

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENAMBAHAN PENGHASILAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Waras Mulyono¹, Annisa Purwatiningsih², Cahyo Sasmito³

^{1,2,3}Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

Email: annisa.pn97@gmail.com

Received: 10 Februari 2022 | Revised: 11 Juli 2022 | Accepted: 11 Juli 2022

Abstract: *Many policies have been carried out to improve the performance of local government officials in providing optimal public services, one of which is the provision of Employee Income Allowances. Local governments can provide additional income to employees by looking at the regional financial capacity. The purpose of this study is to describe the implementation process and impact of the Pasuruan Regent Regulation Number 58 of 2018 concerning Additional Employee Income in improving employee performance at the Pasuruan District Livestock and Food Security Service. Qualitative descriptive research method. The results showed that the increase in income intended for employees had a positive impact on improving employee performance. Implementation of increased income aimed at employees to improve employee discipline both in attendance and when employees come home from work. The implementation of the policy of additional employee income is more directed to the theory of the Van Horn and Van Metter approach models. The implementation of employee income has not yet realized the implementation of the Employee Performance Target.*

Keywords: policy implementation; additional income; employee performance

Abstrak: Banyak kebijakan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan di daerah dalam memberikan pelayanan publik yang optimal, salah satunya pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai. Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai dengan melihat kemampuan keuangan daerah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses implementasi dan dampak kebijakan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 58 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan. Metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan penambahan penghasilan ditujukan untuk pegawai memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Pelaksanaan penambahan penghasilan ditujukan bagi pegawai meningkatkan disiplin pegawai baik dalam kehadiran pegawai maupun pulang kerja pegawai. Pelaksanaan kebijakan tambahan penghasilan pegawai lebih mengarah pada teori model pendekatan Van Horn dan Van Metter. Pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai masih belum mewujudkan pelaksanaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Kata kunci: implementasi kebijakan; tambahan penghasilan; kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Implementasi reformasi birokrasi pada Grand Design untuk 2010-2025 sebagaimana pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 terutama bagi Pemerintah di Daerah yang telah melaksanakan birokrasi yang tereformasi maka penghargaan diberikan berbentuk tunjangan pada kinerja. Pemberian tunjangan pada kinerja berfungsi sebagai bentuk keberhasilan pelaksanaan birokrasi yang tereformasi dan harapannya dana bersumber dari efisiensi maupun teroptimisasi anggaran belanja terutama pada Pemerintah Daerah pada peningkatan penerimaan pendapatan. Guna mendukung pelaksanaan kinerja bertunjangan dan mewujudkan manajemen kinerja aparatur pemerintah yang lebih baik, efektif dan efisien, Peraturan Menteri Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Untuk Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pada Aparatur Pegawai Negeri, dimana besaran bertunjangan kinerja ditentukan pada faktor-faktor yang menjadi pertimbangan 1) tingkatan pencapaian yang telah dilaksanakan birokrasi tereformasi pada instansi, 2) nilai berkelas jabatan, 3) indeks berharga bernilai jabatan, 4) faktor keseimbangan, dan 5) indeks bertunjangan kinerja di daerah tingkat provinsi, yang paling inti yaitu tunjangan kinerja diberikan atas hasil kinerja per-individu pegawai negeri atau tunjangan memiliki basis kinerja. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok Kepegawaian Pasal 7 ayat 1 dinyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya.

Keberhasilan suatu organisasi terutama organisasi pemerintahan bergantung pada kinerja (*job performance*) pegawai, peningkatan kinerja pegawai yang diusahakan menuju pencapaian organisasi bertujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sebagai pekerjaan yang dihasilkan untuk organisasi bertujuan, seperti, mutu, menuju efisien, dan berefektifitas lainnya (Gibson, 2002). Beberapa aspek pengukuran kinerja karyawan meliputi mutu, jumlah, biaya, supervision yang dibutuhkan, *Interpersonal of impact* (Bernardin dan Russel, 2013). Pegawai pada kinerjanya tidak bisa dilepaskan dari organisasi berkinerja. Kinerja pegawai sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins, 2003).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *descriptive qualitative method*. Pendekatan ini merupakan suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan metode penyelidikan suatu fenomena sosial dan manusia untuk memberikan gambaran yang kompleks mengenai situasi atau kondisi alamiah bersifat penemuan. Metode ini lebih menekankan pada makna dan nilai, dilakukan dengan cara menganalisis dan mengkonstruksi objek yang diteliti menjadi jelas dan berinteraksi dengan subyek penelitian (Satori, 2017). Sumber data secara primer dan sekunder. Sampel penelitian adalah pegawai pada Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan. Teknik sampling secara purposive sampling. Analisis data Model Interaktif (Miles & Huberman, 1994). Data penelitian keabsahannya disesuaikan *credibility*, *transferability*, *dependability*, *confirmability* (Moleong, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 58 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Kebijakan Peraturan Bupati No. 58 mengenai pemberian tambahan penghasilan pegawai pada Dinas Peternakan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan memberikan dampak yang diperoleh terkait dengan peningkatan kinerja pegawai: 1) *Kualitas kinerja pegawai*. Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) positif pengaruhnya terhadap kinerja pegawai berkualitas. Karena setiap pegawai harus menyelesaikan pekerjaannya dengan batasan waktu yang ditentukan dan melaporkan hasilnya secara langsung kepada atasan untuk mendapatkan persetujuan melalui Aplikasi E-TPP. Disamping itu harga dan kelas jabatan menentukan kemampuan dan kompetensi masing-masing pegawai. 2) *Kuantitas kinerja pegawai*. Pemberian tambahan penghasilan pegawai juga memberikan pengaruh positif pada kuantitas kinerja yang dihasilkan pegawai. Tambahan penghasilan pegawai menjadikan bermotivasi pegawai bekerja lebih intensif. Tiap pegawai harus bisa mencapai target waktu dan pekerjaan yang sudah ditentukan. Apabila tidak mencapai secara otomatis perolehan tambahan penghasilan pegawai akan berkurang. 3) *Ketepatan waktu*. Disiplin pegawai baik dalam kehadiran maupun dalam menyelesaikan pekerjaan dapat terukur. Pegawai datang dan pulang kantor harus melakukan faceprint, keterlambatan dan pulang mendahului jam kerja berdampak pada berkurangnya perolehan tambahan penghasilan. Dalam menyelesaikan pekerjaanpun waktu yang dibutuhkan terukur sesuai kebutuhan, yang tercatat dalam laporan aktifitas harian masing-masing pegawai. 4) *Efektifitas*. Pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai secara tidak langsung menuntut pegawai untuk menyelesaikan tugas dan fungsinya secara efektif, karena setiap aktifitas yang diselesaikan memiliki bobot waktu yang dibutuhkan. Kegiatan dilakukan sesuai program dan revisi dilakukan untuk penyempurnaan implementasi program. 5) *Kemandirian*. Pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pada tanggungjawab masing-masing pegawai sesuai dengan harga dan kelas jabatan yang sudah ditentukan dalam Peraturan Bupati. Sehingga setiap pegawai harus bisa melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara mandiri (tugas pokok dan fungsinya) sesuai kelas jabatannya (SK Kelas Jabatan). 6) *Komitmen Kerja*. Besaran perolehan tambahan penghasilan pegawai berdasarkan SK Kelas Jabatan yang diterima masing-masing pegawai, yang merupakan bentuk sebuah komitmen seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Surat Keputusan yang diterima.

Implementasi kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menjadi pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Implementasi Kebijakan peraturan tersebut tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mengacu pada Peraturan Menteri Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai, bahwa besarnya tunjangan kinerja yang diberikan pegawai mempertimbangkan faktor pertama, kelas/ harga jabatan artinya tingkat eselon, jabatan yang diemban, pegawai dengan golongan kepangkatan I-IV dan THL (Tenaga Harian Lepas). Kedua, Tingkat kehadiran pegawai dengan komposisi 60%, ketiga, aktivitas harian 20%, dan keempat, capaian kinerja organisasi 20%. Keempat hal itu dibuat rekapitulasi sehingga diperoleh skor TPP berdasarkan realisasi anggaran.



Sumber: Pemerintah Kabupaten Pasuruan, 2021

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Implementasi Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 58 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.

Faktor pendukung Implementasi-nya meliputi 1) Prasarana dan sarana yang dibutuhkan dalam rangka proses pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai dengan menggunakan Aplikasi Online (faceprint, server, handphone), 2) Anggaran yang dibutuhkan untuk membayar tambahan penghasilan pegawai. 3) Sosialisasi pelaksanaan Nomor 58 Tahun 2018 Peraturan Bupati Pasuruan kepada seluruh pegawai. 4) Kemampuan SDM pegawai dalam mengaplikasikan pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai.

Faktor Penghambat Implementasi Implementasi Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 58 Tahun 2018, antara lain : 1) Kemampuan SDM pegawai terutama dalam hal teknologi IT, masih banyak SDM pegawai yang sudah mendekati batas usia pensiun belum bisa mengaplikasikannya. 2) Minimnya perangkat server yang dimiliki oleh pemerintah daerah dalam menampung data hasil upload laporan pegawai. 3) Kurangnya kebutuhan anggaran yang direncanakan untuk pembayaran tambahan penghasilan pegawai.

Model Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 58 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi penelitian di lapangan yang telah diuraikan pada penyajian data dan dilakukan analisa data menunjukkan bahwa model implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai pada Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan lebih dominan pada *Van Metter and van Horn Approach Models are The Policy Implementation Process* mengenai kebijakan dan performa Standar dan tujuan kebijakan tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menambah kesejahteraan pegawai, maka komposisi TTP diimplementasikan secara proporsional oleh perangkat daerah yang ditindaklanjuti dari atasan langsung berbentuk laporan kinerja sebagai

evaluasi pelaksanaan dan dilakukan diverifikasi oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD), Bagian Organisasi dan Dinas Informasi dan Teknologi (Infokom), untuk diterbitkan SP2D oleh Badan Keuangan Daerah untuk pembayaran TPP bagi pegawai. Proses konversi ini sesuai struktur organisasi dan prosedur formal dari pemerintah pada Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan, yang telah mentransformasikan sumber daya yang dimiliki. Proses implementasi kebijakan ini, pegawai memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas yang telah tertuang pada kebijakan dengan sistem aplikasi online dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dapat merencanakan kebutuhan anggarannya secara sistematis untuk pembayaran pegawai.

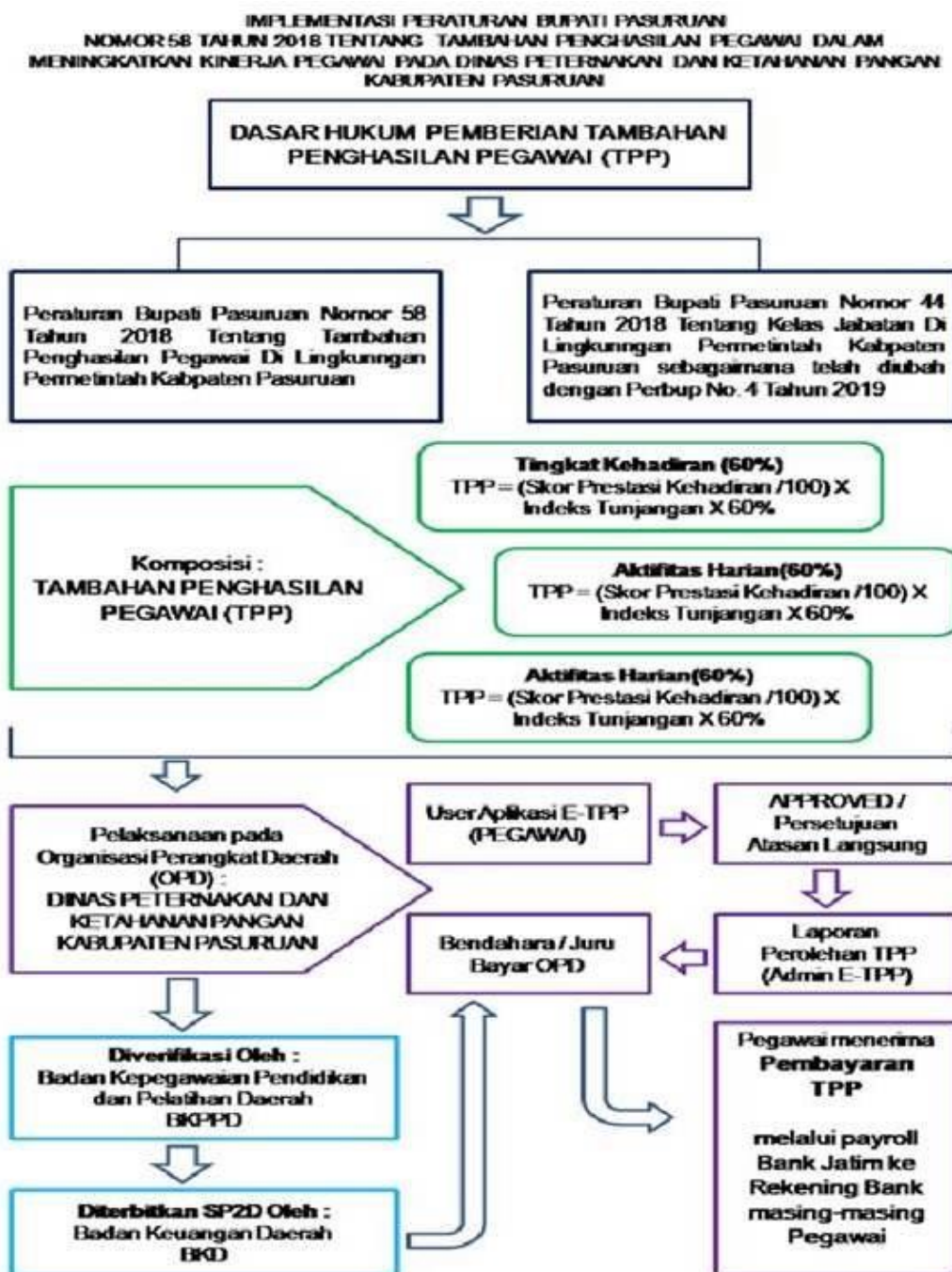
Tabel 1. Daftar Penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan

**LAMPIRAN I : PERATURAN BUPATI PASURUAN
NOMOR : 58 TAHUN 2018
TANGGAL : 8 DESEMBER 2018**

**DAFTAR PENERIMAAN TPP DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN PASURUAN**

KELAS JABATAN	HARGA JABATAN	JUMLAH TPP MAKSIMAL
15	3555	15.315.069
14	3030	12.237.516
	2865	11.571.116
13	2715	10.965.299
12	2315	8.726.466
	2115	7.972.560
11	2090	7.315.584
	2045	7.158.072
	1935	6.773.041
	1910	6.685.534
10	1655	5.792.963
9	1455	5.092.907
	1430	5.005.400
	1365	4.777.882
	1355	4.742.879
8	1320	4.620.369
	1295	4.532.862
	1280	4.480.358
	1230	4.305.344
	1165	4.077.826
7	1005	3.734.260
	955	3.548.476
	925	3.437.005
	890	3.306.956
6	790	3.190.639
	690	2.786.761
5	540	2.268.181
	490	2.058.164
4	413	1.734.739
3	370	1.613.898
	340	1.483.042
2	290	1.311.797
1	220	1.243.946
	190	1.074.317

Sumber: Pemerintah Kabupaten Pasuruan, 2021



PENUTUP

Berdasarkan hasil dari survey lapangan, wawancara, dan analisis maka kesimpulan penelitian ini bahwa implementasi Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 58 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Lingkungan Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan membawa dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan disiplin pegawai, hal ini ditunjukkan adanya perubahan pola kerja pegawai dengan mengisi laporan aktifitas kerja harian yang bisa dipantau oleh atasan secara langsung yang sebelumnya tidak pernah dilakukan, tingkat kehadiran pegawai juga mulai membaik dikarenakan absensi pegawai yang sebelumnya dilakukan secara manual dengan melakukan tanda tangan

kehadiran, maka kini sudah dilakukan secara elektronik melalui *face print* pada saat jam datang dan jam pulang kantor. Melalui Faceprint ini setiap pegawai bisa diketahui jam, menit, dan detik baik keterlambatan maupun pulang mendahului.

Model Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Lingkungan Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan adalah Van Metter and Van Horn Approach Models. Faktor Pendukung dan Penghambat yang paling utama dalam pelaksanaan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 58 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Lingkungan Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM), Prasarana dan sarana serta Perencanaan Kebutuhan Anggaran.

Berdasarkan pada hal tersebut, maka berikut ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan. Pertama, kepada Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan, khususnya kepada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dan Bagian Organisasi Kabupaten Pasuruan selaku tim pelaksana tambahan penghasilan untuk melakukan evaluasi dan mengkaji ulang terutama dalam hal pelaksanaan laporan aktifitas harian pegawai yang hanya menggunakan kata kunci sebagaimana yang telah terisi di dalam Aplikasi e-TPPD Kabupaten Pasuruan, akan tetapi digantikan dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kedua, Tim pelaksana segera melakukan evaluasi dan perbaikan atas segala kendala dan hambatan terkait dengan proses pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai, baik dari faktor sumber daya manusia, sarana dan prasarana maupun proses penganggaran. Ketiga, koordinasi dan konsultasi dengan semua organisasi terkait dengan pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai harus lebih intens dilakukan guna kelancaran implementasi Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 58 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. J., & Russel, Joyce, E. A. 2013. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Bruce, A., & Pepitone, J. S. 1998. *Motivating Employees*, McGraw Hill Professional.
- Clark, M. M., & Guerin, L. 2016. *Employee Performance Handbook, The: Smart Strategies for Coaching Employees*.
- Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. 2002. *Organizations: Behavior, Structure, Processes* 8th Edition. McGraw-Hill Education (ISE Editions).
- Komariah, A., & Satori, D. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Koopmans, L., et al. 2014. *Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire*. *Journal of Occupational and Environment Medicine*: 56(3), 331-337
- Krisnadi, W. 2014. *Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kerjasama dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Madjid, M. 2016. *Analisis Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2016. *Human Resource Management*. Cengage Learning.

- Miles, M. B., & Huberman, A. M.. 1994. *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Moleong, L. J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. 2015. *Kebijakan Publik di Negara-Negara Berkembang*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peraturan Pemerintah RI No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- Peraturan Menteri No. 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri
- Peraturan Bupati Pasuruan Nomor. 58 Tahun 2018 *Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan Tahun 2019*
- Robbins, S. P., Judge, T. A. 2011. *Organizational Behavior* -14 Edition. Inggris Prentice Hall.
- Tahir, A. 2014. *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*, Bandung, Alfabeta.