektif Bulan Tersebut

Untuk meningkatkan kinerja serta memenuhi nilai aktivitas kerja pegawai maka dibuatkan tugas pokok dan fungsi yang antara lain :

- a. Pegawai wajib melakukan absensi datang sebelum pukul 07:30 dan absensi pulang setelah pukul 16:00 (bagi staff)
Pegawai wajib melakukan absensi datang sebelum pukul 07:30 dan absensi pulang pukul 07:30 (bagi pasukan)
- b. Pegawai wajib melaksanakan apel pagi baik saat datang maupun pulang
- c. Pegawai melaksanakan kegiatan-kegiatan yang menambah nilai aktivitas kerja seperti ;
 - Pengecekan unit (kendaraan pemadam)
 - Kebersihan pos
 - Pelatihan
 - Consignus jaga
 - Penyuluhan kepada masyarakat tentang bahaya kebakaran dan cara penanggulangan kebakaran dini
 - Pendataan wilayah rawan kebakaran
 - Pemerikasaan sistem proteksi kebakaran gedung
 - Melaksanakan kegiatan simulasi kebakaran di gedung maupun di pemukiman
 - Pemadaman dan,
 - Penanggulangan bencana lainnya

Penilaian perilaku pegawai merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi tunjangan kinerja daerah yang di dapatkan oleh pegawai, penilaian perilaku di dapatkan melalui pengamatan dan pengawasan oleh atasan langsung terhadap pegawai. Dengan adanya unsur penilaian perilaku di harapkan para pegawai mampu senantiasa menjaga integritas, kedisiplinan, kerja sama, kepemimpinan serta kemampuan dan kemauan untuk

menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri,seseorang atau golongan.

Langkah yang di lakukan pimpinan untuk menilai perilaku pegawai bisa di dapatkan dengan cara sebagai berikut ;

- a. Memonitoring atau mengabsen pegawai di waktu apel, sehingga pimpinan mengetahui siapa yang tidak ikut apel serta dapat melihat kerapuhan pegawai.
- b. Melaksanakan kunjungan ke pos masing masing sektor, untuk megecek kesiapan siagaan dan kelengkapan personil.
- c. Melaksanakan dengar pendapat tentang keluh kesah para anggotanya di pos, sehingga pimpinan mengetahui segala permasalahan yang terjadi guna menjaga kerukunan serta kerja sama tim.

Selain dua unsur diatas, serapan anggaran juga menjadi salah satu unsur yang mempengaruhi tunjangan kinerja daerah. Serapan anggaran yang dimaksud adalah realisasi belanja SKPD atau UKPD bulanan yang dibagi target kebutuhan bulanan. Dengan adanya unsur serapan anggaran ini, para pegawai dapat menyampaikan aspirasi kebutuhan seperti alat pelindung diri, kebutuhan di unit (kendaraan pemadam) maupun kebutuhan di pos.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah dapat mempengaruhi kinerja dan memotivasi kerja pegawai khusunya di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta selatan, karena pegawai akan mendapatkan penghasilan yang lebih jika para pegawai selalu mentaati peraturan dan bekerja dengan baik sesuai apa yang telah ditugaskan, seperti apel pagi dan kegiatan-kegiatan lainnya.

2. Saran

Sistem kinerja para pegawai di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah sangat baik, begitupun koordinasi antar sub bagian, pimpinan hingga ke anggota regu sudah terjalin kerja sama yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Jakarta fire. Profil Rencana Strategis 2013-2017. Diperoleh 11 Januari 2019, dari <http://www.jakartafire.net/profile/detail/19/rencana-strategis-2013-2017>

Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 409 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah

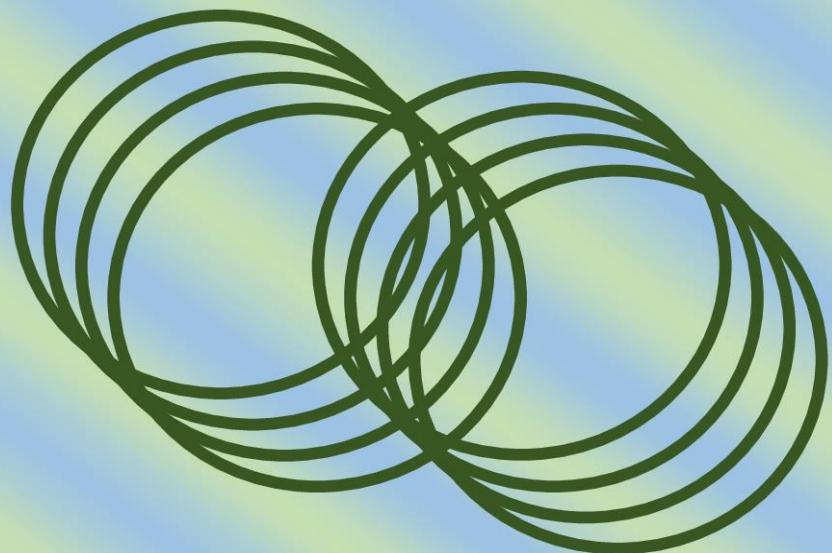
Selly Riyansyah, 2013 "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Diskominfo" Laporan PKL STIE IBMI Medan. Diakses 30 Desember 2018

VOLUME 3 NOMOR 2 DESEMBER 2021

ISSN : 2686-0287

SINERGI

JURNAL PENGABDIAN kepada MASYARAKAT



**UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
FAKULTAS TEKNIK**



JURNAL PENGABDIAN kepada MASYARAKAT

SINERGI

Pelindung

Dekan Fakultas Teknik

Penanggung Jawab

Ir. Nurhayati, M.Si

Dewan Redaksi

Ir. Nurhayati, M.Si

Dr. Yusriani Sapta Dewi, M.Si

Nurul Chafid, S.Kom., M.Kom

Mitra Bestari

Dr. Hening Darpito (UNICEF)

Dr. Rofiq Sunaryanto, M.Si (BPPT)

Dr. Rufman Iman Akbar E., MM.,
M.Kom (STKIP Panca Sakti)

Penyunting Pelaksana

Ai Silmi S.Si., M.T

Novita Serly Laamena, S.Pd.,M.Si

JURNAL SINERGI merupakan Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat yang menyajikan hasil-hasil kegiatan pengabdian dan pemberdayaan masyarakat berupa penerapan berbagai bidang ilmu diantaranya pendidikan, teknik, sosial humaniora, komputer dan pengembangan serta penerapan Ipteks model atau konsep dan atau implementasinya dalam rangka peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Redaksi menerima naskah artikel dari siapapun yang mempunyai perhatian dan kepedulian pada pengembangan teknologi lingkungan. Pemuatan artikel di Jurnal ini dapat dikirim ke alamat Penerbit. Informasi lebih lengkap untuk pemuatan artikel dan petunjuk penulisan artikel tersedia pada halaman terakhir yakni pada Pedoman Penulisan Jurnal Sinergi atau dapat dibaca pada setiap terbitan. Artikel yang masuk akan melalui proses seleksi editor atau mitra bestari.

Jurnal ini terbit secara berkala sebanyak dua kali dalam setahun yakni bulan Juni dan Desember serta akan diunggah ke Portal resmi Kemenristek Dikti. Pemuatan naskah dipungut biaya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Alamat Penerbit / Redaksi

Fakultas Teknik

Universitas Satya Negara Indonesia

Jl. Arteri Pondok Indah No.11 Kebayoran Lama Utara

Jakarta Selatan 12240 – Indonesia

Telp. (021) 7398393/7224963. Hunting, Fax 7200352/7224963

Homepage : <http://www.usni.ac.id>

E-mail :

nng_nur@yahoo.com

ysaptadewi@gmail.com

Frekuensi Terbit

2 kali setahun :Juni dan Desember

DAFTAR ISI

Pelatihan Aplikasi Microsoft Power Point bagi Remaja Puri Bintaro Hijau Nurul Chafid, Sukarno Bahat Nauli, Istiqomah Sumadikarta	1 - 4
PELATIHAN PENINGKATAN KOMPETENSI GURU Pembuatan Konten Bahan Ajar pada YOUTUBE Menggunakan OBS dan Editing Video Filmora Hernalom Sitorus, Istiqomah Sumadikarta, Riaman Sibarani	5 - 8
Pelatihan Dan Sosialisasi “Sampah Adalah Berkah” Yusriani Sapta Dewi, Nurhayati, Berlin P. Sitorus, Kiki Kusumawati	9 - 24
Pelatihan Sistem Pelayanan Administrasi Pasien di Klinik Estetiderma Prionggo Hendradi dan Nurmaini	25 - 38
Sosialisasi Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Di Disgulkarmat Kota Administrasi Jakarta Selatan Darmono	39 - 46