

**IMPLEMENTASI  
KEBIJAKAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH PADA  
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN CIANJUR**

Ivan Feriadi Rahman<sup>1</sup>, Thomas Bustomi<sup>2</sup>, Iwan Satibi<sup>3</sup>  
NPM. 198010016

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Pasundan  
<sup>1</sup>ivanferiadi1983@gmail.com, <sup>2</sup>[thomas.bustomi@unpas.ac.id](mailto:thomas.bustomi@unpas.ac.id)  
<sup>1</sup>08562367877, <sup>2</sup>08122350308, <sup>3</sup>081320111772

**ABSTRACT**

*Performance Allowance is an allowance given to Civil Servants and Prospective Civil Servants which is a function of the successful implementation of bureaucratic reform and is based on the performance achievements of the Civil Servants and Prospective Civil Servants which are in line with the performance achievements of the organization where the employee works. The provision of regional performance allowances aims to improve employee welfare as well as improve performance and discipline for civil servants in the Cianjur Regency Government.*

*This study entitled Implementation of Regional Performance Allowance Policy Implementation at the Regional Education and Training Personnel Board of Cianjur Regency, was carried out because it was still not as expected according to observations made indicating that employee performance had not shown maximum results. The purpose of this study was to determine the implementation of the Regional Performance Allowance Policy at the Cianjur Regency Education and Training Personnel Agency.*

*The theory used is that according to Riant Nugroho (2018: 761) there are basically "five points" that need to be met in terms of the effectiveness of policy implementation, which is determined by the right policy, the right implementer, the right target, the right environment and the right process. The research method used is descriptive research method with a qualitative approach. Sources of data were taken through observation, interviews and documentation.*

*Based on the results of the study, the implementation of the policy of providing regional performance allowances at the Regional Education and Training Personnel Agency of Cianjur Regency has been running according to its objectives, although significant performance targets have not been achieved, but it has been proven in the implementation of the policy that the policy has been right, the implementation is right, the target is right, the environment is right. and proper process. The principle in providing performance allowances to employees within the Cianjur Regency Regional Education and Training Personnel Agency adheres to a merit system, namely the determination of the amount of performance allowances must be based on performance, work weight and rank of each*

*position. It is necessary to upgrade the integrated data system with more detail, namely employee performance appraisals per day.*

*Keywords: Implementation, Policy, Performance Allowance, Cianjur*

### **ABSTRAK**

Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Pemberian tunjangan kinerja daerah bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai sekaligus meningkatkan kinerja, dan disiplin bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur.

Penelitian ini berjudul Implementasi Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cianjur, dilakukan karena masih belum sesuai harapan sesuai observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum menunjukkan hasil maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cianjur.

Teori yang digunakan adalah menurut Riant Nugroho (2018:761) pada dasarnya ada "lima tepat" yang perlu dipenuhi dalam hal keefektifan implementasi kebijakan yakni ditentukan oleh tepat kebijakan, tepat pelaksana, tepat target, tepat lingkungan dan tepat proses. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data diambil melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cianjur sudah berjalan sesuai tujuan meskipun belum tercapai target kinerja yang signifikan namun sudah terbukti dalam pelaksanaan kebijakan tersebut telah tepat kebijakan, tepat pelaksanaan, tepat target, tepat lingkungan, dan tepat proses. Prinsip dalam pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cianjur berpegang pada merit sistem, yaitu penetapan besarnya tunjangan kinerja harus berbasis kinerja, bobot pekerjaan dan peringkat masing-masing jabatan. Perlu diupgrade nya sistem data terpadu dengan lebih rinci lagi yaitu penilaian kinerja pegawai per hari. (Lia Muliawaty, 2021)

Kata Kunci: Implementasi, Kebijakan, Tunjangan kinerja, Cianjur

**DAFTAR PUSTAKA**

Islamy, M. I. 2014. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Bina Aksara

Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Lia Muliawaty. (2021). The Influence Of Democratic Leadership Style And Transformational Leadership On The Performance Of Youth And Sports Offices In Bandung City. *Nat. Volatiles & Essent. Oils*, 14389-14403.

Miles, Mathew B., dan A. Michael Huberman. 2015. *An Expanded Sourcebook: Qualitative Data Analysis*. London: Sage Publications

Moleong, Lexy J. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Nugroho, Riant. 2018. *Public Policy: Dinamika Kebijakan Publik, Analisa Kebijakan Publik, Manajemen Politik Kebijakan Publik, Etika Kebijakan Publik*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.

Riani, Asri Laksmi. 2018. *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.

Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang : UB Press

Sarundajang. 2015. *Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.