

Sistem dan Prosedur Pemberian Tunjangan Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan

Marlina Sola Grecia Sinaga^{1*}, Berupilihen Ginting²

^{1,2}Akuntansi Perpajakan, Politeknik Unggul LP3M, Indonesia
marlinasolagrecia@gmail.com

Abstrak– Strategi meningkatkan kesejahteraan kepada pegawai terus dilakukan oleh pemerintah. Tunjangan diberikan dalam bentuk uang yang dapat dimanfaatkan pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup, sekaligus juga untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Kesejahteraan hidup akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Mengurangi tuntutan karyawan atas upah kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Sistem dan Prosedur pemberian tunjangan dilihat dari jenis-jenis tunjangan yang diberikan pemerintah kepada pegawai di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. Metode penelitian yakni dengan kualitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, pengumpulan dokumen dan studi kepustakaan dan teknik analisis data yaitu metode deskriptif. Hasil penelitian yang diperoleh dari Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan seluruh sistem dan prosedur pemberian tunjangan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku dan dibayarkan tepat waktu dan selalu berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Sistem, Prosedur, Tunjangan, Pegawai, Kesejahteraan, Balai Pemantapan

Abstract– The government continues to implement strategies to improve employee welfare. Allowances are given in the form of money which employees can use to meet their living needs, as well as to improve their professional abilities. Prosperity of life will increase employee loyalty to the company. Reducing employee demands for work wages. The aim of this research is to find out how the systems and procedures for providing allowances are seen from the types of allowances provided by the government to employees at the Medan Region I Forest Area Stabilization Center. The research method is qualitative. The data collection method was carried out by observation, document collection and literature study and the data analysis technique was the descriptive method. The research results obtained from the Medan Region I Forest Area Stabilization Center, all systems and procedures for providing allowances are in accordance with applicable government regulations and are paid on time and always run well.

Keywords: Systems, Procedures, Benefits, Employees, Welfare, Stabilization Center

I. PENDAHULUAN

Strategi meningkatkan kesejahteraan kepada pegawai terus dilakukan oleh pemerintah. Kepada pegawai, diberikan tunjangan profesi yang besarnya satu kali gaji pokok per bulan atau tambahan penghasilan atau insentif yang dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kemampuan profesionalnya [1], [2].

Bentuk-bentuk kompensasi tambahan mempunyai bermacam-macam nama. Beberapa orang menyebutnya sebagai program pelayanan atau pembayaran bukan upah atau tunjangan karyawan dan ada juga yang menyebutnya sebagai daftar upah yang tersembunyi [3], [4].

Tunjangan adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak, dan lain sebagainya. Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik [5], [6].

Sebagai sebuah benefit dari sebuah pekerjaan yang diberikan perusahaan pada karyawan, tunjangan memiliki fungsi baik untuk karyawan maupun bagi perusahaan sendiri diantaranya, Meningkatkan produktivitas karyawan. Tunjangan kesehatan, misalnya Jika banyak karyawan yang sakit, tentu saja perusahaan juga akan

merasakan rugi. Memberikan kenyamanan dan keselamatan kerja. Dengan merasa nyaman dan terjamin keselamatan kerjanya, para karyawan tentunya akan dapat bekerja lebih efisien. Mensejahterakan kehidupan karyawan. Sebagai bagian dari perusahaan yang sudah membantu memajukan perusahaan, sudah selayaknya karyawan mendapatkan kehidupan yang sejahtera. Kesejahteraan hidup akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Mengurangi tuntutan karyawan atas upah kerja [7], [8].

Secara umum beberapa tujuan pemberian tunjangan yaitu, Meningkatkan moral karyawan. Memotivasi karyawan. Meningkatkan kepuasan kerja. Memikat karyawan-karyawan baru. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan. Meningkatkan keamanan karyawan. Mempertahakan posisi yang menguntungkan. Meningkatkan citra perusahaan dikalangan karyawan [9], [10].

Tunjangan diberikan dalam bentuk uang yang dapat dimanfaatkan pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup, sekaligus juga untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Penyaluran tunjangan profesi dilakukan oleh Pemerintahan Pusat dengan dana yang diterima melalui transfer khusus dari Kementerian Keuangan [11], [12].

Tidak hanya itu, tunjangan juga diberikan kepada pegawai yang bertugas di daerah-daerah khusus juga

berhak menerima tunjangan diharapkan dapat membantu meringankan beban pegawai menghadapi kerasnya perjuangan melaksanakan tugas di daerah yang sangat tertinggal [13].

Tunjangan adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah tertentu. Besarnya setara dengan satu kali gaji pokok per bulan yang dibayarkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Penerima tunjangan profesi ditetapkan berdasarkan surat keputusan yang diterbitkan per semester [14], [15].

Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan adalah unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Lemaga ini bertugas melaksanakan pemantapan Kawasan hutan, penilaian perubahan status dan fungsi hutan serta penyajian data dan informasi sumberdaya Hutan. Untuk mendorong semangat kerja pegawai maka Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan memberikan tunjangan kepada pegawai guna untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta menjaga kelayakatan karyawan dalam bekerja.

Tujuan penelitian ini dilakukan antara lain yaitu untuk mengetahui Sistem dan Prosedur Pemberian Tunjangan Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan.

II. METODE PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang ditempuh penulis untuk mengumpulkan data-data yang relevan yang nantinya akan digunakan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah [16]:

1. Kepustakaan

Teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari literatur serta laporan yang berhubungan dengan penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk memperoleh informasi yang diharapkan. Dalam hal ini yang menjadi responden adalah pegawai bagian umum dan pegawai bagian keuangan. Pengamatan.

3. Dokumen

Dokumen adalah sesuatu yang tertulis untuk tercetak yang dapat dipergunakan sebagai bukti atau keterangan. Jumlah dan jenis dokumen yang biasa digunakan umumnya ada sangat banyak. Karenanya, tentu kita perlu untuk melakukan pengaturan yang baik terhadap dokumen-dokumen ini sehingga dalam penyimpanannya bisa lebih mudah, sekaligus lebih mudah pula untuk menemukan dokumen tersebut jika sewaktu-waktu diperlukan.

4. Observasi

Pengamatan, pemerhatian, pencerapan, atau observasi adalah kegiatan terhadap suatu proses atau objek dengan

maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan. Observasi langsung yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian di tempat terjadi atau berlangsung peristiwa.

B. Metode Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penulisan tugas akhir ini adalah Metode Deskriptif. Penelitian ini dilakukan melalui kepustakaan, mengumpulkan data-data dan keterangan dengan mengaitkan pada beberapa buku atau teori-teori dan mencari referensi yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti [17].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Adapun jenis-jenis tunjangan yang diberikan Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan kepada setiap pegawai antara lain:

1. Tunjangan Istri/Suami

Yang dimaksud dengan tunjangan istri/suami adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang beristeri/suami. Ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan tunjangan isteri/suami adalah:

- Diberikan untuk 1 (satu) isteri/suami pegawai negeri yang sah.
- Besarnya tunjangan isteri/suami adalah 10% dari gaji pokok.
- Tunjangan isteri/suami diberhentikan pada bulan berikutnya setelah terjadi perceraian atau meninggal dunia.
- Untuk memperoleh tunjangan isteri/suami harus dibuktikan dengan surat nikah/akta nikah dari Kantor Urusan Agama atau Kantor Catatan Sipil.

2. Tunjangan Anak

Yang dimaksud dengan tunjangan anak adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang mempunyai anak (anak kandung, anak tiri, dan anak angkat) dengan ketentuan:

- Belum melampaui batas usia 21 tahun
- Tidak atau belum pernah menikah
- Tidak mempunyai penghasilan sendiri
- Nyata tanggungan pegawai negeri sipil yang bersangkutan
- PNS yang mempunyai anak atau anak angkat yang berumur kurang dari 21 tahun (dua puluh satu) tahun, belum pernah kawin, tidak mempunyai penghasilan, dan nyata menjadi tanggungannya, diberikann tunjangan anak sebesar 2% dari gaji pokok untuk tiap-tiap anak.
- Tunjangan dapat diperpanjang sampai umur 25 tahun (dua puluh lima) tahun, apabila anak tersebut masih bersekolah.
- Tunjangan anak diberikan sebanyak-banyaknya untuk 3 (tiga) orang anak, termasuk anak angkat.

3. Tunjangan Umum

Tunjangan umum adalah imbalan yang diberikan dalam rangka meningkatkan mutu prestasi, pengabdian, dan semangat kerja bagi Pegawai Negeri Sipil. Tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang menjabat structural sebuah Lembaga atau instansi dan juga tidak termasuk jabatan fungsional, dengan ketentuan:

- a. Diberikan kepada pegawai yang tidak menerima tunjangan jabatan/structural atau tunjangan fungsional.
- b. Besarnya tunjangan umum yang diberikan kepada pegawai Golongan II sebesar Rp 180.000 dan kepada pegawai golongan III sebesar Rp 185.000.

4. Tunjangan Fungsional

Tunjangan fungsional adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan fungsional tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dengan ketentuan:

- a. Memiliki nomor unit pegawai
- b. Aktif dalam tugas yang telah ditentukan
- c. Besarnya tunjangan fungsional yang diberikan kepada pegawai golongan II sebesar Rp 350.000 dan kepada pegawai golongan III sebesar Rp 540.000.

5. Tunjangan Beras

Tunjangan beras atau tunjangan pangan adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri dan anggota keluarganya dalam bentuk natura (beras) atau dalam bentuk inatura (uang) dengan besaran sesuai ketentuan yang berlaku sebagai berikut:

- a. Tunjangan beras diberikan kepada pegawai negeri dalam bentuk natura (beras) dan inatura (uang).
- b. Besaran tunjangan beras diberikan sebanyak 10 kg/orang/ bulan setara dengan itu yang diberikan dalam bentuk uang dengan besaran harga beras per kg-nya ditetapkan oleh Menteri Keuangan.
- c. Banyaknya jumlah orang yang dapat diberikan tunjangan beras adalah pegawai yang bersangkutan ditambah jumlah anggota keluarga yang tercantum dalam daftar gaji.

6. Tunjangan Khusus Pajak

Tunjangan khusus pajak adalah sejumlah uang yang diberikan kepada pegawai untuk membayar pajak. Ini merupakan unsur penghasilan bagi pegawai, dan dapat dibiayai oleh perusahaan atau instansi pemberian kerja.

Berikut beberapa tujuan pemberian tunjangan di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I yang diberikan kepada pegawainya antara lain:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima Tunjangan Kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- b. Meningkatkan Produktivitas Kerja. Pemberian Kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja secara produktif.

- c. Memajukan Organisasi. Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja semakin besar.

- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Golongan pegawai merupakan kelompok-kelompok yang ada di dalam masyarakat atau instansi yang didasarkan pada kesamaan kepentingan maupun tujuan. Golongan Pegawai akan berpengaruh pada besarnya tunjangan yang diperoleh setiap bulannya. Golongan pegawai terbagi atas dua di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan antara lain:

1. Golongan II

Golongan II merupakan golongan pegawai yang bekerja di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan sebagai pengatur yang memiliki jenjang golongan II (dua) B dan golongan II (dua) C.

2. Golongan III

Golongan II merupakan golongan pegawai yang bekerja di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan sebagai Penata yang memiliki jenjang golongan III (tiga) A, B, C.

Prosedur yang dilakukan dalam pemberian tunjangan pada pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan yaitu sebagai berikut:

1. Satuan Kerja (SATKER) melakukan penganggaran tunjangan ke Kementerian Lingkungan dan Kehutanan setiap tahunnya yang dimana pihak Kementerian Lingkungan dan Kehutanan akan melapor kepada Kementerian Keuangan/Pembendaharaan Negara untuk mengajukan besaran anggaran yang diperlukan SATKER.

2. Kemudian Kementerian Keuangan akan mengirimkan besaran tunjangan yang diperlukan Kementerian Lingkungan dan Kehutanan ke rekening instansi/pemerintahan. Penyaluran tunjangan kepada pegawai dilakukan oleh Kementerian Lingkungan dan Kehutanan dengan dana yang diterima melalui transfer khusus dari Kementerian Keuangan.

936

Nama Pegawai	: Syaiful Daulay, SP, M.Si
Tanggal Lahir	: 23/02/1976
NIP	: 197.605.071.996.031.003
Status Pegawai/Golongan	: PNS/IIID
NPWP	: -
Gaji Pokok	: 3.982.600
Tunjangan Istri/Suami	: 398.260
Tunjangan Anak	: 79.652
JUMLAH	: 4.460.512
Tunjangan Fungsional	: 540.000
Tunjangan Beras	: 217.260
Tunjangan Umum	: 0
Tunjangan Khusus Pajak	: 0
JUMLAH KOTOR	: 5.217.846
Potongan Beras	: 0
Potongan IWP BPJS 2%	: 87.840
Potongan IWP BPJS 8%	: 356.840
Potongan TAPERUM	: 272.991
JUMLAH BERSIH	: 4.500.200

Gambar 3. Contoh Perhitungan Gaji dan Tunjangan Golongan III

Kesimpulan yang dapat penulis berikan mengenai tunjangan pegawai golongan III tersebut gaji awal Rp 5.217.846 setelah dilakukan pemotongan-pemotongan yang berlaku, maka pegawai tersebut mendapat gaji sebesar Rp 4.500.200 setiap bulannya.

Tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai menurut Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan yaitu:

1. Pegawai di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) serta pegawai lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
2. Tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil serta Pegawai lainnya di lingkungan Kementerian.
3. Tunjangan Kinerja bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian dibayarkan terhitung sejak tanggal ditetapkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas oleh pejabat yang berwenang.

4. Setiap Pegawai wajib membuat Laporan Capaian Kinerja Pegawai setiap bulannya
5. Pegawai wajib masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan jam kerja dengan mengisi daftar hadir elektronik, Pengisian daftar hadir dilakukan sebanyak 2 kali jam masuk dan jam pulang.
6. Pegawai berhak mendapatkan pembayaran Tunjangan Kinerja sesuai dengan jabatannya.
7. Besaran Tunjangan Kinerja yang diterima ditentukan berdasarkan kelas jabatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

IV. KESIMPULAN

Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan berdiri Tahun 1983 yang terletak di Jalan Pembangunan No.6 Helvetia Medan Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara Kode Pos 20117, No. Telp/Fax: (061) 8460485 / (061) 8469051, adalah unit pelaksana teknis dibawah naungan Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Lingkungan dan Tata Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia.

Sistem dan prosedur yang digunakan Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan dalam pemberian tunjangan kepada pegawai sudah benar sesuai dengan aturan yang diberikan Pemerintah dengan dibayarkan tepat waktu dan berjalan dengan baik.

Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan agar terus mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi pengendalian dan pengelolaan terhadap prosedur pemberian tunjangan.

V. REFERENSI

- [1] A. Susanto, F. Fachruzzaman, and A. Abdullah, "Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Di Provinsi Bengkulu," *J. Fairness*, vol. 10, no. 1, pp. 43–52, 2020.
- [2] R. A. Purba and J. Sembiring, "Selection of scholarship recipients by using Promethee method in Polytechnic Unggul LP3M Medan," *2016 Int. Semin. Appl. Technol. Inf. Commun.*, pp. 86–92, Aug. 2016, doi: 10.1109/ISEMANTIC.2016.7873815.
- [3] L. Yunita, "Kontribusi Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIS Budaya Langkat Desa Tanjung Ibus Kecamatan Secanggang," *Khatulistiwa J. Pendidik. dan Sos. Hum.*, vol. 3, no. 4, pp. 25–36, 2023.
- [4] R. A. Purba, S. Samsir, M. Siddik, S. Sondang, and M. F. Nasir, "The optimalization of backpropagation neural networks to simplify decision making," *IOP Conf. Ser. Mater. Sci. Eng.*, vol. 830, p. 022091, May 2020, doi: 10.1088/1757-899X/830/2/022091.
- [5] S. Y. Thoiba, F. A. Naway, and B. Marhawati, "Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo," *Innov. J.*

- Soc. Sci. Res., vol. 3, no. 2, pp. 11279–11290, 2023.
- [6] B. br Ginting, A. Fadli, A. Rivai, and F. Alfisyahri, “The Effect of Service Quality and Product Facilities on Consumer Satisfaction with Prices (Toll Free) as Intervening Variables (Case Study on Jasa Marga Mabar 1 Toll Gate),” *Enrich. J. Manag.*, vol. 12, no. 4, pp. 2720–2724, 2022.
- [7] R. Amarullah, F. H. Wismono, K. Hidayah, and W. Luthfi, “Analisis besaran tambahan penghasilan bagi aparatur pemerintah daerah Dengan metode indeks insentif jabatan,” *J. Borneo Adm.*, vol. 13, no. 2, pp. 151–168, 2017.
- [8] M. Faridh and F. Marsella, “Efek Pola Kepemimpinan Secara Berintegritas Serta Responsibilitas Terhadap Maksimalnya Kinerja Keuangan,” *J. Penelit. Teor. dan Terap. Akunt.*, vol. 6, no. 2, pp. 135–149, 2021.
- [9] S. Nilasari, *Panduan praktis menyusun sistem penggajian & benefit*. Raih Asa Sukses, 2016.
- [10] R. A. Purba et al., *Konsep Dasar Sistem Informasi dalam Dunia Usaha*. Yayasan Kita Menulis, 2022.
- [11] S. E. Yohanes Susanto, *Integritas auditor pengaruhnya dengan kualitas hasil audit*. Deepublish, 2020.
- [12] M. F. Nasir, “Analyze The Influence of Organizational Commitment, Motivation and Participation In Budgeting On Managerial Performance With Work Satisfaction As Intervening Variable At Politeknik Unggul Lp3m Medan,” *Int. J. Public Budgeting, Account. Financ.*, vol. 1, no. 2, 2018.
- [13] A. R. Suleman et al., *Perekonomian Indonesia*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [14] I. E. Istikomarah and S. D. Estiningrum, *Pengendalian Internal dalam Sistem Kompensasi*. uwa is inspirasi indonesia, 2022.
- [15] R. A. Purba, “Application design to help predict market demand using the waterfall method,” *Matrix J. Manaj. Teknol. dan Inform.*, vol. 11, no. 3, pp. 140–149, 2021.
- [16] M. Makbul, “Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian,” 2021.
- [17] R. A. Purba and U. Verawardina, “Deteksi Mahasiswa Yang Dapat Menyusun Tugas Akhir dengan Metode Visekriterijumsko Kompromisno Rangiranje (VIKOR),” *Techno. Com*, vol. 20, no. 2, pp. 210–220, 2021.