

## ABSTRAK

Tunjangan Kinerja merupakan satu hal yang tidak dapat terlepas dari pelaksanaan reformasi birokrasi di instansi pemerintahan di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kesesuaian (efektivitas) penerapan kebijakan pemberian tunjangan kinerja ASN BASARNAS dengan tujuan awal dari kebijakan pemberian tunjangan kinerja dan mengidentifikasi perubahan pada aspek-aspek perilaku dalam penilaian kinerja ASN Basarnas setelah penerapan kebijakan pemberian tunjangan kinerja. Terdapat fenomena terhadap indeks capaian reformasi birokrasi BASARNAS yang menunjukkan tren peningkatan, akan tetapi di sisi lain diduga terjadi penurunan penilaian prestasi kerja ASN BASARNAS. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan wawancara. Untuk wawancara sendiri dilakukan kepada narasumber yang dinilai memiliki kompetensi dalam mengemukakan terkait kinerja dan pemberian tunjangan kinerja di BASARNAS, yaitu para pemangku kepentingan pada Biro Hukum dan Kepegawaian BASARNAS. Wawancara dilakukan dalam bentuk semi terstruktur agar dalam proses penggalian informasi memiliki panduan pertanyaan dengan jelas tapi tidak terpaku atau kaku terhadap pertanyaan yang sudah dibuat. Penelitian ini mendapatkan bahwa pemberian tunjangan kinerja sejalan dengan tujuan awal pemberian tunjangan tersebut, yaitu memberikan dampak positif terhadap perubahan kinerja pegawai BASARNAS. Sedangkan aspek perilaku pegawai, yaitu aspek disiplin mengalami peningkatan yang signifikan, terutama disiplin dalam mematahui ketentuan jam kerja yang berlaku.

**Kata Kunci:** Kinerja ASN, Dampak Tunjangan Kinerja, Tunjangan Kinerja, Evaluasi Tunjangan Kinerja, Prestasi Kerja

## ABSTRACT

*Performance allowance is one thing that cannot be apart from the implementation of bureaucratic reform in government agencies in Indonesia. The purpose of this study is to evaluate the appropriateness (effectiveness) of the implementation of the ASN BASARNAS performance allowance policy with the initial objective of the performance allowance policy and to identify changes in behavioral aspects in the ASN BASARNAS performance appraisal after the implementation of the performance allowance policy. There is a phenomenon in the BASARNAS bureaucratic reform achievement index which shows an increasing trend, but on the other hand there is a decrease in the ASN BASARNAS performance assessment. This study used qualitative research methods. The research data collection technique was conducted by interview. The interviews were conducted with sources who were considered to be competent in expressing performance and providing performance allowances at BASARNAS, namely stakeholders in the Legal and Civil Service Bureau. The interview was conducted in a semi-structured form so that in the process of extracting information, the questions were clearly guided but not fixed or rigid on the questions that had been made. This study finds that the provision of performance allowances is in line with the original purpose of providing these allowances, which is to have a positive impact on changes in the performance of BASARNAS employees. Meanwhile, the aspect of employee behavior, namely the aspect of discipline, experienced a significant increase, especially in the discipline of knowing the applicable working hours.*

**Keywords:** *ASN Performance, Impact of Performance Benefits, Performance Allowances, Evaluation of Performance Allowances, Job Performance.*