



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 10092-10099

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Kinerja ASN pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Lima Puluh Kota

Afri Efendi

Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim

Email: afri.efendi12@gmail.com

Abstrak

Tunjangan kinerja daerah adalah tunjangan yang diberikan kepada PNS dan CPNS yang dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. Tunjangan kinerja daerah merupakan penyempurnaan dari tunjangan yang telah ada dan akan menjadi satu tunjangan yang spesifik untuk memacu kinerja dan sekaligus menjamin keadilan dalam pemberian tunjangan. Pemberian tunjangan kinerja daerah ini merupakan salah satu langkah nyata yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dalam rangka melaksanakan reformasi birokrasi dalam bentuk pemberian remunerasi kepada para pegawai di lingkungan pemerintahan daerah Lima Puluh Kota. Penelitian ini dilakukan dalam rangka menganalisis implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja ASN pada dinas pendidikan dan kebudayaan di Lima Puluh Kota. Pemberian tunjangan kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja PNS dan CPNS, meningkatkan kesejahteraan PNS dan CPNS. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemui hambatan-hambatan. Faktor atau dimensi yang penulis analisis karena dianggap akan berhasil implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah, antara lain: tujuan dan sasaran, program kegiatan telah tersusun dan dana siap dan telah disalurkan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif karena peneliti bermaksud memahami tentang fenomena apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Lima Puluh Kota, khususnya di lingkungan dinas pendidikan dan kebudayaan Lima Puluh Kota. Obyek penelitian ini adalah para pejabat, pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil di lingkungan dinas pendidikan dan kebudayaan Lima Puluh Kota. Berdasarkan hasil penelitian, implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah di dinas pendidikan dan kebudayaan Lima Puluh Kota belum sepenuhnya berhasil. Beberapa tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan pemberian tunjangan

kinerja daerah belum tercapai secara maksimal. Perlu ditumbuhkan komitmen yang kuat di antara pihak-pihak yang terkait sehingga tujuan kebijakan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal.

Kata Kunci: *Implementasi kebijakan, Kinerja Pegawai*

Abstract

Regional performance allowances are allowances given to civil servants and civil servants associated with attendance and performance assessments. The regional performance allowance is a refinement of the existing allowance and will become a specific allowance to spur performance and at the same time ensure fairness in awarding benefits. The provision of this regional performance allowance is one of the concrete steps taken by the regional government of the Lima Puluh Kota Regency in order to implement bureaucratic reform in the form of providing remuneration to employees within the Lima Puluh Kota regional government environment. This research was conducted in order to analyze the implementation of the policy of providing ASN performance allowances at the education and culture offices in Lima Puluh Kota. The provision of performance allowances aims to improve the performance of PNS and CPNS, improve the welfare of PNS and CPNS. However, in its implementation there are still obstacles. Factors or dimensions that the author analyzes because they are considered to be successful in implementing regional performance allowance policies, including: goals and objectives, activity programs have been compiled and funds are ready and have been distributed. This research is a qualitative research because the researcher intends to understand what phenomena are experienced by research subjects, for example behavior, perceptions, motivations, actions, etc. This research was conducted in Lima Puluh Kota District, especially within the Lima Puluh Kota education and culture department. The objects of this research are officials, civil servants and prospective civil servants in the Lima Puluh Kota education and culture department. Based on the results of the research, the implementation of the policy of providing regional performance allowances at the Lima Puluh Kota education and culture office has not been fully successful. Some of the goals that have been set in the policy of providing regional performance allowances have not been optimally achieved. It is necessary to grow a strong commitment among related parties so that the stated policy objectives can be achieved optimally.

Keywords: *Policy implementation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Van Metter dan Van Horn merumuskan sebuah abstraksi yang memperlihatkan hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi hasil atau kinerja kebijakan. Kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat standar dan sasaran. Menurutny, sebagai suatu kebijakan tentulah mempunyai standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana atau implementor kebijakan. Dengan demikian,

maka implementasi kebijakan pemberian tunjangan penghasilan atau tunjangan kinerja kepada pegawai dalam hal ini ASN dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya sangat penting untuk diimplementasikan.

Implementasi pemberian tunjangan penghasilan atau tunjangan kinerja yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara dengan tetap memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan mendapatkan persetujuan DPRD. Tambahan penghasilan tersebut menggunakan kriteria beban kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan pertimbangan objektif lainnya dengan berpedoman pada peraturan pemerintah. Apabila Peraturan Pemerintah tersebut belum terbit, maka Kepala Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan bagi Pegawai ASN setelah mendapat persetujuan dari Menteri Dalam Negeri. Hal ini berdasarkan Peraturan Menteri dalam negeri Republik Indonesia (Anon n.d.-c) Nomor 77 Tahun 2020, menimbang bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 221 ayat (1) tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, perlu menetapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Peraturan Pemerintah (Pemerintah Republik Indonesia 2019) Nomor 12 Tahun 2019 tentang pengelolaan Keuangan Daerah.

Pemberian tunjangan oleh Pemerintah daerah mempedomani Dengan diberlakukannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Anon n.d.-a) Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur mengenai pemberian tunjangan berbasis kinerja bagi PNS/ ASN, maka Pemerintah daerah harus mulai berbenah dan mempersiapkan model dan skema pembiayaan guna melaksanakan amanat kedua peraturan perundang-undangan tersebut.

Pada tahap implementasinya dalam birokrasi pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota, khususnya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota dapat terlihat dari kriteria disiplin dan prestasi kerja pegawai dimana ASN di Dinas Pendidikan hanya rajin dalam proses pengisian daftar hadir dimulai dari apel pagi, pengisian daftar hadir siang dan pulang. Sedangkan indikator prestasi kerja belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini dapat dilihat dari hasil kurva predikat kinerja Pegawai dengan capaian kinerja Baik sementara sasaran yang dicapai seharusnya Sangat Baik. Penilaian hasil kerja pegawai dalam kinerja pegawai memberikan gambaran pada masing_masing indikatornya, seperti pada indikator kuantitas kerja yang ditunjukkan melalui aspek ketercapaian jumlah tugas yang diselesaikan, tingkat ketelitian dan indikator efektifitas kerja yang ditunjukkan melalui aspek kesalahan dan kegagalan hasil kerja yang ditunjukkan dalam aspek ketepatan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Syarifuddin, 2018:74).

Berdasarkan obeservasi lapangan, masih terdapat beberapa oknum pegawai yang

melakukan pelanggaran saat jam kerja, lebih dari 20% pegawai lalai dalam tugasnya. Diantaranya meninggalkan tempat kerja tanpa sepengetahuan rekan kerja, berbincang-bincang diluar konteks pekerjaan pada saat jam kerja, bermain ponsel saat jam kerja, serta tidak melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaan saat tidak diawasi. Padahal sesuai dengan implementasi kebijakan Peraturan (Tohir, Umum, and Ktna 2020) Pemerintah Nomor 53 Tahun 2020 tentang Disiplin Kerja yang bertujuan agar seluruh Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Tanpa adanya kinerja yang baik di semua tingkat organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi akan sulit dicapai.

Beberapa hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa adanya korelasi positif terkait peningkatan kinerja pegawai dengan adanya kebijakan tambahan penghasilan pegawai, sebagaimana hasil penelitian (Meriana 2016) menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja secara simultan memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Morowali.

Sementara menurut hasil penelitian Ahmad Guntur Putratama (2016) melihat bahwa kebijakan tambahan penghasilan bagi pemerintah Kota Yogyakarta belum bisa memberikan motivasi kepada pegawai untuk peningkatan kinerjanya. Dari dua hasil penelitian terdahulu terlihat adanya perbedaan pendapat terkait peningkatan kinerja pegawai akibat dari perspektif kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai. Dari pandangan hasil penelitian diatas meperlihatkan adanya kontra pendapat terkait peningkatan kinerja pegawai dengan adanya kebijakan tunjangan penghasilan pegawai (TPP), sehingga masih memberikan ruang untuk pembuktian dengan kajian lebih lanjut. Permasalahan yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota hampir sama dengan permasalahan yang terjadi pada penelitian sebelumnya, yaitu Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih memprihatinkan, yang ditunjukan masih tingginya persentase kelalaian kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar. Fokus penelitian ini adalah meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota dengan diberi tambahan penghasilan Pegawai.

Berdasarkan fenomena yang ditemui di lapangan, Maka dari itu peneliti tergugah untuk mengangkat penelitian ini dengan judul "Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Kinerja ASN pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Lima Puluh Kota".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempergunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis pendekatan Deskriptif (Deskriptif Kualitatif), yang bertujuan mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Jenis penelitian deskriptif kualitatif ini digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara serta kajian dokumen dan literature secara komprehensif sesuai dengan rumusan masalah yang ditentukan. Pada tahapan analisis data dilakukan dengan model penalaran induktif. Hasil dan pembahasan pada penelitian lebih menekankan pada pemaknaan atas data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Tujuan dan Sasaran Telah ditetapkan

Berikut ini hasil wawancara terkait sikap pegawai dalam peningkatan disiplin dan kinerja sebagai standar penilaian dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai, sebagai berikut: *"Kami berupaya untuk disiplin, karena itu penilaian pimpinan terhadap kinerja kami. Biasanya kami berupaya datang cepat agar tidak terlambat absen, nanti setelah absensi baru kami keluar kantor untuk tugas luar begitu juga kalau pulang kerja, kami harus ke kantor dulu untuk absen kembali baru pulang ke rumah, (Harry Wiryatma, 15 Mei 2023)"*

B. Program Kegiatan telah tersusun

Berdasarkan hasil observasi peneliti, pelaksana program merupakan tim dan anggota yang berwenang untuk melaksanakan penyaluran TPP. Hal ini sejalan dengan pendapat salah satu informan yang berasal dari pejabat di lingkungan dinas pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota yang menyatakan bahwa *"Jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas. Semua pihak-pihak yang terkait harus memiliki komitmen bersama untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Kebijakan tunjangan kinerja daerah ini merupakan hal yang baru, masih perlu banyak dilakukan dalam perbaikan dalam pelaksanaan di lapangan sehingga tujuan yang diharapkan dari kebijakan tersebut dapat dicapai. (Yollanda Ferry, 5 Juni 2023)"*

C. Dana telah siap dan telah disalurkan

Pemberian tunjangan kinerja daerah ini merupakan salah satu bentuk upaya nyata pemerintah daerah Lingkungan dinas pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota dalam melakukan reformasi birokrasi di dalam tubuh pemerintahan daerah. Dengan adanya kebijakan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi seluruh pihak, baik bagi

pemerintah, pegawai maupun masyarakat.

Salah satu informan yang berasal dari pejabat di lingkungan pemerintah kota administrasi Jakarta Utara mengatakan bahwa:

"Dengan adanya kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah, kinerja sebagian para pegawai mengalami peningkatan, khususnya pada unit yang saya pimpin. Setidaknya para pegawai sudah tiba di kantor pada pukul 07.30 bahkan sebelum jam tersebut dan baru meninggalkan kantor rata-rata pada pukul 16.00 pada hari Senin-Kamis dan pukul 16.30 pada hari Jumat. Berbeda dengan sebelum diterapkannya kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah, para pegawai di lingkungan dinas pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota banyak yang baru tiba di kantor pada pukul 09.00 pagi. Namun, keberhasilan ini bisa menjadi gagal disebabkan orang-orang yang tidak disiplin. karena perilaku tidak disiplin ini bisa mempengaruhi para pegawai yang sudah disiplin (Yollanda Ferry, 10 Juli 2023).

Pembahasan

Berdasarkan teori implementasi yang dikemukakan oleh Merilee S. Grindle. Bahwa fokus dalam penelitian ini yaitu tujuan dan sasaran telah ditetapkan, Program Kegiatan telah tersusun, dan dana telah siap dan telah dilakukan. Hasil dan analisis kualitatif terhadap implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai diuraikan sebagai berikut:

A. Tujuan dan Sasaran

Hasil wawancara dengan informan menyatakan bahwa dimensi disposisi tidak hanya soal komitmen dan respon pelaksana kebijakan untuk melaksanakan kebijakan secara sungguh-sungguh, namun juga adanya perhatian dari aktor atau pemberi kebijakan berupa pemberian insentif atau reward bagi pelaksana kebijakan yang berprestasi. Artinya bahwa penghargaan dari aktor kebijakan atau instansi setempat bisa memberikan semangat bagi para pelaksana kebijakan untuk bisa berkomitmen dan bersungguh-sungguh dalam menegakkan kedisiplinan dan kejujuran terkait pelaporan hasil kinerja sehingga tujuan dari tambahan penghasilan pegawai dapat tercapai. Pemahaman dan pendalaman juga dapat membantu terciptanya dan terlaksananya implementasi sesuai dengan tujuan yang akan di capai.

Menurut hemat peneliti reward yang diinginkan oleh pegawai adalah tidak tepat, karena pemberian TPP merupakan reward terhadap peningkatan kedisiplinan. Dalam kebanyakan kasus, para pegawai yang bekerja melebihi jam kerja, salah satu penyebabnya adalah penumpukan pekerjaan yang disebabkan oleh kelalaian mereka sendiri. Seperti pekerjaan yang harusnya dilaksanakan setiap hari, tapi diborong di akhir pekan saja.

B. Program Kegiatan telah tersusun

Pelaksanaan program adalah suatu hal yang sangat penting dalam suatu kebijakan, karena pelaksana program adalah penggerak ataupun alat untuk mencapai suatu keberhasilan yang telah ditetapkan pada awal pembuatan kebijakan. Dapat dikatakan para

pelaksana ini adalah penyedia dan pemberi pelayanan di dalam suatu kebijakan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, pelaksana program merupakan tim dan anggota yang berwenang untuk melaksanakan penyaluran TPP.

C. Dana telah siap dan telah disalurkan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan masih rendah dilihat dari kesadaran akan kedisiplinan dalam bekerja para pegawai, mentalitas para pegawai yang berusaha untuk mencapai rasionalitas maksimal yaitu dengan cara menyiasati bagaimana absensi penuh tetapi masih bisa bolos, saling menutupi kesalahan dan lain sebagainya, secara keseluruhan implementasi kebijakan tersebut belum dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dikarenakan kurangnya komitmen para pegawai dalam upaya meningkatkan kapasitas diri dan kedisiplinan dalam bekerja, sehingga belum terlihat peningkatan yang signifikan dan cenderung terlihat stagnan dalam kinerja pegawai. Apalagi tidak adanya sanksi untuk para pegawai yang tidak disiplin

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis data mengenai implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. Disimpulkan sebagai berikut: 1) Tujuan dan sasaran kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah dapat meningkatkan kinerja ASN, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kesejahteraan ASN, dan meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah dan Kebijakan pemberian TPP di dinas pendidikan menginginkan perubahan yaitu meningkatkan disiplin dan kinerja ASN. 2) Kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah telah dikomunikasikan kepada seluruh SKPD/UKPD yang ada di lingkungan administrasi dinas pendidikan lima puluh kota dalam bentuk sosialisasi. Sosialisasi dimaksud disini adalah segala usaha yang dilakukan oleh pihak terkait untuk memberitahukan setiap kebijakan yang telah ditetapkan kepada para pegawai di lingkungan dinas pendidikan lima puluh kota, khususnya terkait kebijakan tunjangan kinerja daerah. Kebijakan tunjangan kinerja daerah sangat cepat beredar luas karena tunjangan kinerja daerah ini menyangkut pendapatan dan kesejahteraan bagi para pegawai. Namun, penyebarluasan kebijakan yang hanya dari mulut ke mulut diantara pegawai sangat rentan terhadap penyebarluasan kebijakan yang tidak utuh. 3) Tujuan-tujuan yang diharapkan dari pemberian tunjangan kinerja daerah, seperti peningkatan kesejahteraan pegawai, dan administrasi pengelolaan keuangan yang lebih tertib sudah dapat dicapai walaupun belum maksimal. Upaya pencapaian tujuan-tujuan tersebut dapat lebih ditingkatkan lagi sehingga diperoleh hasil yang lebih baik dari pencapaian yang ada saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, Hardani, Universitas Sebelas Maret, Helmina Andriani, Dhika Juliana Sukmana, Universitas Gadjah Mada, M. Si. Hardani, S.Pd., Grad. Cert. Biotech Nur Hikmatul Auliya, M. Si. Helmina Andriani, Rhousandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, and Ria Rahmatul Istiqomah. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Anon. n.d.-a. "2011.63.Pdf."
- Anon. n.d.-b. "PERBUP NO 12 TAHUN 2022 TTG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI ASN DI LINGKUNGAN PEMKAB 50 KOTA.Pdf."
- Anon. n.d.-c. "Permendagri_No_77_Tahun_2020_Pedoman_Teknis_Pengelolaan_Kuangan_Daerah_1f853ed2a2.Pdf."
- BPK. 2006. "Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah." 1–73.
- Darmasto, Bonifatus, Kamaliah, and Restu Agusti. 2020. "Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Balanced Scorecard." *Jurnal Sorot* 8(1):95–104.
- Herdiana. 2018. "Sosialisasi Kebijakan Publik: Pengertian Dan Konsep Dasar." *Stiacimahi.Ac.Id* 14(November):13–25.
- Media, Suluh. 2021. *Implementasi Kebijakan Publik Pentingnya Kapital Sosial Dan Koproduks*.
- Meriana, Madjid. 2016. "Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan , Penelitian Dan Pembangunan Daerah." *Jurnal Katalogis* 4(8):85–93.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2019. "Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah." *Jurnal Media Hukum* 184.
- Ramdhani, Abdullah, and Muhammad Ali Ramdhani. 2017. "Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik." *Jurnal Publik* 1–12. doi: 10.1109/ICMENS.2005.96.
- Subianto, Agus. 2020. *Kebijakan Publik Tinjauan Perencanaan < Implementasi Dan Evaluasi*.
- Tentara, Prajurit, Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian, Negara Republik, Pejabat Negara, Prajurit Tentara, Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian, Negara Republik Indonesia, Pejabat Negara, Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional, Anggota Kepolisian, Negara Republik, and Pejabat Negara. 2016. "PRES/DEN REPUBLIK INDONESIA/1." (2).
- Tohir, Winarno, Ketua Umum, and Kelompok Ktna. 2020. "Dalam Memenuhi Kebutuhan Pangan." 7(043023).