

INTISARI

Remunerasi merupakan salah satu bentuk dari reformasi birokrasi yang diwujudkan dengan adanya tunjangan kinerja bagi pegawai negeri sipil. Inovasi ini diharapkan mampu mendorong pegawai memiliki kinerja yang lebih baik. Pembayaran insentif tunjangan kinerja diukur berdasarkan penilaian kinerja pegawai yang objektif. Hampir di setiap lembaga pemerintah yang telah menerapkan anggaran berbasis kinerja, menginginkan pembayaran tunjangan kinerja yang tepat waktu dan efisien. Dalam pelaksanaan tunjangan kinerja ini terdapat permasalahan baru bagi instansi pemerintah yang dinilai kinerjanya berdasarkan target anggaran, karena indikator peningkatan kinerja lembaga diukur melalui anggaran berbasis kinerja. Maka pemerintah memerlukan penggunaan teknologi untuk membantu terlaksananya pembayaran tunjangan kinerja agar terlaksana lebih cepat, tepat waktu dan efisien. Namun, dalam pelaksanaannya sistem pembayaran tunjangan kinerja melalui aplikasi online pun masih terdapat permasalahan. Sehingga penulis melakukan penelitian mengenai implementasi aplikasi online pembayaran tunjangan kinerja di Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui implementasi aplikasi online pembayaran tunjangan kinerja dan faktor-faktor apa saja yang menjadi pendorong serta penghambat dalam implementasi aplikasi online pembayaran tunjangan kinerja ini.

Untuk mengkaji aplikasi online ini, penulis menggunakan model implementasi Edward III sebagai kerangka yang utama, dengan menggunakan deskriptif analitis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif murni, yang melibatkan 7 informan di Ditjen GTK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ke 4 (empat) faktor keberhasilan dalam proses implementasi, yang paling menonjol adalah faktor komunikasi dan koordinasi antar unit Ditjen GTK dan Satker yang menjadi implementor di dalam program aplikasi online pembayaran tunjangan kinerja. Meskipun penggunaan teknologi dalam pencairan tunjangan kinerja dapat membantu kinerja instansi/ lembaga dan dapat memotivasi pegawai, namun konsistensi implementor juga sangat mempengaruhi jalannya implementasi. Terdapat temuan dalam implementasi aplikasi online pembayaran tunjangan kinerja, diantaranya; belum maksimalnya koordinasi antar unit di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan khususnya Ditjen GTK, Biro Umum Kemendikbud, Pustekkom dan Satker di daerah terkait pengembangan teknologi aplikasi yang diciptakan agar dapat digunakan lintas platform, kekurangan SDM yang kompeten untuk ketahap teknologi yang optimal serta evaluasi pada setiap akhir implementasi.

Kata Kunci : implementasi, aplikasi, pembayaran, tunjangan kinerja

ABSTRACT

Remuneration is one form of bureaucratic reform that is realized by the existence of pay performance for civil servants. This innovation is expected to be able to encourage employees to have better performance. Payment of performance allowance incentives is measured based on an objective employee performance assessment. Almost every government institution that has implemented a performance-based budget, wants timely and efficient payment of performance. In the implementation of this performance allowance, there are new problems for government agencies that are assessed for performance based on the budget target, because indicators of improving the performance of institutions are measured through performance-based budgets. So the government needs technology to help payment of performance benefits to be carried out faster, on time and efficiently. However, in implementing the performance allowance payment system through online applications there are still problems. So the authors conducted research on the implementation of online applications for payment of performance at the Directorate General of Teachers and Education Personnel of the Ministry of Education and Culture. This analysis aims to determine the implementation of online applications for performance allowance payments, the drivers and obstacles factors in the implementation of this online performance allowance payment application.

To examine this online application, the author uses the Edward III implementation model as the main framework, using analytical descriptive. This study used a pure qualitative research method, which involved 7 informants at the Directorate General of GTK. The results of the study show that of the 4 (four) success factors in the implementation process, the most prominent are the factors of communication and coordination between Directorate General of GTK and the units which are implementers in the online application program for pay performance. Although the use of technology in disbursing performance allowances can help the performance of institutions and be able to motivate employees, consistency of the implementor also greatly affects the course of implementation. There are findings in the implementation of online applications for pay performance, including; coordination between units at the Ministry of Education and Culture has not been maximized, especially the Directorate General of GTK, the Ministry of Education and Culture General Bureau, Pustekkom and regional work units related to the development of application technology that can be used across platforms, lack of competent human resources for optimal technology and evaluation at the end of each implementation .

Keywords: implementation, application, payment, performance