

## **EFEKTIFITAS KEBIJAKAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA (STUDI KASUS DI LAPAS NARKOTIKA KELAS IIA BANGLI)**

**I Wayan Rusmantara<sup>1</sup>, Diding Rahmat<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Law Faculty Student, Terbuka University

<sup>2</sup>Faculty Of Law, Dirgantara Marsekal Suryadarma University

Email : [rusmantarabarca@gmail.com](mailto:rusmantarabarca@gmail.com)<sup>1</sup>, [didingrahmat@unsurya.ac.id](mailto:didingrahmat@unsurya.ac.id)<sup>2</sup>

**Citation:** I Wayan Rusmantara., Diding Rahmat., Efektifitas Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia (Studi Kasus Di Lapas Narkotika Kelas Iia Bangli). *LEX OMNIBUS: Jurnal Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara* 1.2.2024. 15-25.

**Submitted:**30-10-2024 **Revised:**15-11-2024 **Accepted:**01-12-2024

### **Abstrak**

Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia yang dirancang khusus untuk menampung narapidana dengan kasus penyalahgunaan narkoba, selain berfungsi sebagai tempat penahanan Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli juga digunakan sebagai tempat Rehabilitasi bagi pecandu narkoba. Oleh karena perannya yang sangat vital maka pemerintah memberikan tambahan penghasilan yang disebut dengan tunjangan kinerja. Pemerintah berharap dengan adanya tunjangan kinerja ini pegawai bisa meningkatkan disiplin diri masing-masing yang secara langsung akan meningkatkan kinerja individu serta kinerja Unit Pelaksana Teknis Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektifitas Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia (Studi Kasus Di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli). Penelitian ini menggunakan metode empiris dengan pendekatan *fact approach* atau yang akrab dikenal dengan pendekatan fakta dilapangan berupa pengumpulan data seperti peraturan perundang-undangan, laporan, Absensi serta pengajuan tunjangan kinerja dan wawancara. Pengolahan data dilakukan dengan melihat kedisiplinan pegawai yang menjadikan peraturan perundang-undangan sebagai acuan atas perilaku pegawai dan menggunakan data berupa absensi, pengajuan tunjangan kinerja serta data dari wawancara yang dilakukan terhadap pemangku tugas dan fungsi dalam bidang kepegawaian untuk mendeskripsikan seberapa efektif pengaruh Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan tunjangan kinerja memiliki dampak positif terhadap kualitas kerja, komunikasi, dan kedisiplinan pegawai. Kualitas kerja pegawai tercermin dari rendahnya tingkat keterlambatan dan pencapaian predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) pada tahun 2024. Komunikasi antar pegawai dan atasan berlangsung dengan baik, menciptakan hubungan profesional yang harmonis dan mendukung kelancaran operasional. Selain itu, tingkat kedisiplinan pegawai juga sangat tinggi, dengan rata-rata keterlambatan hanya sebesar 0,35% per bulan.

**Kata Kunci :** Disiplin Pegawai, Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli, Tunjangan Kinerja

### **Abstract**

*Class IIA Bangli Narcotics Penitentiary is a Technical Implementation Unit under the Ministry of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia which is specifically designed to accommodate leukemia with drug conversion cases, in addition to functioning as a remote place, Class IIA Bangli Narcotics Penitentiary is also used as a Rehabilitation place for drug addicts. Therefore, agreeing to a very important thing, the government provides additional income called a performance allowance. The government hopes that with the existence of employee performance allowances, it can improve each person's self-discipline which will directly improve individual performance and the performance of the Class IIA Bangli Narcotics Penitentiary Technical Implementation Unit. This study aims to determine the Effectiveness of the Policy of Providing Performance Allowances on Improving Employee Discipline in the Ministry of Law and Human Rights (Case Study at Class IIA Bangli Narcotics Penitentiary). This study uses an empirical method with a factual approach or what is familiarly known as a factual approach in the field in the form of data collection such as laws and regulations, reports, Attendance and submission of performance permits and interviews. Data processing is carried out by looking at employee discipline that uses laws and regulations as a reference for employee behavior and using*

*data in the form of absences, submission of performance allowances and data from interviews conducted with task and function holders in the personnel field to describe how effective the influence of the Performance Allowance Policy is on Improving Employee Discipline in the Ministry of Law and Human Rights. The results of the study show that the performance allowance policy has a positive impact on the quality of work, communication, and employee discipline. The quality of employee work is reflected in the low level of lateness and the achievement of the Corruption-Free Area (WBK) predicate in 2024. Communication between employees and superiors is going well, creating harmonious professional relationships and supporting smooth operations. In addition, the level of employee discipline is also very high, with an average lateness of only 0.35% per month.*

**Keyword : Employee's Disciplinary, Class IIA Bangli Narcotics Penitentiary, Performance Allowance**

## A. PENDAHULUAN

Disiplin pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi baik instansi Pemerintah maupun instansi swasta. Kedisiplinan adalah sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang mau untuk mentaati aturan yang berlaku.<sup>1</sup> Kedisiplinan sendiri akan menjadi jembatan sebuah instansi untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan akan tujuan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan dalam sebuah instansi dapat dibentuk dengan banyak cara, salah satunya adalah memberikan imbalan berupa Tunjangan Kinerja.<sup>2</sup>

Tunjangan kinerja merupakan sebuah penghargaan bagi seorang pegawai setelah melakukan suatu pekerjaan dan diberikan imbalan yang dihitung sesuai dengan kinerja yang dilaksanakannya.<sup>3</sup> Tunjangan kinerja ini biasanya ditentukan oleh pemerintah jika instansi tersebut merupakan instansi pemerintah dan bagi Perusahaan swasta, tunjangan kinerja ditentukan oleh instansi itu sendiri. Tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai juga secara tidak langsung akan merangsang produktifitas kinerja dan meningkatkan kedisiplinan seluruh pegawai pada sebuah instansi.<sup>4</sup> Seperti contohnya pada Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang menerapkan Tunjangan Kinerja berbasis kinerja yang Dimana setiap pegawai melakukan kinerja yang dituangkan dalam jurnal harian pada aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) Kementerian Hukum dan HAM maka pegawai tersebut akan mendapatkan tunjangan kinerja sesuai dengan besaran yang ditentukan oleh

---

<sup>1</sup> Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013, p. 193.

<sup>2</sup> Iqbal, Muhammad. *Peran Kepemimpinan, Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Maluku Utara*. PhD diss., Universitas Khairun, 2021.

<sup>3</sup> Muslimin, Andini Maylasari, Muh Salim Sultan, dan Didiek Handayani Gusti. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare." *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* Vol. 5. No. 2 2024, p. 259-273.

<sup>4</sup> *Ibid.*

Undang-undang, namun jika terjadi keterlambatan ataupun tidak hadir di tempat kerja maka akan ada juga potongan yang diberikan kepada pegawai tersebut.<sup>5</sup>

Untuk mendorong kedisiplinan pegawai, pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan, salah satunya adalah pemberian tunjangan kinerja. Kebijakan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan diperjelas lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kemenkumham.<sup>6</sup> Pemberian tunjangan kinerja ini bertujuan untuk memberikan insentif yang sebanding dengan kualitas kinerja pegawai, yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kualitas kerja, dan yang terpenting, kedisiplinan pegawai di lingkungan lembaga, termasuk di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli. Dengan adanya tunjangan kinerja, pegawai diharapkan dapat lebih termotivasi untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan meningkatkan tingkat kedisiplinan yang sangat dibutuhkan untuk keberhasilan operasional Lapas.

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Narkotika Kelas IIA Bangli, yang telah meraih predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), merupakan salah satu instansi di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) yang berkomitmen untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Sebagai bagian dari upaya tersebut, Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli memberikan tunjangan kinerja kepada para pegawainya sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kemenkumham.

Tunjangan kinerja yang diberikan diharapkan dapat menjadi alat motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja pegawai di Lapas tersebut. Peningkatan kedisiplinan di kalangan pegawai sangat penting mengingat tugas mereka yang strategis dalam pengelolaan narapidana dan pelayanan publik. Namun, meskipun tunjangan kinerja telah diterapkan, masih terdapat pertanyaan apakah kebijakan tersebut benar-benar efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian Efektifitas Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak

---

<sup>5</sup> Setiawan, Achmad Sulung, Aisyah Kartika Siregar, Andi Nuhgroho, Anggri Hendarjati, Aprizayanti Anggelina, Asep Humaedi, Bagas Hidayat Putra, et al. *Manajemen Talenta ASN (Kementerian Hukum dan HAM)*. IDE Publishing, 2021.

<sup>6</sup> Sri Hartini, Tedi Sudrajat. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Edisi Kedua. Sinar Grafika, 2022.

Asasi Manusia (Studi Kasus Di Lapas Narkotika Kelas Iia Bangli) sangat penting untuk dilaksanakan, karena akan berpengaruh pada disiplin pegawai yang secara langsung akan meningkatkan kinerja instansi Ketika seluruh pegawai memiliki disiplin yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Efektifitas Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia (Studi Kasus Di Lapas Narkotika Kelas Iia Bangli).

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilaksanakan ini adalah penelitian yang menggunakan metode empiris dengan pendekatan *fact approach* atau yang akrab dikenal dengan pendekatan fakta dilapangan berupa pengumpulan data dan wawancara. Pengumpulan data dilaksanakan dengan melihat fakta di lapangan dan melakukan wawancara pada Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli. Sifat penelitian yang dilakukan ini adalah deskriptif. Data dilaksanakan dengan pengumpulan bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan, data absensi maupun informasi yang didapat dari narasumber yang berwenang. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data yang bersifat kualitatif.

## **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Peraturan Tentang Tunjangan Kinerja dan Disiplin Pegawai di Indonesia dan Data Terkait Tunjangan Kinerja yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai pada Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli**

Dalam pelaksanaan sebuah kebijakan sudah pasti tidak akan terlepas dari regulasi yang memberikan jalan untuk pelaksanaannya, begitu juga dengan kebijakan tunjangan kinerja yang memiliki peraturan yang diturunkan untuk meregulasi setiap pemberiannya kepada pegawai. Tidak hanya didasari oleh peraturan, tetapi tunjangan kinerja yang ada di Kementerian Hukum dan HAM didasari oleh kinerja masing-masing pegawai karena ketika pegawai melakukan hal yang tidak sesuai dengan apa yang menjadi regulasi maka akan mendapatkan potongan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam mewujudkan kesesuaian pemberian tunjangan kinerja ada beberapa aturan dan data yang menjadi dasar pemberian tunjangan kinerja diantaranya sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara merupakan peraturan yang menjadi dasar bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), peraturan ini merupakan peraturan ASN paling lengkap yang dikeluarkan oleh pemerintah, hal ini karena peraturan ini memuat mengenai Asas, Prinsip, Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN yang mengabdikan untuk Indonesia.<sup>7</sup> Dalam peraturan ini juga dijelaskan mengenai pemberian tunjangan kinerja yang dijelaskan dalam pasal 80 dalam peraturan ini, pada pasal tersebut dijelaskan bahwa pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja pegawai tersebut yang dimana tunjangan kinerja PNS pusat akan dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN). dalam peraturan ini menjelaskan secara tersirat bahwa dalam mendapatkan tunjangan kinerja pegawai harus memiliki kinerja yang baik yang dijelaskan dalam peraturan ini.

- b. Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia

Peraturan ini merupakan peraturan utama yang dipakai Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia untuk memberikan besaran tunjangan kinerja kepada pegawainya. dalam peraturan ini tidak hanya memberikan gambaran berapa besaran tunjangan yang diberikan tetapi juga memberikan gambaran secara jelas tentang apa saja yang menjadi faktor pengurang tunjangan kinerja pegawai jika seorang pegawai melakukan kesalahan. Beberapa hal yang dibahas dalam peraturan ini adalah sebagai berikut<sup>8</sup> :

- 1) Ketentuan Umum yang membahas tentang istilah-istilah dalam peraturan ini yang akan menjadi pembahasan di BAB selanjutnya serta pernyataan bahwa setiap pegawai berhak menerima tunjangan kinerja yang diberikan setiap bulannya
- 2) Komponen Penentu Besaran Tunjangan Kinerja adalah penjelasan secara singkat tentang apa saja yang mempengaruhi besaran tunjangan kinerja yang akan diterima oleh pegawai
- 3) Hari dan Jam kerja Pegawai menjelaskan tentang waktu kerja pegawai yang harus diikuti dan ditaati oleh semua pegawai, dalam BAB ini juga dijelaskan tentang

---

<sup>7</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>8</sup> Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia

potongan tunjangan kinerja dari keterlambatan 1 Menit, Keterlambatan lebih dari 30 Menit hingga tidak melakukan perekaman absensi masuk maupun ketika pulang tempat kerja.

- 4) Pemotongan Pembayaran Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai yang menjelaskan secara rinci persentase potongan mulai dari keterlambatan melakukan perekaman absen, tidak melakukan perekaman absensi, tidak hadir secara penuh dalam satu hari, melakukan cuti yang diregulasi mendapatkan potongan tunjangan kinerja hingga potongan ketika melaksanakan tugas belajar.
- 5) Pencatatan dan Pembayaran merupakan isi yang sangat erat hubungannya antara Tunjangan kinerja dan Disiplin Pegawai, hal ini karena dalam Bab V ini dijabarkan bagaimana kedisiplinan pegawai dalam mentaati jam kerja, hubungan dengan atasan langsung yang dicatat sedemikian rupa serta dijadikan laporan untuk mendapatkan tunjangan kinerja.

c. Data Kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli

Sejak disahkannya Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli menerapkan pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai yang sering disebut dengan “Tunjangan kinerja By Kinerja” istilah ini diberikan karena besaran tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerja yang dilakukannya seperti melakukan perekaman absensi secara tepat waktu, membuat jurnal harian dan pemberian penilaian oleh atasan langsung dari pegawai tersebut.<sup>9</sup>

Pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli data yang dapat saya sajikan sesuai dengan data yang diunduh oleh Pengelola Kepegawaian dan diajukan oleh Pengelola Keuangan ke Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bali. data akan disajikan dengan membuat rata-rata pegawai melaksanakan tugas selama satu bulan adalah 22 hari, jika disajikan dalam bentuk data maka setiap pegawai melakukan perekaman absen sebanyak 44 kali yang jika ditotalkan dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 85 pegawai maka jumlah perekaman absensi dalam satu bulan pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli adalah sebanyak 3740 kali,

---

<sup>9</sup> Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia

pembuatan jurnal sebanyak 22 kali yang jika ditotalkan dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 85 pegawai maka pembuatan jurnal harian dalam satu bulan pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli adalah sebanyak 1870 Jurnal Harian. Dalam penyajian data nanti yang berupa tabel akan dijelaskan berapakali keterlambatan yang dilakukan oleh seluruh pegawai dan berapa kali pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli tidak membuat jurnal harian.

Tabel I  
(Daftar Potongan Tunjangan Kinerja Pegawai)

No	Bulan	Keterlambatan yang Dipotong	Persentase	Tidak Membuat jurnal	Persentase
1	Januari	18	0,48%	6	0,0032%
2	Februari	17	0,45%	1	0,0005%
3	Maret	14	0,37%	2	0,0011%
4	April	9	0,24%	4	0,0021%
5	Mei	12	0,32%	1	0,0005%
6	Juni	18	0,48%	5	0,0027%
7	Juli	17	0,45%	2	0,0011%
8	Agustus	12	0,32%	2	0,0011%
9	September	14	0,37%	4	0,0021%
10	Oktober	10	0,27%	4	0,0021%
11	November	12	0,32%	8	0,0043%
	Jumlah	145	4,09%	39	0,021
	Rata Rata	13	0,35%	3,5	0,0019

Selain data yang disajikan melalui tabel diatas yang menggambarkan persentase dari keseluruhan pelanggaran yang dibuat oleh pegawai yang ada pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli, penulis juga melakukan wawancara dengan bidang kepegawaian yang mengatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan Permenkumham Nomor 10 Tahun 2021 telah diterapkan pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli sejak peraturan itu disosialisasikan di Bali dan diperintahkan dipergunakan sebagai acuan dalam pemberian tunjangan kinerja pada seluruh Unit Pelaksana Teknis Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bali. Permenkumham tersebut juga memberikan efek lain seperti komunikasi pegawai dengan atasan langsung lebih intens dan lebih baik karena jurnal harian yang dibuat oleh pegawai harus dinilai oleh atasan langsung masing-masing guna mendapatkan tunjangan kinerja maksimal dari masing-masing pegawai.

## **2. Kedisiplinan Pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli**

Dari berbagai data yang didapatkan oleh penulis yang dikira cukup untuk menggambarkan bagaimana keadaan dari Disiplin Pegawai setelah diterapkannya pemberian tunjangan kinerja pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli. Pada dasarnya akan ada beberapa pembahasan yang merupakan pemikiran yang dimiliki oleh penulis yang didasarkan pada data diatas diantaranya adalah :

### **a. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja dari pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli dapat kita lihat dari setiap bulannya pada data yang disajikan dalam tabel yang dimana kurang dari 1 persen setiap bulannya pegawai melakukan keterlambatan atau pulang lebih awal. hal ini menggambarkan bahwa pegawai datang untuk melaksanakan kinerja dengan penuh semangat, setiap pegawai juga menuangkan semua pekerjaannya dalam jurnal harian yang setiap hari dipantau oleh atasan langsungnya. setiap pegawai saat ini di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli memberikan kinerja dengan sangat baik yang dibuktikan dengan berhasilnya Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli meraih predikat Wilayah Bebas dari Korupsi yang diterima di tahun 2024 yang menjadi bukti lebih nyata bahwa penerapan pemberian tunjangan kinerja ini sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja dari seluruh pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli.



b. Komunikasi

Komunikasi yang terjalin antara pegawai dengan rekan kerja sangat baik, hal ini dikarenakan setiap pegawai akan dinilai oleh atasan langsungnya masing-masing, jadi hubungan yang profesional terjalin dengan baik, tidak hanya dengan atasan langsung tetapi dengan rekan kerjapun komunikasi berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan dengan roda organisasi bergulir dengan baik dan mencerminkan terdapatnya keharmonisan yang sangat baik pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli.

c. Kedisiplinan

Pada bidang kedisiplinan pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli kita bisa lihat dari data yang telah terpapar pada tabel I yang dimana rata-rata keterlambatan yang terjadi di setiap bulannya hanya 0,35%. hal ini menggambarkan adanya indikasi dari keterlambatan pegawai yang terjadi dimana rata-rata selalu berada di bawah 1 persen. Angka 0,35% yang didapatkn penulis juga menggambarkan bahwa semangat dari pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli bisa dikatakan cukup tinggi pada tahun 2024 ini. Jika kita liat lebih dalam dari permenkumham nomor 10 tahun 2021 bisa kita pahami bahwa di peraturan tersebut dibahas tentang jenis-jenis porongan yang bisa menjadi faktor pengurang dari tunjangan kinerja pegawai yang dimana faktor-faktor tersebut diambil dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebabkan semua peraturan yang menjelaskan tentang disiplin pegawai ditaati oleh pegawai yang ada pada Lapas narkotika Kelas IIA Bangli.

Dari berbagai data yang sudah penulis jelaskan, penulis dapat mendeskripsikan bahwa Pemberian Tunjangan kinerja yang dituangkan dalam Permenkumham Nomor 10 Tahun 2021 cukup efektif untuk menumbuhkan kedisiplinan dari pegawai yang ada di Kementerian Hukum dan HAM, Hal ini karena ketika seorang pegawai tidak mentaati peraturan tersebut maka tunjangan mereka akan berkurang dan penghasilan pegawaipun akan berkurang. Oleh karena hal tersebut kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia cukup efektif dilakukan yang dimana penulis melakukan study kasus pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Bangli, namun dengan adanya Konsistensi keterlambatan perlu menjadi perhatian dari pemerintah untuk memberikan terobosan baru agar keterlambatan meskipun hanya kurang dari

1% tersebut bisa hilang dan membuat pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM Bisa berkinerja dengan kedisiplinan 100% yang di lihat tolak ukurnya dari absensi.

#### **D. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat indikasi konsistensi keterlambatan pegawai pada Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli. Hal ini perlu menjadi perhatian pemerintah karena meskipun sudah ada Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia tetapi masih ada keterlambatan oleh pegawai meskipun kurang dari 1% jumlahnya dari seluruh absensi pegawai dalam satu bulan. Meskipun demikian kebijakan pemberian tunjangan kinerja ini juga berjalan dengan baik karena konsistensi yang cukup kecil dalam hal kedisiplinan absensi bisa kita bilang sebagai prestasi yang baik meskipun masih ada keterlambatan yang terjadi.

#### **E. SARAN**

Peningkatan kedisiplinan yang diakibatkan oleh pemberian tunjangan kinerja ini merupakan terobosan yang sangat baik untuk diterapkan. Dalam penelitian ini penulis juga menyarankan pemerintah untuk membuat terobosan-terobosan baru yang memiliki efek domino yang besar seperti dalam penelitian ini sehingga kinerja dari seluruh elemen pemerintah bisa bekerja dengan kinerja yang memajukan Negara Kesatuan Republik Indonesia guna mencapai cita-cita yaitu menjadi Negara Maju pada Tahun 2045.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku :**

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.

Setiawan, Achmad Sulung, Aisyah Kartika Siregar, Andi Nuhgroho, Anggri Hendarjati, Aprizayanti Anggelina, Asep Humaedi, Bagas Hidayat Putra, et al. *Manajemen Talenta ASN (Kementerian Hukum dan HAM)*. IDE Publishing, 2021.

Sri Hartini, Tedi Sudrajat. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Edisi Kedua. Sinar Grafika, 2022.

**Jurnal, Skripsi, Tesis Disertasi :**

Diah Siti Utari, Sri Ambar Rinah dan Muhammad Irwansyah. Pengaruh Tunjangan Kinerja pegawai Terhadap Kinerja Pegawai yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol.4. 2023.

Eny Setyorini, Wuku Astuti. Pengaruh Tunjangan Kinerja pegawai Terhadap Kinerja PNS Pada Kanwil Badan Pertanahan Nasional yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Bidang Ekonomi Bisnis dan Perbankan* Vol.12. 2022.

Iqbal, Muhammad. *Peran Kepemimpinan, Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Maluku Utara*. PhD diss., Universitas Khairun, 2021.

Iryani, Harry Yulianto, Lili Nurpadilah. Pengaruh dari Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja yang dilakukan Pegawai melalui tola ukur Kepuasan Kinerja Sebagai sebuah Variabel Mediasi. *Journal of Management & Business* Vol.5. 2022.

Muslimin, Andini Maylasari, Muh Salim Sultan, dan Didiek Handayani Gusti. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* Vol. 5. No. 2, 2024.

**Peraturan Perundang-Undangan :**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia