

EVALUASI ANGGARAN BELANJA PEGAWAI TUNJANGAN KINERJA SEBELUM DAN MASA PENDEMIK COVID-19 PADA KANTOR UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA KELAS II KASIGUNCU POSO TAHUN 2019 – 2021

Suaib¹⁾, Ira Geraldina²⁾, Muhammad Din³⁾

¹Manajemen bidang minat keuangan, Universitas Terbuka
E-mail: andisuaib99@gmail.com

²Manajemen bidang minat keuangan, Universitas Terbuka
E-mail: ira@ecampus.ut.ac.id

³Manajemen bidang minat keuangan, Universitas Terbuka
E-mail: didi.kaili83@gmail.com

Abstract

This research aims to find out the implementation of the provision of civil servant performance allowances at the Office of the Class II Airport Organizing Unit Kasiguncu Poso before and during Covid-19 the 2019 - 2021 presidential period. The approach used is a qualitative approach using data collection techniques carried out through interviews and documentation. In accordance with the research conducted, writing that is qualitative descriptive then the technical analysis of data used is to answer and solve problems by doing a thorough and complete understanding and deepening of the objects studied to obtain descriptive conclusions in accordance with the conditions and time of the research. The results showed that, how to evaluate the employee spending budget for performance benefits before and during the Covid-19 pandemic at the Kasiguncu Poso Class II Airport Organizing Unit Office in 2019 – 2021. The evaluation carried out by the leadership in evaluating the employee expenditure budget in the environment of the Kasiguncu Poso Class II Airport Organizing Unit Office has gone well based on fiscal policy theory. What are the driving factors and obstacles to the evaluation of employee spending budgets for performance benefits before and during the Covid-19 pandemic at the Kasiguncu Poso Class II Airport Organizing Unit Office in 2019 – 2021. One of the driving and inhibiting factors is communication.

Keywords : Budget, Covid-19, Evaluation

1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan bertujuan untuk membantu tercapainya kesejahteraan rakyat melalui penyusunan anggaran. Anggaran adalah rencana kuantitatif yang meliputi aspek keuangan dan non keuangan (Halim, 2018). Penyelenggaraan pemerintahan dimaksudkan untuk membantu tercapainya kesejahteraan rakyat melalui penyusunan anggaran. Anggaran adalah rencana kuantitatif yang mencakup aspek keuangan dan non keuangan. Berdasarkan pengertian tersebut, fungsi utama anggaran adalah sebagai alat perencanaan. Sistem penganggaran adalah seperangkat prosedur dan kebijakan untuk seperangkat komponen anggaran yang saling bergantung. Komponen anggaran meliputi penyusunan anggaran, penetapan tujuan anggaran, tinjauan anggaran, tinjauan anggaran, dan respon anggaran Penggunaan anggaran belanja harus dialokasikan untuk kegiatan produksi, misalnya untuk melakukan kegiatan pembangunan. Oleh karena itu, pemerintah daerah harus

mengalokasikan porsi belanja modal yang lebih besar, guna menciptakan perbaikan infrastruktur yang mempercepat pertumbuhan ekonomi daerah, yang pada gilirannya akan meningkatkan potensi PAD dari tahun ke tahun. Belanja pegawai adalah belanja tidak langsung yaitu belanja kompensasi dalam bentuk gaji dan tunjangan (Halim, 2018).

Belanja pegawai berupa gaji dan tunjangan serta penghasilan lain yang dibayarkan kepada pegawai negeri sebagaimana ditentukan oleh undang-undang, ditambah biaya keagamaan. Gaji dan tunjangan adalah pengeluaran yang harus dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk gaji pokok dan berbagai tunjangan dihitung tergantung pada jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan. Tunjangan kinerja merupakan aspek penting dari kebahagiaan pegawai, tunjangan kinerja merupakan insentif bagi pegawai untuk 2 berprestasi. Maka pemerintah berusaha merancang sistem alokasi kinerja yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat. Tunjangan berbasis kinerja adalah sistem penghargaan (reward) yang dikaitkan dengan hasil kerja (kinerja). Pegawai yang berprestasi tinggi akan menerima penghargaan yang lebih tinggi dan sebaliknya, artinya semakin tinggi pegawai yang berprestasi maka akan semakin tinggi pula imbalannya. Jadi, jika sistem ini dapat diterapkan secara efektif, dapat berdampak positif bagi organisasi karena akan meningkatkan efisiensi operasional.

Pandemi Covid-19 telah memukul perekonomian global dan tidak terkecuali Indonesia. Ekonomi global diperkirakan tumbuh negatif sebesar 2,8%, jauh dari perkiraan pra-pandemi sekitar 3%. Perekonomian Indonesia yang semula diperkirakan sebesar 5% pada tahun 2020, diperkirakan akan melambat menjadi antara 2,5 dan 0%. Tidak hanya di tingkat makro, tetapi juga di tingkat mikro, kesulitan ekonomi telah membayangi masyarakat karena penutupan ekonomi yang menyebabkan PHK di berbagai industri dan penurunan permintaan karena pendapatan pegawai, populasi yang lebih rendah. Kementerian Keuangan berupaya secara optimal memenuhi fungsi pengelolaan keuangan negara melalui kebijakan yang dapat mendukung program nasional penanggulangan pandemi dan pemulihan ekonomi. Dari sisi kompensasi, kebijakan yang dilakukan antara lain moratorium penyesuaian kompensasi kinerja dan hak finansial. Kementerian/lembaga yang mengajukan proposal penyesuaian tunjangan kinerja sebagian besar ditanggguhkan karena prioritas anggaran dalam menanggapi pandemi. Penundaan kenaikan/penyesuaian hak keuangan/biaya/tunjangan pimpinan LNS dan ASN juga berlaku. Usulan penyesuaian tersebut ditunda hingga kemampuan keuangan APBN untuk melaksanakan program penanganan Covid-19 terjamin dan mencukupi. Selanjutnya ada kebijakan penyesuaian dengan membayar Gaji 13 Bulan dan THR kepada ASN dengan mengurangi komponen tunjangan kinerja dan penerima manfaat. Tunjangan kinerja merupakan komponen terbesar dari biaya pegawai dengan 3 peningkatan yang signifikan selama 6 tahun terakhir. Oleh karena itu, pengendalian anggaran melalui moratorium tunjangan kinerja di tahun 2020 dapat berkontribusi besar terhadap kebijakan rekonsentrasi anggaran dalam menanggapi pandemi.

Data terdistribusi hingga 20 Februari 2021, menurut data World Health Organization (WHO), di seluruh dunia di 223 negara, terkonfirmasi sebanyak 110.384.747 orang meninggal sebanyak 2.446.008 orang. Sedangkan di IndonesiaI positif sebanyak 1.271.353 orang, sembuh sebanyak 1.078.840 orang, meninggal sebanyak 34.316 orang sesuai sumber data Komite Penanganan Covid-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional (KPCPEN). Akibat dari pandemi Covid-19 ini memberikan dampak yang luar biasa pada semua aspek kehidupan, mulai dari masalah kesehatan hingga masalah sosial, kemudian masalah ekonomi dan akhirnya secara nasional permasalahan ekonomi berdampak ke keuangan negara. Masalah kesehatan akibat pandemi Covid-19 membutuhkan penanganan yang sangat mendesak atau

bahkan mendesak, bahkan bisa dikatakan merupakan situasi yang mendesak. Setiap hari harus menerapkan prosedur kesehatan, awalnya 3M yaitu: pakai masker, jaga jarak dan cuci tangan untuk menghindari penularan Covid-19. Bahkan, dengan bertambahnya jumlah kasus Covid-19 yang kini mencapai 5 miliar, jumlah tersebut ditambah dengan menjauhi keramaian dan mengurangi mobilitas.

Pengabdian masyarakat instansi pemerintah juga beradaptasi dengan pelaksanaannya. Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugas pelayanannya telah menetapkan pola kerja Work from Home (WFH). Ini tentang menjaga mereka tetap produktif, tetapi di sisi lain, memprioritaskan kesehatan dan keselamatan pegawai mereka sendiri. Tentu tidak semua melakukan WFH karena memang ada pelayanan masyarakat yang tidak bisa dilakukan melalui WFH. Pemberian tunjangan kinerja merupakan bagian dari program reformasi birokrasi sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas SDM birokrasi dari segi kemanfaatan. Sesuai yang disusun dalam 4 Kementerian PAN RB, hingga 2020, sejumlah kementerian telah membuat kemajuan reformasi yang lebih besar dari sebelumnya. Dengan pencapaian tersebut, Kementerian/Lembaga meminta kenaikan tunjangan kinerja sejalan dengan kemajuan reformasi birokrasi yang disetujui Kementerian PAN-RB. Atas dasar permintaan tersebut, Kementerian Keuangan dalam hal ini Departemen Umum Anggaran mempertimbangkan usulan dan alokasi anggaran masing-masing kementerian. Berdasarkan kondisi dan prioritas APBN serta mempertimbangkan rekomendasi dari Departemen Umum Anggaran, Menteri Keuangan telah memutuskan bahwa pada tahun 2020, semua persyaratan peraturan hak keuangan, termasuk tunjangan kinerja, akan dibekukan. Hingga pandemi Covid-19 dapat diatasi. Namun, Kementerian Keuangan masih terus memproses permintaan penyesuaian tunjangan kerja terkait perubahan organisasi akibat perubahan peraturan perundang-undangan serta perubahan organisasi kementerian dan lembaga terkait dengan susunan Kabinet yang baru. Pernyataan tersebut, juga berkaitan langsung dengan operasional Kantor UPBU Kelas II Kasiguncu Poso.

Sistem kerja Kantor UPBU Kasiguncu dalam proses pelaksanaan WFH masih belum efektif karena sistem pengendalian yang belum terpusat dan bahkan beberapa sumber daya instansi belum siap untuk menerapkan sistem WFH. Pemerintah melalui Kementerian Pemberdayaan Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah menyiapkan strategi optimalisasi pelayanan publik pada masa adaptasi kebiasaan baru. Penyederhanaan birokrasi menjadi kunci transformasi pelayanan publik di tengah wabah Covid-19. Luthfia (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Dimensi komunikasi, telah diimplementasikan dengan baik, terlihat pada pelaksanaan dengan kualifikasi sub dimensi komunikasi yakni, transmisi, kejelasan, dan transmisi yang mana telah diimplementasikan dengan baik secara langsung dan tidak langsung. Wibawa, Suparman, Atmojo dan Lestyowati (2021) mengungkapkan bahwa anggaran sebelum dan masa pandemi tidak jauh berbeda karena adanya realisasi belanja yang sesuai dengan ketentuan. Selain itu dalam sisi penyusunan dana alokasi dianggap memiliki perbedaan sebelum atau pada masa pandemic. Namun, hal tersebut tidak mengganggu adanya realisasi belanja untuk pegawai.

Penelitian ini menjadi penting karena penelitian sebelumnya tidak mengungkap permasalahan pemberian tunjangan kinerja dengan menggali lebih dalam dari sudut pandang pegawai itu sendiri sehingga diperlukan suatu penelitian lebih mendalam untuk mengungkap fenomena berkaitan dengan kebijakan tunjangan kinerja. Berbagai kendala yang ditemui pada sistem kerja WFH tersebut tentunya juga menjadi alasan utama pemberian tunjangan kinerja dianggap belum sepenuhnya efektif. Sebelum terjadinya pandemi kebijakan pemberian

tunjangan kinerja dapat diukur melalui kehadiran, pelaksanaan tugas, tugas tambahan dan ketepatan pelaporan sehingga banyak diantaranya mendapat potongan tunjangan kinerja disebabkan keterlambatan 8 pemenuhan indikator pemberian tunjangan kinerja tersebut. Namun, sejak terjadinya pandemi dan telah dilaksanakannya sistem WFH kebijakan pemberian tunjangan kinerja diberikan 100% kepada setiap pegawai tanpa ada potongan. Tidak adanya potongan tersebut menyiratkan bahwa penilaian kinerja berbasis WFH dianggap belum dapat diukur secara valid. Berdasarkan latar belakang tersebut pada penelitian ini ingin menggali dan mengevaluasi secara mendalam mengenai pemberian tunjangan kinerja pada Kantor UPBU Kelas II Kasiguncu Poso sebelum dan saat terjadinya kondisi pandemi Covid 19, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Evaluasi Anggaran Belanja Pegawai Tunjangan Kinerja Sebelum Dan Masa Pendemik Covid-19 Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso Tahun 2019 – 2021”

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Istilah deskriptif berasal dari bahasa Inggris *to describe* yang berarti memaparkan atau menggambarkan sesuatu hal (Arikunto, 2019:3). Menurut Kirk dan Miller (Moleong, 2016:4) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya. Desain penelitian ini adalah merupakan salah satu bentuk penelitian deskriptif, yang memaparkan apa yang terdapat atau terjadi dalam sebuah kancah, lapangan, atau wilayah tertentu. Data yang terkumpul diklasifikasikan menurut jenis, sifat, atau kondisinya. Sesudah datanya lengkap, kemudian dibuat kesimpulan (Arikunto, 2019:3).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso yang berlokasi di Kasiguncu, Poso Pesisir, Kabupaten Poso, Sulawesi Tengah. B. Prosedur Penentuan Informan

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 115) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso 42

Prosedur Pengumpulan Data

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian sosial, yaitu data berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan untuk sumber data terdapat dua jenis yaitu sumber data primer dan sekunder. Pada penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif, adapun sumber data diperoleh sebagai berikut:

- 1) Data Primer Data primer menurut Kriyantono (2016 :41), adalah sumber data pertama dimana sebuah data dihasilkan. Pada penelitian ini, data akan diperoleh dari key informan berdasarkan sampel yang ditentukan dalam penelitian dengan menggunakan pedoman

wawancara. Wawancara akan dilakukan kepada: • Kelapa Kantor UPBU Kelas II Kasiguncu Poso • Kaur Tata Usaha • Pengelola Keuangan • Bendahara Pengeluaran

- 2) Data Sekunder Menurut Kriyantono (2016 :42), data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua. Data yang dihasilkan dari sumber data ini adalah sumber data sekunder. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu Rekap Potongan Tunjangan Kinerja, Daftar Pembayaran Tunjangan Kinerja, Surat Perintah Pembayaran (SPP) dan Surat Perintah Membayar (SPM) Tahun Anggaran 2019 – 2021. Dimana data sekunder ini digunakan untuk membantu menganalisis data primer yang didapatkan di lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian kali ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif maka data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas dan spesifik. Selanjutnya dijelaskan oleh Sugiyono (2018:225) bahwa pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi, dan gabungan/triangulasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara Wawancara dan dokumentasi.

- 1) Teknik Wawancara (interview) Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2016).
- 2) Teknik Dokumentasi Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2019). Dokumen yang ditunjukkan dalam hal ini adalah dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Miles dan Huberman (2019:16-19) mengemukakan bahwa terdapat langkah-langkah dalam analisis data adalah reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Reduksi Data Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data ‘kasar’ yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. 44 Selama pengumpulan data berlangsung terjadi tahapan reduksi sebelumnya seperti membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, dan menulis memo. Reduksi data atau proses transformasi data ini berlanjut terus sesudah penelitian di lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi (Miles dan Huberman, 2019:16).
- 2) Penyajian Data Penyajian data adalah informasi yang diorganisasikan sebagai kelompok terbatas yang memberikan kesempatan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Semua dirancang untuk membawa informasi yang terorganisir ke dalam satu format sehingga analis dapat melihat apa yang terjadi dan memutuskan apakah akan

membuat kesimpulan yang benar atau melanjutkan analisis yang mengikuti saran dalam presentasi yang mungkin berguna (Miles dan Huberman, 2019:17-18).

- 3) Menarik Kesimpulan dan Verifikasi Kegiatan analisis selanjutnya adalah menarik kesimpulan. Dari permulaan pengumpulan data, seseorang penganalisis kualitatif mulai mencari ‘arti’ benda-benda mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Penelitian yang kompeten akan menangani kesimpulan-kesimpulan itu dengan longgar, tetap terbuka dan skeptis, tetapi kesimpulan sudah disediakan, mula-mula belum jelas, namun kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh (Miles dan Huberman, 2019:19).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapatkan beberapa hasil, yaitu:

1) Evaluasi Anggaran Belanja Pegawai Tunjangan Kinerja Sebelum Dan Masa Pandemi Covid-19 pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso Tahun 2019 – 2021.

Pegawai UPBU Kasiguncu adalah pegawai negeri sipil yang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi Kantor UPBU Kasiguncu, selain diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulannya. Tunjangan kinerja tersebut disebutkan langsung dalam ayat (1) Peraturan Presiden (PERPRES) No 119 tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Perhubungan. Ada beberapa kondisi yang menyebabkan terjadinya keterlambatan pencairan tunjangan kinerja, yakni keterlambatan pada masa awal pandemi saat kondisi negara menjadi sedikit tidak stabil.

Tabel 4.1

Uraian Belanja Tunjangan Kinerja

No	Uraian Belanja Tunjangan Kinerja (Tahun)	Anggaran Semula	Jumlah Anggaran Terealisasi	% Realisasi Anggaran	Keterangan
1	2019	Rp1.936.078.000	Rp1.072.785.387	99,31%	Sangat Baik
2	2020	Rp1.750.825.000	Rp1.647.174.453	99,36%	Sangat Baik
3	2021	Rp1.776.979.000	Rp1.584.103.615	91,23%	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 1 Uraian Belanja Tunjangan Kinerja yang dibandingkan dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 22/PMK/2021 Tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Kementerian Negara/Lembaga disebutkan bahwa Nilai Kinerja Anggaran tingkat Kementerian/Lembaga, unit eselon I, dan satuan kerja masuk ke dalam kategori sangat baik, hal ini dikarenakan nilai Kinerja Anggaran lebih dari 90% (sembilan puluh persen) baik sebelum dan saat masa pandemi Covid-19 di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso.

Pada Tabel diatas, jumlah anggaran (tunjangan kinerja) terealisasi tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 3,98% dari tahun sebelumnya. Hal ini terjadi seiring

dengan berkurangnya jumlah penerima tunjangan kinerja dari 35 orang penerima pada Januari 2020 menjadi 31 orang penerima pada Desember 2021.

Berdasarkan hasil dokumentasi dokumen yang ada pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso mengenai distribusi tunjangan kinerja bulan dari Mei 2019 hingga Desember 2021 tampaknya cukup merata karena distribusi tunjangan kinerja terendah sebesar Rp 128.051.457 pada periode Mei 2019. Hal ini disebabkan kurangnya tenaga kerja dengan kelas jabatan tertentu. Sementara itu, distribusi tunjangan kinerja tertinggi adalah Rp 140.376.101 pada periode Februari 2020. Hal ini disebabkan selain karena telah adanya tenaga kerja dengan kelas jabatan tertentu, tetapi juga faktor yang berkaitan dengan disiplin kerja dan efisiensi kerja, jumlah penerima di setiap musim.

Hasil penelitian melalui wawancara dengan para informan untuk mengetahui bagaimana evaluasi kebijakan pemberian tambahan perbaikan penghasilan yang berorientasi pada teori Dunn yang meliputi efektivitas, pemerataan dan responsivitas dengan pedoman pelaksana yang diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Efektivitas

Berdasarkan hasil wawancara dari informan, peneliti telah mencermati dan mengetahui bahwa efektivitas pemberian tunjangan kinerja sebelum dan setelah terjadinya pandemi dirasa masih belum efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bendahara Pengeluaran juga menunjukkan bahwa ketentuan mengenai kriteria penerimaan tunjangan kinerja belum berjalan dengan efektif:

Pemberian tunjangan kinerja sudah mencapai sasaran, hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa adanya tunjangan kinerja di Kantor UPBU Kelas II Kasiguncu Poso meningkat dan kedisiplinan belum maksimal, karena peningkatan belum maksimal masih terlihat dari rata-rata pengurangan tunjangan kinerja.

2) Pemerataan

Berdasarkan hasil wawancara dari informan, ditemukan bahwa implementasi kebijakan tunjangan kinerja sudah jelas indikator penilaiannya untuk disiplin waktu kerja, sanksi pelanggaran disiplin sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, cuti, tugas belajar dan prestasi kerja. Tetapi yang menjadi kendala pada bagian ini adalah pada proses pemotongan tunjangan kinerja karena mengandalkan daftar hadir sementara untuk prestasi kerja tidak diberlakukan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Kantor UPBU Kelas II Kasiguncu Poso, Kaur Tata Usaha, Bendahara Pengeluaran. Implementasi pembayaran tunjangan kinerja sudah jelas indikator penilaiannya, namun tingkat keadilan belum merata serta beban kerja dan tanggungjawab berbeda tetapi hasil yang diterima sama.

3) Responsivitas

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, Kepala Kantor UPBU Kelas II Kasiguncu Poso ditemukan bahwa pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja belum menunjukkan tingkat responsivitas yang rendah, yakni pemberian tunjangan kinerja setiap bulan yang dianggap menyejahterakan pegawai, namun tidak diimbangi dengan kontribusi seimbang yang pegawai berikan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara dengan Pengelola Kepegawaian berikut juga menunjukkan bahwa ketentuan mengenai kriteria penerimaan tunjangan kinerja belum menunjukkan tingkat reponsivitas yang tinggi, yakni aturan kebijakan pemberian tunjangan kinerja tidak dilaksanakan sesuai aturan, contohnya saat terjadi keterlambatan

penyampaikan laporan LHKPN, dan laporan lain tidak ada sanksi di berlakukan padahal sudah jelas ada aturan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu Kaur Tata Usaha, yakni ada beberapa pegawai tidak menyadari bahwa adanya tunjangan kinerja seharusnya kinerja pegawai tersebut tercapai, namun pada kenyataannya, banyaknya kinerja yang tidak sesuai target sehingga perlu evaluasi kembali kebijakan tunjangan kinerja. Untuk menilai pemberian tunjangan kinerja seharusnya adanya sistem yang mengatur tentang tunjangan kinerja, agar tidaknya kesenjangan sosial antar pegawai”.

2) Faktor Pendorong dan Penghambat Evaluasi Anggaran Belanja Pegawai Tunjangan Kinerja Sebelum dan Masa Pendemik Covid-19 pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso Tahun 2019 - 2021.

a. Faktor Pendorong

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kaur Tata Usaha yang mendorong efektifitas implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja, yakni: kesadaran masing-masing individu untuk melaksanakan kebijakan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengelola Kepegawaian yang mendorong efektifitas implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja tidak berbeda jauh dari informan sebelumnya, yakni sumber daya manusia, sumber daya finansial dan sarana prasarana pendukung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bendahara Pengeluaran yang mendorong efektifitas implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja, yakni komitmen tiap pegawai untuk melaksanakan kebijakan.

b. Faktor Penghambat

Beberapa faktor penghambat evaluasi anggaran belanja pegawai tunjangan kinerja berdasarkan hasil wawancara dengan pengelolaan kepegawaian, bendahara pengeluaran, Kaur Tata Usaha dapat diketahui bahwa perencanaan anggaran yang mengalami keterlambatan dan penyaluran mampu memberikan dampak terhadap pencairan tunjangan kinerja yang ada di lingkungan Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso. Selain itu, kurangnya sarana dan prasarana serta adaptasi sumber daya manusia yang dianggap sedikit lambat menyebabkan terjadinya tumpang tindih dalam pengukuran kinerja.

3.2. Pembahasan

1) Evaluasi Anggaran Belanja Pegawai Tunjangan Kinerja Sebelum Dan Masa Pendemik Covid-19 pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso Tahun 2019 – 2021.

Ketika ekonomi berkembang, industri dan dunia usaha juga berkembang, pasar tenaga kerja juga bangkit. Seiring pertumbuhan ekonomi domestik, permintaan tenaga kerja di sektor padat karya juga meningkat, sehingga kebijakan fiskal juga mempengaruhi kondisi kerja. Kebijakan anggaran yang tepat pasti akan membantu untuk mendapatkan lebih banyak karyawan. Hal ini sangat penting ketika kita prihatin dengan meningkatnya kemiskinan dan pengangguran yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. Dalam situasi masa Covid-19 ini, manajemen harus mengikuti kebiasaan ini untuk selalu mengajak anggota atau karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, salah satunya dengan meningkatkan kedisiplinan pegawai untuk menghargai waktu dan selalu berinovasi saat bekerja di bawahnya. kondisi, baik untuk bekerja di rumah maupun di kantor.

Salah satu fungsi dari kebijakan fiskal adalah Kebijakan fiskal berfungsi ketika negara membuat suatu kebijakan anggaran dengan adil dan dengan rasa kepatutan. Implementasi pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Bandar Udara Kasiguncu Poso telah berjalan sesuai dengan rencana dan anggaran baik sebelum terjadinya pandemi maupun saat pandemi berlangsung hingga saat ini, meskipun pada saat terjadinya pandemi terjadi sedikit keterlambatan. Didalam kebijakan tunjangan kinerja peneliti melihat bahwa masalah utama yang ada didalam implementasi kebijakan ini terdapat didalam disiplin waktu kerja dan prestasi kerja.

Faktanya empiris menunjukkan bahwa disiplin waktu dan proses penilaian kinerja pegawai cenderung terjebak dalam proses formalitas. Evaluasi kinerja pegawai negeri sipil telah kehilangan makna dan makna substantifnya, sehingga tidak berkaitan langsung dengan kinerja pegawai negeri.

Evaluasi kebijakan dilihat dari segi implementasi kebijakan, maka Kantor UPBU Kelas II Kasiguncu Poso melakukan evaluasi untuk mengetahui seberapa baik pelaksana atau pelaksana mematuhi standar dan prosedur yang disajikan dalam kebijakan. sehingga mereka dapat melihat seberapa jauh sumber daya telah mencapai target audiens. Pelaksanaan Kantor Unit Operasi Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso berdasarkan indikator evaluasi politik adalah apakah implementasi kebijakan Tunjangan kinerja telah efektif, efisien, memadai, adil, tanggap dan akurat. disiplin waktu kerja dan efisiensi kerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang diadaptasi dari indikator penilaian Dunn sebagai berikut:

a. Efektivitas

Kebijakan tunjangan kinerja belum terlaksana sesuai dengan apa diharapkan/belum sesuai dengan kriteria penilaian pembayaran. Belum sesuai nya efektivitas pembayaran tunjangan kinerja ini ada kaitan dengan efisiensi dalam penggunaan sumber daya karena dalam

proses pembayaran kriteria penilaian yang digunakan adalah kriteria disiplin pegawai yaitu dengan melihat daftar hadir pegawai yang mengikuti apel pagi dan sore, padahal dalam kriteria penilaian juga harus memenuhi prestasi kerja pegawai.

Upaya yang dapat dilakukan untuk menilai efektivitas kebijakan melalui konsep efektivitas. Konsep ini menjadi salah satu faktor yang menentukan perlu atau tidaknya perubahan bentuk politik yang signifikan. Mengukur efektivitas evaluasi kebijakan bukanlah hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dipelajari dari perspektif yang berbeda dan tergantung pada siapa yang mengevaluasi dan menafsirkannya. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan rencana yang dibuat dengan hasil realisasi yang sebenarnya.

Namun apabila kebijakan dan kegiatan yang dilaksanakan secara tidak tepat tidak mencapai tujuan atau tidak sesuai

dengan tujuan yang diharapkan, maka dikatakan tidak efektif.

b. Perataan

Studi ini berfokus pada bagaimana menyeimbangkan hak-hak pegawai. Ukuran pemerataannya adalah bagaimana memberikan penghargaan yang adil kepada seluruh pegawai. Kebijakan pemerintah harus konsisten atau konsisten dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah tidak boleh menyimpang dari peraturan dan melakukan perubahan yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut. Setiap pelaksana kebijakan harus mengikuti prosedur kebijakan

Tunjangan kinerja, yang harus memenuhi kriteria disiplin beserta indikator waktu dan kepatuhan, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Kriteria pelaksanaan pekerjaan dapat dilihat dari ukuran tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Sehingga akhirnya tidak ada kesenjangan sosial antara pekerja yang disiplin bekerja dengan pekerja yang tidak disiplin dan pekerja yang lemah. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap kebijakan Tunjangan kinerja dalam pendistribusian Tunjangan kinerja

c. Responsivitas

Responsivitas merupakan tanggapan berupa tanggung jawab yang diberikan kepada yang menerima layanan, dalam

hal ini adalah Pegawai Bandar Udara Kasiguncu Poso. Seberapa jauh melihat kebijakan pemberian tunjangan kinerja ini berjalan dan di terapkan di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso. Responsivitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menyediakan apa yang menjadi tuntutan seluruh pegawai. Responsivitas diharapkan dapat menjadi cara yang efisien dalam mengatur dan mengevaluasi kebijakan pemberian Tunjangan kinerja

2. Faktor Pendorong dan Penghambat Evaluasi Anggaran Belanja Pegawai Tunjangan Kinerja Sebelum dan Masa Pendemik Covid- 19 pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso Tahun 2019 - 2021.

Teori pilihan publik membuat pimpinan bisa menyediakan fasilitas untuk para pegawai nya. Teori pilihan public erat kaitannya dengan kepentingan rakyat, maka teori ini paling tepat untuk mengatasi masalah tersebut, walaupun tentunya pimpinan harus memiliki perencanaan anggaran yang baik untuk mendorong kinerja pegawai sesuai dengan kualitas pegawai.

Perencanaan anggaran yang bermasalah dapat menghambat proses penyerapan anggaran dan menyebabkan terjadinya penumpukan diakhir tahun karena perencanaan anggaran merupakan tahap awal dalam pengelolaan anggaran. Kondisi ini terjadi dikarenakan perencanaan satuan kerja kurang matang dan kurangnya koordinasi antara bagian perencanaan dengan bagian penganggaran. Sehingga muncul kendala-kendala dalam perencanaan anggaran seperti adanya Petunjuk Operasional Kegiatan (POK) terlambat dan adanya kelengkapan administrasi penyusunan anggaran, mulai SK pejabat yang terlambat dan kesalahan akun yang tidak sesuai dengan kebutuhan.

Mengingat kondisi pandemi yang membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai. Namun, seperti yang diketahui bahwa belum optimalnya mesin absen menjadikan masalah penting. Hal tersebut juga mengingat bahwa mesin absensi digunakan sebagai alat untuk melakukan pengukuran kinerja. Kurangnya koordinasi dan kesadaran diri masing-masing individu juga menjadi faktor penghambat yang memperpanjang proses implementasi kebijakan insentif. Dalam keadaan seperti itu pemimpin dapat berkoordinasi yang baik dengan para pegawainya, sesuai dengan prinsip tujuan dari public choice yaitu pemimpin membuat keputusan dengan mementingkan kepentingan bersama berdasarkan dengan keputusan bersama antara pemimpin dengan pegawai tanpa memandang subjek tertentu. Adanya komunikasi akan mengurangi resiko kegagalan karena apa yang akan terjadi dapat didiskusikan dengan baik, sehingga kemungkinan terjadinya kegagalan akan dapat dikurangi dengan pengambilan keputusan yang tepat.

Berdasarkan teori yang digunakan yaitu teori kebijakan fiskal sesuai dengan tujuan dari kebijakan fiskal sendiri adalah untuk mempengaruhi jalannya perekonomian agar dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara maksimal dimana pemimpin sudah melakukan hal-hal yang harus dilakukan untuk menstabilkan jalannya dan pertumbuhan ekonomi yang ada. dalam kasus ini diangkat evaluasi anggaran belanja Pegawai Tunjangan Kinerja Sebelum dan Masa Pandemi Covid-19 pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso Tahun 2019 – 2021 sudah berjalan dengan baik dengan kebijakkan-kebijakkan yang telah dibuat oleh pemimpin untuk menstabilkan dalam kondisi covid-19 seperti ini. Dan berdasarkan teori public choice pemimpin sudah melakukannya berdasarkan teori public choice yang mana kebijakkan-kebijakkan tersebut diambil atas musyawarah dengan para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal walaupun dengan keadaan seperti ini. Dengan adanya kebijakkan-kebijakkan yang dibuat oleh pemimpin untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dari para pegawai itulah yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dari para pegawai agar tunjangan kinerja mereka tetap dapat berjalan dengan baik tanpa adanya potongan atau kekurangan sebagaimana mestinya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat disimpulkan:

Pembayaran tunjangan kinerja di lingkungan Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso selama masa pandemi tidak jauh berbeda dengan sebelum terjadinya pandemi. Implementasi kebijakan tunjangan kinerja pada umumnya belum dilakukan dengan baik sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan, terutama mengenai kriteria disiplin waktu kerja dan prestasi kerja. Sehingga masih banyak titik lemah dalam penerapan benchmark untuk pembayaran kinerja ini, yaitu perhitungan jam kerja dan evaluasi kinerja. Kebijakan pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai di belum memberikan hasil dan dampak yang diharapkan terutama untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh adanya tingkat disiplin kehadiran pegawai di kantor kurang meningkat dan tidak adanya prestasi kerja. Evaluasi kebijakan jika dilihat dari aspek efektivitas, perataan dan responsivitas.

Adapun faktor pendorong kebijakan pemberian tunjangan kinerja Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso meliputi seperti sumber daya manusia, sumber daya finansial dan sarana prasarana pendukung. Sedangkan faktor penghambat kebijakan pemberian tunjangan kinerja Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Kasiguncu Poso meliputi kurangnya ketersediaan mesin absen yang sesuai dengan kondisi pandemi serta kurangnya koordinasi pemangku kepentingan kebijakan pemberian tunjangan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab solichin. 1997. Analisis kebijaksanaan, dari Formulasi Ke implementasi kebijaksanaan Negara, Jakarta: Bumi.
- Arifin, Zainal. 2017. Evaluasi Pembelajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Arikunto, Suharsimi. 2019. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barros, Ana Christina Hirata; Denise Brettschneider; dan B. Ballaj. 2016. "Governance Global Practice," http://siteresources.worldbank.org/EXTCENFINREPREF/Resources/CVMENA_MAG.pdf.
- Buchanan, James. 1989. Essays on Political Economy. Honolulu: University of Hawaii Press.
- Caparoso, J.A. & D.V. Levine. 1992. Theories of Political Economy. New York: Cambridge University Press.
- Dunn, William. 2013. Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hakam. 2016. Analisis, Perancangan dan Evaluasi Sistem Informasi Kesehatan. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Halim. 2018. Teori Ekonomi Makro Edisi 3. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ibrahim, Zaini. 2013. Pengantar Ekonomi Makro, (Lembaga Peneelitan danPengabdian Kepada Masyarakat (LP2M). Banten: IAIN Sultan Maulana Hasanudin
- IMF. 2018. "IMF and Good Governance," <https://www.imf.org/en/About/Factsheets/The-IMF-and-Good-Governance>.
- Kadarisman. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers. Jakarta
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal Emba Vol. 1 No. 3 Hal.853-859. ISSN 2303-1174.
- KNKG. 2008. Pedoman Umum Good Public Governance Indonesia. Tt: Tp.
- Kriyantono, Rachmat. 2019. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana. Malayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mardi. 2015. Sistem Informasi Akuntansi, Cetakan kedua. Bogor: Ghalia Indonesia. Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Miles, Matthew B; Huberman, A Michael. 2019. Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru. Jakarta: UI Press

- Noripin. 1987. Ekonomi Moneter, Buku II (Yogyakarta: BPFE)
- Nugroho D, Riant. 2004. Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan. Evaluasi. Jakarta: Gramedia.
- OECD.2011. “PolicyFramework for Investment: User’s Toolkit,” <http://www.oecd.org/investment/pfitoolkit>.
- Rahayu, Ani Sri. 2014. Pengantar Kebijakan Fiskal. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rozalinda. 2015. Ekonomi Islam: (Teori dan Aplikasinya pada AktivitasEkonomi), Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Staniland, Martin. 1985. What is Political Economy? New Heaven: Yale University Press.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sunggono, 1994, Hukum dan Kebijaksanaan Publik, Jakarta: PT. Karya Unipress. Tayibnapis. 2000. Evaluasi Program. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Torang, Syamsir. 2013. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Alfabeta. Bandung.
- Torang, Syamsir. 2016. Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur,. Budaya, & Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Winarno. 2012. Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus. Yogyakarta: CAPS.
- Peraturan Presiden Nomor 119 Tahun 2018 Tentang Tunjangan Kerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
- Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor KM 155 Tahun 2009 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 199Tahun 2015 Tentang Penyesuaian Kelas Jabatan di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 62 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 199Tahun 2015 Tentang Penyesuaian Kelas Jabatan di Lingkungan Kementerian Perhubungan.

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 41 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil