

Vol. 10 No. 2 April 2024

p-ISSN : 2252-4150

e-ISSN : 2716-3474

Tersedia online di <http://ejurnal.stisipolcandradimuka.ac.id/index.php/JurnalPublisitas/>

Efektivitas Sistem Layanan Payroll Dalam Pembayaran Tunjangan Kinerja Bagi Anggota POLRI di Lingkungan POLDA Bengkulu

Henny Aprianty ¹, Arnubi ², Budiman Sakti ³, Heru Purnawan ⁴

^{1,2,3} Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH – Bengkulu

⁴ Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH – Bengkulu

E-mail correspondence: shane.purnawan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui efektivitas sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri di lingkungan polda Bengkulu. Jenis penelitian yang di gunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan deskriptif dengan teknik studi kasus yaitu dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam pada objek penelitian, data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, metode wawancara, dan metode dokumentasi. Adapun teknik analisis datanya yaitu menggunakan Data Reduction (Reduksi Data), Data Display (Penyajian Data), dan Conclusion Drawing/Verification. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Efektivitas sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri di lingkungan Polda Bengkulu sudah diterapkan dengan baik dan bertanggung jawab, dilihat dari indikator efektifitas program yang meliputi: a) Indikator Ketepatan Sasaran Program, b) Indikator Sosialisasi Program, c) Indikator Pencapaian Tujuan Program, dan d) Indikator Pemantauan Program. 2). Para anggota Polri dan ASN yang berhubungan pun sudah berusaha semaksimal mereka dalam terus meningkatkan efektivitas sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri di lingkungan Polda Bengkulu.

Kata Kunci: Efektivitas, Sistem Layanan, Payroll.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of finding out the effectiveness of the payroll service system in paying performance allowances for police members within the Bengkulu Regional Police. The type of research used in this thesis is qualitative research. This research uses descriptive case study techniques, which are carried out intensively, in detail and in depth on the research object. The data in this research was obtained from primary data and secondary data. Data collection techniques used are observation methods, interview methods, and documentation methods. The data analysis technique is using Data Reduction, Data Display (Data Presentation), and Conclusion Drawing/Verification. The results of this study indicate that: 1). The effectiveness of the payroll service system in paying performance allowances for police members within the Bengkulu Regional Police has been implemented well and responsibly, seen from program

effectiveness indicators which include: a) Indicators of Accuracy of Program Targets, b) Indicators of Program Socialization, c) Indicators of Achievement of Program Goals, and d) Program Monitoring Indicators. 2). The members of the National Police and ASN who are involved have also tried their best to continue to improve the effectiveness of the payroll service system in paying performance allowances for police members within the Bengkulu Regional Police.

Keywords: Effectiveness, Service Systems, Payroll.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mengacu pada orang-orang (juga dikenal sebagai karyawan, pekerja, karyawan atau pekerja) yang bekerja dalam suatu organisasi. Karakteristik manusia yang berbasis energi disebut sumber daya, bukan sumber daya material. Menurut (Abdurrahmat Fathoni 2006) Manusia sebagai sumber daya yang potensial/sistematis tidak dapat diukur dalam hitungan tahun. Keterampilan ini mencakup kemampuan mencipta, kemampuan berpikir kreatif, kreativitas, inisiatif, pemecahan masalah, visi, pandangan ke depan, keterampilan dan pengalaman.

Menurut (Dessler 2009) Salah satu asumsi yang tertanam dalam konsep SDM adalah bahwa pegawai dan petugas (dalam hal ini polisi) dipandang sebagai investasi dalam bisnis. Di sini apabila para pekerja, pegawai atau pejabat dikelola menurut rencana yang baik dan dengan upaya yang lebih profesional, maka perusahaan akan mendapatkan imbalan berupa keuntungan yang lebih besar dan peluang tindak lanjut untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut Sadjijono, kata “polisi” dan “kepolisian” mempunyai arti yang berbeda. Kata “polisi” mengacu pada organ atau departemen pemerintah, sedangkan kata “polisi” mengacu pada

organ dan fungsi pemerintah. Sebagai korporasi, merupakan suatu instansi pemerintah yang diselenggarakan dan dibentuk dalam suatu organisasi pemerintahan.

UU No. Bab 1 ayat 1 Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia bulan Februari 2002 menyatakan bahwa “Petugas kepolisian bertanggung jawab atas segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan kepolisian dan lembaga hukum” Polisi merupakan lembaga pemerintah yang dibentuk untuk menjalankan negara, sehingga tidak dapat dipisahkan dari pemerintah.

Hal itu ada pada pasal 2 UU tersebut. 2 Februari 2002 tentang kepolisian: Peran polisi merupakan salah satu fungsi pemerintah federal di bidang pemeliharaan keamanan nasional, penegakan hukum, perlindungan, pembinaan dan pekerjaan sosial.

Hal itu ada pada pasal 4 UU tersebut. 2 Februari 2002: Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri, termasuk pemeliharaan ketenteraman masyarakat dengan menjaga supremasi hukum, kepedulian, perlindungan dan pemberian pelayanan sosial serta dukungan terhadap hak asasi manusia. Dari segi hukum, peran polisi berkaitan dengan kewenangan kepolisian berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Menurut (Ramadhan and Muhyadi 2021) Untuk meningkatkan efisiensi dan profesionalisme, sangat diperlukan peningkatan kualitas kerja sumber daya kepolisian baik dari segi perencanaan, pengelolaan, dan stabilitas. Meningkatkan kualitas kerja asset perusahaan, seperti aparatur pemerintah atau kepolisian, berarti meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting karena mereka berperan serta dan merencanakan seluruh kegiatan organisasi.

Menurut (Fitriadi et al. 2022) Kinerja pegawai merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengetahui efektivitas organisasi. Tidak ada organisasi atau bisnis yang dapat maju tanpa kinerja karyawan yang lebih baik.

Keterlibatan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Aktivitas individu merupakan dasar dari aktivitas organisasi. Menurut (Sinambela 2017) Kinerja setiap pegawai merupakan faktor yang membentuk seluruh aktivitas suatu organisasi, sehingga memahami perilaku individu menjadi penting untuk menciptakan sistem manajemen yang efektif dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia (SDM).

Dalam melakukan pengukuran kinerja, hendaknya ada ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, yang disebut indikator kinerja. Di antara indikator kinerja tersebut terdapat indikator kinerja yang mengukur keberhasilan sasaran dan sasaran strategis organisasi, yang disebut

indikator kinerja keluaran, indikator yang menunjukkan keberhasilan atau kegagalan dalam rencana kegiatan atau pencapaian tujuan, Indikator kinerja (IKK).

Pengukuran kinerja harus mencakup penetapan indikator kinerja produksi dan target pencapaian dalam laporan kinerja. Hal ini untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang telah dicapai dibandingkan dengan target kinerja yang telah ditetapkan {Formatting Citation}.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu diberikan insentif berupa gaji/tunjangan yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi tempat dia bekerja. Kompensasi/kinerja merupakan istilah yang lebih luas daripada kompensasi karena mencakup segala bentuk remunerasi, langsung atau tidak langsung, kinerja atau non-kinerja.

Gaji tidak bisa dipungkiri karena merupakan harapan terbaik setiap karyawan bagi organisasi. Kompensasi adalah salah satu cara utama untuk mempertahankan karyawan. Mendapatkan gaji yang baik membuat karyawan merasa puas, nyaman dan produktif, yang pada akhirnya membantu organisasi mencapai tujuannya.

Undang-undang tentang gaji polisi tertuang dalam Keputusan Presiden Nomor 89 Tahun 2015 tentang Gaji Pegawai Kepolisian Republik Indonesia. Tunjangan kinerja dibayarkan setiap bulan berdasarkan pandangan menyeluruh terhadap kinerja birokrasi, administratif, dan individu. Pemberian reward kepada pegawai khususnya aparat kepolisian sangat penting dilakukan jika ingin mendorong

seseorang untuk berbuat lebih dari apa yang diinginkan organisasi. Selain itu, penghargaan tersebut merupakan bentuk apresiasi kepada polisi atas kinerja yang telah ditetapkan oleh manajemen.

Dengan penerapan pembayaran gaji dan bonus kinerja berdasarkan keputusan presiden ini, kami berharap reformasi pemerintahan menjadi peluang untuk mempercepat perubahan guna meningkatkan kinerja pejabat publik. Pejabat sebagai alat pemerintahan harus bekerja lebih profesional, bermoral, bersih, dan beretika dalam melaksanakan tugasnya.

Di sisi lain dalam pembayaran tunjangan kinerja polri mulai popular menggunakan system layanan payroll, salah satunya di lingkungan polda Bengkulu. Gaji adalah suatu sistem pembayaran atau sistem pembayaran yang dibayarkan suatu perusahaan kepada karyawannya dalam jangka waktu tertentu. Menggunakan layanan penggajian pihak ketiga memudahkan perusahaan atau departemen SDM untuk membayar seluruh karyawan setiap bulannya. Selain itu, untuk pasukan polisi yang besar dengan ratusan atau ribuan petugas polisi.

Tentu saja, sangat sulit untuk tetap menghitung biaya secara manual saat membayar ke polisi. Dalam sistem pembayaran, pengguna/anggota kepolisian mendapat informasi mengenai pembayaran yang dilakukan pemerintah. Misalnya tunjangan waktu, tunjangan mobil, tunjangan makan, potongan pajak, BPJS, dll. Dengan demikian, hal ini akan membantu para anggota khususnya anggota baru untuk

mengetahui segala detail pembayaran bulanannya.

Selain itu, anggota dapat lebih mudah mengecek pembayarannya melalui sistem pembayaran. Sebab, bukti pembayaran dikirimkan langsung ke masing-masing anggota kepolisian melalui email.

Untuk departemen sumber daya manusia atau administrasi, penggunaan sistem penggajian pihak ketiga menghemat waktu dengan mendistribusikan penggajian ke seluruh karyawan. Sebab, sistem penggajian ini bisa membantu pejabat menyiapkan laporan penggajian untuk kepolisian. Misalnya, jika seorang petugas polisi tidak hadir selama sehari, maka gaji petugas tersebut tidak perlu dihitung. Anda bisa mendapatkan bantuan dari pihak ketiga untuk menghitung biaya polisi.

Di luar gaji pokok, polri juga mendapatkan tunjangan. Bantuan yang diberikan kepada pihak kepolisian adalah bantuan kerja dan jumlah penerima manfaat kinerja dan jumlah Angota Polri di lingkungan polda Bengkulu. Jadi jika Anda ingin tahu lebih banyak: seberapa efektif sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis ingin melakukan penelitian sebagai berikut. **“Efektivitas Sistem Layanan Payroll dalam Pembayaran Tunjangan Kinerja bagi Anggota Polri di Lingkungan Polda Bengkulu”**.

Penelitian difokuskan pada efektivitas sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri di lingkungan polda

Bengkulu. Melihat dari latar belakang masalah Di atas, peneliti menemukan permasalahan sebagai berikut: efektivitas sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri di lingkungan polda Bengkulu? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri di lingkungan polda Bengkulu.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Fitriadi et al. 2022) Kinerja pegawai merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengetahui efektivitas organisasi. Tidak ada organisasi atau bisnis yang dapat maju tanpa kinerja karyawan yang lebih baik.

Keterlibatan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Aktivitas individu merupakan dasar dari aktivitas organisasi. Menurut (Sinambela 2017) Kinerja setiap pegawai merupakan faktor yang membentuk seluruh aktivitas suatu organisasi, sehingga memahami perilaku individu menjadi penting untuk menciptakan sistem manajemen yang efektif dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia (SDM).

3. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan alam dan bertujuan untuk memahami fenomena yang berkaitan dengan seluruh topik penelitian dengan menggunakan metode alam untuk mendeskripsikan data dalam bentuk kata-kata dan bahasa (Lexy

J.Moleong 2009). Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan bukan dalam bentuk angka-angka, melainkan dari transkrip wawancara, catatan lapangan, catatan pribadi, memoar, foto (foto), dan lain-lain, teks resmi (Hadari Nawawi 1991).

Penelitian ini menggunakan deskriptif dengan Metode studi kasus dilakukan secara fokus, rinci dan mendalam. Data dikumpulkan dan disusun melalui observasi dan wawancara antara peneliti dan informan (Ratminto 2005). Tergantung pada masalah yang sedang dipelajari, usahakan untuk mendapatkan data atau informasi sebanyak-banyaknya efektivitas sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri. Untuk melengkapi data dan informasi yang diperlukan, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Kuesioner Melibatkan tanya jawab langsung dengan kelompok yang berkaitan dengan permasalahan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. proses dimana peserta turun langsung ke tempat untuk mengamati, melaksanakan dan mengawasi kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi.
- c. dokumen, yaitu proses pengumpulan data dengan mencantumkan dokumen yang diterima dari organisasi.

Maka yang menjadi informan dalam penelitian tesis ini ada 8 (delapan) orang, mereka ialah Kabid Keuangan, Kepala Urusan Aplikasi dan Laporan Keuangan, Perwira Urusan Pembiayaan,

2 (dua) orang Bintara Urusan Pembiayaan, Kasubbagrenmin, Bintara Umum, dan yang terakhir Tentama Umum.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis gambaran teoritis dan hasil kajian efektivitas sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri di lingkungan Polda Bengkulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Efektivitas sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri di lingkungan Polda Bengkulu telah dilaksanakan dengan baik dan bertanggung jawab yang dibuktikan dengan indikator efektivitas program, yang meliputi: 1) indikator ketepatan tujuan program, 2) indikator sosialisasi program, 3) indikator pencapaian program, dan 4) indikator pemantauan program.
- b. Para anggota Polri dan ASN yang berhubungan pun sudah berusaha semaksimal mereka dalam terus meningkatkan efektivitas sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri di lingkungan Polda Bengkulu.

Pembahasan

Berdasarkan informasi dari wawancara narasumber, informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya akan dijelaskan lebih detail dalam pembahasan ini untuk mendukung teori-teori yang sesuai untuk pembahasan.

Efektivitas Sistem Layanan Payroll dalam Pembayaran Tunjangan Kinerja bagi Anggota Polri di Lingkungan Polda Bengkulu

Dengan menerapkan sistem pembayaran gaji/kinerja berdasarkan peraturan presiden, reformasi birokrasi diharapkan dapat mendorong perubahan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pegawai negeri sipil. Pegawai negeri sipil sebagai alat pemerintahan harus lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam melaksanakan tugasnya.

Di sisi lain dalam pembayaran tunjangan kinerja polri mulai popular menggunakan system layanan payroll, salah satunya di lingkungan polda Bengkulu. *Payroll* merupakan sistem pembayaran atau penggajian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Supriyanta, Supriadi, and Susanto 2022) Layanan penggajian pihak ketiga memfasilitasi pembayaran bulanan gaji administrasi atau SDM kepada seluruh karyawan. Apalagi untuk satuan polisi besar yang anggotanya ratusan atau ribuan.

Tentu akan sangat sulit menghitung secara manual saat membagikan gaji kepada polisi. Dalam sistem penggajian, nantinya pengguna/petugas polisi juga mendapat informasi mengenai subsidi gaji yang dibayarkan oleh pemerintah. Misalnya saja santunan lembur, santunan transportasi, santunan makan, tunjangan pajak, BPJS dan lain-lain. Sehingga juga membantu para member khususnya member baru untuk memahami detail gaji setiap bulannya. Selain itu, sistem

penggajian memfasilitasi penagihan gaji anggota secara akurat. Pasalnya, gaji akan langsung dikirimkan ke email masing-masing anggota polri.

Di departemen SDM atau administrasi, penggunaan sistem penggajian pihak ketiga menghemat waktu saat mendistribusikan gaji seluruh petugas polisi. Pasalnya, sistem penggajian ini dapat membantu pegawai pemerintah menyiapkan laporan gaji bulanan petugas kepolisian. Misalnya, jika seorang petugas polisi libur pada hari itu, Anda tidak perlu khawatir menghitung gaji petugas polisi tersebut. Bantuan Anda adalah pihak ketiga yang menghitung gaji polisi.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang seberapa efektif sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri, maka peneliti melakukan wawancara dengan para informan dengan berdasarkan panduan wawancara teori menurut (Budiani 2007), yang mana efektivitas program dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Indikator Ketepatan Sasaran Program

Indikator ketepatan tujuan program adalah tujuan yang dimaksudkan harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan agar program dapat dilaksanakan secara efektif. Kesetiaan tujuan program adalah sejauh mana peserta program memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini terdapat indikator ketepatan tujuan program meliputi alur dan pelaksanakan program Payroll, sasaran program Payroll (Polri), target yang ingin dicapai dengan program Payroll, dan target sasaran penerima program Payroll.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai bagaimana alur dan pelaksanakan program Payroll, kemudian peneliti bertanya kepada informan. Berdasarkan jawaban informan dapat disimpulkan bahwa mekanisme penyaluran dana Tunkin adalah sebagai berikut:

- 1) Satker:
 - a) Mengirimkan Hardcopy Permintaan Tunkin ke Bidkeu setiap bulan pada bulan berikutnya paling lambat setelah tanggal 5 (T-5);
 - b) Mengupload dokumen Permintaan Tunkin di menu Upload Dokumen-Upload Dokumen Tunkin paling lambat tanggal 5 (T-5);
 - c) Mengirimkan Sofcopy dan Hardcopy data Penarikan Tunkin personel dalam bentuk excel ke BRI setiap bulan pada bulan berikutnya paling lambat setelah tanggal 15 (T-15);
 - d) Bendahara pengeluaran Satker melakukan pemungutan/ pemotongan dan penyetoran PPh Pasal 21 kepada bank persepsi berdasarkan perhitungan pajak pada Aplikasi Puskeu Presisi yang dilakukan terpisah antara Anggota dan PNS Polri serta melaporkan ke Kantor Pelayanan Pajak (KPP) setempat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e) Mengupload Bukti Setor Pajak di menu Upload Dokumen-Upload Bukti Setor Pajak paling lambat tanggal 18 (T-18);
 - f) Mengupload ADK Gaji bulan berjalan 2023 di menu Lainnya-Upload Excel Data ADK Gaji (untuk aplikasi JITU Presisi);
 - g). Mengirimkan 1 rangkap hardcopy

- perwabkeu Tunkin ke Bidkeu paling lambat tanggal 20 (T-20).
- 2) Bidkeu Polda Bengkulu
 - a) Membuat dan mengupload Pengajuan Tunkin Polda pada Puskeu Presisi;
 - b) Kabitkeu Melakukan pengawasan, verifikasi dan validasi terhadap pengajuan Tunjangan Kinerja Tingkat Polda;
 - c) Kapolda Melakukan validasi terhadap pengajuan Tunjangan Kinerja pegawai pada tingkat Polda;
 - d) Mengkompilir dan memverifikasi Hardcopy Permintaan Tunkin Satker Jajaran;
 - e) Membuat cek realisasi tunkin Satker Jajaran;
 - f) Kabitkeu Melakukan pengawasan, verifikasi dan validasi terhadap pengajuan Tunjangan Kinerja Satker Jajaran;
 - g) Memverifikasi dokumen Permintaan Tunkin, Bukti Setor Pajak, Excel Data ADK Gaji (untuk aplikasi JITU Presisi) pada aplikasi puskeu presisi;
 - h) Apabila dana Tunjangan dari Puskeu Polri sudah masuk ke rekening Bidkeu, maka Bidkeu menyalurkan pembayaran nya melalui cek kepada Bendahara Satker Jajaran yang dilakukan setiap bulan pada bulan berikutnya setelah tanggal 15 (T+15);
 - i) Bidkeu melakukan Anev terhadap permasalahan tunkin Satker Jajaran.

Selanjutnya perlu juga untuk mengetahui apakah Anggota Polri selama ini sudah tepat dengan sasaran program Payroll yang sudah ditentukan pada sebelumnya atau belum, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada para

informan. Maka berdasarkan jawaban hasil wawancara dengan para informan dapat disimpulkan bahwa untuk alur dan pelaksanaan program payroll gaji maupun tunkin anggota polri sudah tepat sasaran dengan pengelolaan yang tertib, transparan dan akuntabel.

Kemudian untuk mengetahui Peneliti menanyakan kepada responden tujuan apa yang ingin dicapai dalam sistem penghargaan. Berdasarkan tanggapan informan, kita dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: target yang ingin dicapai dengan program Payroll meliputi:

- 1) Penyaluran Tunkin langsung melalui rekening masing masing personel melalui Puskeu ke Bidkeu dan langsung di realisasikan ke rekening masing masing anggota, tanpa harus bendahara mengambil cek ke bikdeu; Anggota staf bendahara tidak perlu mengambil cek ke bikdeu;
- 2) Mekanisme Penyaluran lebih efektif karena langsng masuk ke rekening personil, tanpa harus adanya waktu perbedaan realisasi dari masing masing satker jajaran. Seperti penyaluran tunkin menggunakan cek; Penghematan Transportasi Personil yang merealisasikan Tunkin

Terakhir untuk mengetahui siapa saja target sasaran penerima program Payroll, kemudian pengkaji bertanyakan soalan kepada informan. Berdasarkan jawapan daripada informan, dapat disimpulkan bahwa target sasaran penerima program Payroll itu meliputi seluruh anggota Polri dan ASN Polda Bengkulu.

b. Indikator Sosialisasi Program

Sosialisasi proyek adalah proses

mengkomunikasikan proyek pemerintah kepada anggota masyarakat dengan tujuan pengakuan dan apresiasi di bidang tertentu. Promosi proyek adalah kemampuan penyelenggara proyek untuk melakukan kampanye agar informasi pelaksanaan program menjangkau masyarakat luas dan melibatkan peserta proyek. Pada penelitian ini indikator pengaktifan program adalah terbentuknya anggota penyelenggara sosialisasi program Payroll, pemyampaian informasi mengenai program Payroll, bentuk sosialisasi yang dilakukan, dan hasil sosialisasi program. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai bagaimana penyelenggara program Payroll dapat melakukan sosialisasi, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada para informan. Berdasarkan jawaban dari para informan dapat disimpulkan bahwa penyelenggara program Payroll melakukan Sosialisasi Ke Satker-satker dan zoom metting yang ada di lingkungan Polda Bengkulu terkait teknis dan pelaksanaan penggunaan Payroll dalam sistem penggajian dan tunjangan kinerja anggota polri di lingkungan Polda Bengkulu.

Kemudian untuk mengetahui bagaimana pemyampaian informasi mengenai program Payroll ini kepada anggota polri, kemudian pengkaji bertanyakan soalan kepada informan. Berdasarkan jawapan daripada informan, dapat disimpulkan bahwa pemyampaian informasi mengenai program Payroll di lingkungan Polda Bengkulu dilakukan dengan cara sosialisasi kepada para bensatker dan operator tunkin dengan melakukan Zoom Meeting terhadap materi program payroll kepada satker

jajaran dan melalui media via WA group. Kemudian pemyampaian informasi mengenai program Payroll ini kepada anggota polri di laksanakan oleh kabidkeu melalui apel pagi pada polda Bengkulu dan disambut baik oleh anggota Polri dan asn karena ketepatan waktu dalam penyaluran tunkin.

Dalam hal ini sangat penting juga untuk mengetahui bagaimana bentuk sosialisasi yang dilakukan oleh Polda Bengkulu terkait program Payroll, kemudian pengkaji bertanyakan soalan kepada informan. Berdasarkan jawapan daripada informan, dapat disimpulkan bahawa bentuk sosialisasi ini dilakukan oleh Polda bengkulu terkait program Payroll dengan mengedukasi anggota staf bendahara melalui sosialisasi ke satker-satker yang ada di lingkungan Polda Bengkulu maupun zoom metting terkait Arahan Teknis dan Petunjuk Teknis penyaluran Tunkin Payroll. Sosialisasi yang di lakukan oleh Polda Bengkulu dalam mengenalkan system payroll yaitu dengan mengundang secara langsung para bendahara/ kaur keuangan dan operator tunjangan kinerja dilingkungan polda Bengkulu dan jajaran dengan nara sumber Kabidkeu Polda Bengkulu, Kasubbid Bia dan APK serta Bank Rakyat Indonesia selaku tim eksekusi pelaksanaan tunkin payroll.

Berhubungan dengan hal tersebut sangat penting juga untuk mengetahui apakah dengan sosialisasi program tersebut para Anggota Polri sudah memahami program Payroll, maka Peneliti bertanya para informan. Berdasarkan hasil wawancara informan dapat disimpulkan dengan adanya sosialisasi tersebut para Bensat

memberikan sosialisasi kembali kepada personil polri pada saat apel di satker dan anggota polri Sudah memahami program payroll tersebut karna Bensat menjelaskan nya sama sperti dari Bidkeu menjelaskan kepada para bensat pada saat zoom meeting mengenai sistem dan teknis program payroll tersebut.

c. Indikator Tujuan Program

Secara umum tujuan dari program-program tersebut adalah untuk memberikan pelayanan kepada peserta program dan meningkatkan hubungan peserta dengan program menjadi lebih baik (Austin dan Pinkleton dalam Purwanto, 2020). Selain itu, program akan mempunyai tujuan berdasarkan kegunaan atau kebutuhan dari program itu sendiri, dan pencapaian tujuan program adalah sejauh mana hasil pelaksanaan program sesuai dengan Tujuan Proyek yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam penelitian ini indikator tujuan proyek meliputi tujuan program kompensasi dan kepuasan hasil pelaksanaan program kompensasi dengan tujuan program yang telah ditentukan, dan harapan kedepannya untuk program Payroll.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai apakah tujuan adanya program Payroll, kemudian pengkaji bertanyakan soalan kepada informan. Berdasarkan jawapan daripada informan, dapat disimpulkan bahwa Tujuan sistem payroll diharapkan akan memudahkan satuan kerja dalam proses penyaluran tunjangan kinerja, karena perhitungannya dilakukan secara otomatis dan akurat. Ini pasti akan sangat membantu, serta terciptanya pengelola keuangan yang tertib, akuntabel, dan transparan.

Kemudian untuk mengetahui bagaimana Hasil pelaksanaan program gaji dengan objektif program yang dinyatakan, peneliti bertanya kepada informan. Berdasarkan jawaban informan dapat disimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara sistem baru dengan sistem yang ada saat ini. lama adalah sama sama bertujuan dan menginginkan dana tunkin di realisasi kan tepat ke sasaran dengan waktu yang singkat. Hasil pelaksanaan program gaji dengan objektif program yang dinyatakan untuk kelancaran operasional baik, efektifitas dan sangat efisien.

Terakhir untuk mengetahui apakah harapan kedepannya untuk program Payroll, kemudian peneliti bertanya kepada informan. Berdasarkan hasil wawancara informan dapat disimpulkan memang ada harapannya pengelola keuangan dapat lebih teliti dalam entry data ke aplikasi puskeu presisi yaitu dengan berpedoman pada pangkat, jabatan/nivellering, grade sesuai dengan KEP/337/III/2023 tanggal 6 Maret 2023 untuk pangkat, level, kelas pangkat dan indeks gaji kinerja. Harapan kedepannya untuk program Payroll lebih baik dan berkembang kedepannya serta lebih disederhanakan sehingga dalam pelaksanaan penyaluran tunkin dalam rangka pengelolaan keuangan negara yang tertib, transparan, dan akuntabe pengelolaan dana publik yang terkendali, transparan dan bertanggung jawab.

d. Indikator Pemantauan Program

Pemantauan program proyek merupakan kegiatan yang terjadi setelah pelaksanaan program sebagai bentuk kepedulian peserta program. Menurut Undang-Undang Pemerintah Nomor 39

Tahun 2006, pengawasan adalah tindakan proses pemantauan, termasuk tindakan tertentu, dalam rangka memasukkan data dan informasi seperti dihasilkan untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan. keputusannya. Ayo lakukan lagi. Tindakan ini diperlukan apabila hasil pengamatan menunjukkan adanya sesuatu atau keadaan yang tidak sesuai dengan rencana semula. Dengan kata lain, Pemantauan adalah tindakan mengamati proses pelaksanaan suatu rencana pembangunan serta mengidentifikasi dan mengantisipasi permasalahan yang telah atau mungkin terjadi, serta mengambil tindakan segera. Riset ini indikator pemantauan program meliputi pengawasan untuk anggota polri yang bekerjanya tidak memenuhi target, proses pemantauan dari program Payroll, dan Tindakan yang diambil setelah keluarnya hasil program Payroll.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai apakah ada pengawasan untuk anggota polri yang bekerjanya tidak memenuhi target, Kemudian penyidik bertanya kepada pelapor. Keputusan dapat diambil berdasarkan tanggapan pembicara bahwa Untuk Pengawasan anggota polri yang bekerjanya tidak memenuhi target di laksanakan oleh bidpropam yang melaporkan kinerja personil kepada opertor tunkin, operator tunkin menginput kinerja anggota polri tersebut pada puskeu presisi. Anggota Kepolisian dan pegawai negeri sipil pada polri memiliki kewajiban untuk mengikuti kegiatan apel pagi dan siang sehingga apabila terdapat personel yang tidak melaksanakan apel, terlambat dll maka dalam hal ini provoos ialah

pegawai yang mempunyai kuasa untuk menindak personel berhak memberikan status kepada personel tersebut dan dalam hal ini diatur dalam perkaperkaper tunjangan kinerjamelakukan kesalahan kecil. Pelanggaran ini biasanya berkaitan dengan individu dan tidak menyebabkan bahaya pihak lainPerkaper nomor 7 tahun 2020. Tentang peraturan ini tertuang dalam tentang tata cara pemberian tunjangan kinerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, penting untuk memahami kinerja fungsi pemantauan program pembayaran, sehingga peneliti mengajukan pertanyaan. Berdasarkan tanggapan informan, diputuskan perlu adanya tindak lanjut program Payroll di lakukan oleh Operator Tunkin satker dan Polda terkait kinerja personil jajaran polda Bengkulu Dan Bidkeu bersinergi dengan BRI, Bidpropam, SDM dalam penyaluran Tunkin Payroll anggota polri.

Terakhir untuk mengetahui bagaimana Dalam penyidikan polisi, penyidik menanyakan kepada pelapor mengenai tindakan yang dilakukan setelah memberikan hasil program reward kepada mereka. Dari jawaban pembicara, kita dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: setelah pemberian hasil dari program payroll yaitu kegiatan penyaluran Tunkin dapat berjalan dengan cepat, transparan, efektif dan di terima baik oleh anggota Polri dimasing-masing satker.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Daripada analisis yang telah dirumuskan daripada kajian teori dan hasil kajian yang dijalankan berkenaan

keberkesanannya sistem tersebut layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri di lingkungan Polda Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Efektivitas sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri di lingkungan Polda Bengkulu. Hal ini terlihat pada indikator efektivitas program yang meliputi a) indikator ketepatan tujuan program, b) indikator efektivitas program, c) indikator pencapaian tujuan program, dan d) indikator pemantauan program, indikator-indikator tersebut terlaksana dengan baik. 2). Para anggota Polri dan ASN yang berhubungan pun sudah berusaha semaksimal mereka dalam terus meningkatkan efektivitas sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri di lingkungan Polda Bengkulu.

Saran

Daripada hasil kajian yang dijalankan berkenaan keberkesanannya sistem tersebut layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri di lingkungan Polda Bengkulu, maka dapat diketahui bahwa efektivitas sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri ini telah dikendalikan secara optimum tetapi tidak secara optimum. Oleh itu, pengkaji memberikan cadangan agar pada masa hadapan dapat berjalan secara optimum: Efektivitas efektivitas sistem layanan payroll dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi anggota polri di lingkungan Polda Bengkulu ia berjalan lancar, tetapi masih ada perkara yang perlu diberi perhatian

etos kerja para anggota dan pemimpin, rasa tanggungjawab dan iniatif, serta rencana masa depan yang harus selalu diperioritaskan dalam menjalankan tugas.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2021). Memperkuat Manajemen Strategis Dengan Pengukuran Kinerja Dalam Organisasi Badan Hukum Publik. *Manajemen Dewantara*, 5(1): 34–47.
- Budiani. (2007). Ide Efektivitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna ‘Eka Taruna Bhakti’ Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar. *INPUT: Jurnal Ekonomi dan Sosial*, 2(1): 49–57.
- Dessler. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Fitriadi, Y., Susanto, S., Irdam, and Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11(4), 448–453.
- Nawawi, H. (1991). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press.
- Moleong, L.J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Ramadhan, A. N, and Muhyadi, M. (2021). Tuntutan Profesionalisme Bidang Administrasi Perkantoran Di Era Digital. *Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)*, 5(1), 29–37.
- Ratminto. (2005). Teknik, Mekanisme

- Dan Model Penilaian Kinerja Aparatur Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 162-184
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. BUMI AKSARA.
- Supriyanta, Supriadi, D., and Susanto, B. (2022). Perancangan Sistem Informasi Penggajian Karyawan Dengan Metode Waterfall. *Indonesian Journal Computer Science* 1(1): 1–6.