

INTISARI

Konsep *Pay For Performance* (Pembayaran Berbasis Kinerja) yang telah sukses dan populer di organisasi privat dalam meningkatkan kinerja organisasi menjadi relevan untuk diterapkan di organisasi publik. Konsep Pembayaran Berbasis Kinerja (PBK) dianggap menjadi solusi bagi organisasi publik dalam meningkatkan efisiensi anggaran dan menjadi instrumen penghubung yang jelas antara kinerja pegawai dan kemampuan anggaran yang dimiliki sehingga peningkatan kinerja organisasi dapat mudah diukur. Konsep PBK yang telah dan sedang diterapkan oleh Pemerintah Kota Batam dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui sebuah sistem yang dinamakan “sistem tunjangan kinerja daerah”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja dari sistem tunjangan kinerja daerah di Pemerintah Kota Batam. Pendekatan yang digunakan yaitu melalui respons pegawai yang muncul terhadap sistem tunjangan kinerja daerah di Pemerintah Kota Batam. Respons pegawai dinilai dari dua hal yaitu yang pertama terhadap keadilan distributif dan yang kedua terhadap kepuasan sistem penilaian kinerja secara keseluruhan.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Mixed Method* (metodologi campuran) dengan analisis deskriptif. Hasil menunjukkan bahwa secara keseluruhan pegawai Pemerintah Kota Batam masih merasakan sedikit puas dengan sistem tunjangan kinerja daerah. Hal ini menerangkan bahwa pegawai masih ragu bahwa keadilan distributif telah terfasilitasi dan sistem penilaian kinerja telah relevan dalam menilai kinerja mereka pada sistem tunjangan kinerja saat ini. Selanjutnya, pegawai dibeberapa SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) memiliki persepsi bahwa sistem tunjangan kinerja daerah yang saat ini diimplentasikan belum memfasilitasi keadilan distribusi dan belum memiliki sistem penilaian kinerja yang relevan dalam menilai kinerja mereka.

Kata Kunci : Management Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Pembayaran Berbasis Kinerja

ABSTRAK

The concept of pay for performance that has been successful and popular in private organizations in improving the performance of the organizations become relevant to be applied in public organizations. The concept of pay for performance is considered to be a solution for public organizations in improving budget efficiency and become a clear bridge between employee performance and budgetary capabilities so that improvements in organizational performance can be easily measured. The concept of pay for performance has been applying by the Batam Municipal Government in improving the performance of their employees through a system called “Sistem Tunjangan Kinerja Daerah” (Performance Allowance System). The purpose of this study is to analyze the performance of the performance allowance system in Batam Municipal Government. The approach used is through the response of employees who appear to the performance allowance system that in Batam Municipal Government. The employee's response is determined from two things, the first to distributive justice and the second to the satisfaction of the overall performance appraisal system.

The methodology used in this research is Mixed Method with descriptive analysis. The results show that overall Batam Municipal Government employees still feel a bit satisfied with the performance allowance system. This indicates that employees are still doubtful that distributive justice has been facilitated and performance rating system has been relevant in assessing their performance on current performance allowance systems. Moreover, employees in some SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) have responses that the performance allowance system have not facilitated distributive justice and performance rating system has not been relevant in assessing their performance.

Keywords: Human Resource Management, Compensation, Pay For Performance