

ABSTRAK

KEBIJAKAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS LAMPUNG

**Oleh
JOSH MAHENDRA**

Upaya penyelenggaraan pelayanan pendidikan di Universitas Lampung harus didukung oleh kualitas pegawai yang maksimal. Oleh karena itu para pegawai di Universitas Lampung diberikan tunjangan kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sebelum diberikan tunjangan, kinerja pegawai masih belum mengalami peningkatan tetapi setelah diberikan tunjangan, kinerja pegawai sudah mengalami peningkatan. Permasalahan dalam penelitian: (1) Bagaimanakah kebijakan pemberian tunjangan kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Universitas Lampung? (2) Faktor-faktor apakah yang menjadi penghambat kebijakan pemberian tunjangan kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Universitas Lampung?

Pendekatan masalah yang digunakan adalah yuridis normatif dan empiris. Jenis data terdiri dari data sekunder dan data primer yang dikumpulkan dengan wawancara dan dokumentasi. Pengolahan data dilakukan dengan seleksi data, klasifikasi data dan penyusunan data. Analisis data menggunakan analisis kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Kebijakan pemberian tunjangan kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, meningkatkan kinerja pegawai Universitas Lampung karena pegawai bekerja secara lebih maksimal dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, baik yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas administrasi akademik maupun dalam hal memberikan pelayanan kepada mahasiswa. (2) Faktor penghambat kebijakan pemberian tunjangan kinerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Universitas Lampung adalah sistem pembayaran tunjangan kinerja yang bertahap sehingga mengakibatkan tertundanya pencairan kepada pegawai dan keterlambatan dalam pelaporan pencapaian kinerja yang disebabkan oleh adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang belum dibuat, kehadiran yang tidak lengkap, belum ada penetapan kelas jabatan oleh Kementerian/Lembaga dan terakhir adalah jumlah tunjangan yang diajukan melebihi pagu anggaran Kementerian/Lembaga tersebut.

Saran penelitian ini adalah pengawasan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Universitas Lampung hendaknya ditingkatkan, sehingga para pegawai dapat bekerja optimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Pemerintah disarankan untuk mengembalikan sistem tunjangan kinerja kepada para pegawai dalam bentuk tunjangan kinerja.

Kata Kunci: Kebijakan, Tunjangan Kinerja, Pegawai