

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DALAM PENINGKATAN KINERJA PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SINJAI

*Policy Implementation of Extra Employee Income in Increasing Performance at The Education Service
In Sinjai*

Andi Jefrianto Asapa¹, Andi Rasyid Pananrangi², Umar Congge³

¹Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai

²Program Studi Administraasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

³Program Studi Administraasi Negara, Universitas Muhammadiyah Sinjai

Email: jefriaspas@gmail.com

Diterima: 25 Agustus 2022

Dipublikasikan: 30 Desember 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan dalam peningkatan kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. Pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai, berdasarkan Peraturan Bupati No.8 tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai. Penelitian ini mempergunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif, sumber data yang digunakan adalah data sekunder dan primer yang dianalisis secara induktif. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Namun dalam proses penerapan implementasi kebijakan, belum tersosialisasikan dengan baik dan transparan kepada seluruh pegawai. Adanya peningkatan kinerja dan disiplin pegawai, meskipun masih terdapat beberapa kekurangan dalam aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Kekurangan yang ada hanya bersifat teknis dan tidak mempengaruhi secara keseluruhan terhadap kinerja yang dicapai.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja

ABSTRACT

This research intends to analyze the implementation of the policy of providing additional income to improve performance at the Education Office of Sinjai Regency. The background of this research departs from the reality related to providing extra income for employees to enhance the performance and welfare of the Sinjai Regency Education Office employees, based on Regent Regulation No. 8 of 2018 concerning Guidelines for Providing Extra Employee Income in the Sinjai Regency Government. This research used a qualitative descriptive approach; the data sources used were secondary and primary data which were analyzed inductively. From the research results, it was concluded that the Implementation of the extra Employee Income Policy at the Education Office of Sinjai Regency had been carried out following applicable procedures. However, in implementing the policy, it needs to be appropriately and transparently socialized to all employees. There is an increase in employee performance and discipline, although there are still some shortcomings in communication, resources, disposition and bureaucratic structure. The existing deficiencies are only technical and do not affect the overall performance achieved.

Keywords: Policy Implementation, Extra Employee Income, Performance

 This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

PENDAHULUAN

Organisasi sektor publik merupakan suatu organisasi dimana aktivitasnya menghasilkan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat. Manajemen keuangan organisasi sector public berasal dari masyarakat atau public sehingga menimbulkan konsekuensi untuk dipertanggung jawabkan kembali kepada publik. Dalam organisasi sector public terdapat unsur – unsur yang dapat meningkatkan kinerja pelayanan public. Salah satu unsur yang paling penting untuk mewujudkan pelayanan publik yang memadai adalah sumber daya manusia. sumber daya ini sangat berpengaruh terhadap kinerja dan memiliki nilai tertinggi

dalam sebuah organisasi apabila diberi perhatian yang baik.

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil Negara yang memiliki integritas professional, netral dan bebas dari praktik korupsi kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan public bagi masyarakat serta menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan pancasila dan UUD 1945. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi sebagai

pegawai negeri atau pegawai pemerintahan atau biasa di Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sebagai upaya dalam rangka meningkatkan mutu dan prestasi kerja pegawai pemerintah tersebut, maka tambahan penghasilan (insentif) perlu diberikan agar dapat meningkatkan daya efektifitas dan semangat kerja sehingga pelaksanaan pembangunan serta pelayanan masyarakat dapat berjalan lebih baik lagi. Prinsip dasar pemberian tambahan berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah di ubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 dalam pasal 39 peraturan dimaksud dinyatakan bahwa pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai dapat di berikan berdasarkan beban kerja, prestasi kerja serta pertimbangan obyektif lainnya. Sementara dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada pasal 63 Ayat (2) yang berbunyi “Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan peraturan perundang-undangam”.

Dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah, pemerintah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil 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. Dengan diberlakukannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 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, maka Pemerintah daerah harus mulai berbenah dan mempersiapkan model dan skema pembiayaan guna melaksanakan amanat kedua peraturan perundang-undangan tersebut.

Pada tahun 2019 pemerintah menerbitkan dua aturan terkait gaji 13 dan tunjangan hari raya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pemberian Gaji, Pensiun, Atau Tunjangan Ketiga Belas Kepada Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun Atau Tunjangan dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2019 tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya Kepada Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik

Indonesia, Pejabat Negara, Penerima Pensiun, dan Penerima Tunjangan. Komponen pemberian gaji atau tunjangan ketiga belas dan Tunjangan Hari Raya tersebut paling sedikit meliputi gaji pokok, tunjangan keluarga, dan tunjangan jabatan atau tunjangan umum dan tunjangan kinerja. Komponen tersebut merupakan komponen yang bersifat limitatif, sehingga tidak memungkinkan ada penghasilan lain di luar komponen-komponen tersebut untuk dibayarkan sebagai penghasilan 13 dan tunjangan hari raya.

Pada era globalisasi saat ini, gaji tidak dapat dijadikan sebagai tumpuan satu-satunya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Perlu adanya kompensasi lain sebagai tambahan penghasilan atau insentif. Maka Pemerintah Kabupaten Sinjai melalui Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Sinjai Nomor 8 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah, menjelaskan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai maka dipandang perlu untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Beberapa hasil penelitian juga menunjukkan pada adanya korelasi positif terkait peningkatan kinerja pegawai dengan adanya kebijakan tambahan penghasilan pegawai, sebaiknya hasil penelitian Meriana Madjid (2016) menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan 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) masih memberikan ruang pembuktian untuk dikaji lebih lanjut.

Dari hasil pengamatan terlihat perencanaan pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) pada dinas pendidikan kabupaten Sinjai berdasarkan Peraturan Bupati Nomor: 8 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan kabupaten Sinjai. Pada faktanya terlihat bahwa Model pemberian tunjangan yang selama ini diberlakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai belum dapat mendorong motivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik, timbulnya kecemburuhan dan ketidakpuasan pegawai berimbang pada rendahnya performansi kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh tunjangan yang diberikan belum memenuhi prinsip-prinsip yang seharusnya ditempuh dalam pemberian tunjangan, yaitu sistem merit, adil,

layak, kompetitif dan transparan. Dalam prinsip-prinsip tersebut digambarkan bahwa tunjangan yang diberikan haruslah di dasarkan pada harga jabatan, sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan, dapat memenuhi kebutuhan hidup, kompetitif (tidak saja disetarakan dengan sektor swasta, tetapi juga bersifat kompetitif di kalangan pegawai sendiri untuk berkinerja lebih baik daripada rekannya) serta transparan (artinya perhitungan tunjangan dilakukan secara transparan). Sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dan kemampuan APBD Pemerintah Kabupaten Sinjai. Dengan adanya perbedaan pendapat dari hasil penelitian terdahulu terkait Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap peningkatan kinerja.

Tujuan penelitian adalah menganalisis implementasi kebijakan pemberian tunjangan melalui Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang selama ini diberlakukan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai dan menganalisis kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai setelah mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

METODE

Desain penelitian ini berangkat dari paradigma penelitian Post Positivistik dengan asumsi dasar hubungan antara peneliti dengan realitas harus bersifat interaktif. Oleh karena itu 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. (Sugiyono, 2002).

Penelitian ini dilakukan pada lokus di Kabupaten Sinjai tepatnya pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. Fokus penelitian adalah implementasi kebijakan pemberian tunjangan melalui Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan prestasi kerja dan beban kerja yang melampaui batas normal. Kinerja pegawai setelah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai, dan faktor yang mempengaruhi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai.

Sumber data dari data primer dan data sekunder. Penentuan informan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Peneliti beralasan menggunakan purposive sampling dalam penentuan informan dikarenakan jumlah sampel yang terbatas pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. Adapun informan yang ditentukan berdasarkan teknik purposive sampling, adalah seorang yang dianggap mengetahui informasi atau menguasai suatu keahlian atau pekerjaan tertentu dibidangnya.

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara mendalam, focus group diskusi (FGD) dan dokumentasi. Hasil dari pembahasan dan pemeriksaan terhadap keabsahan data

merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari perspektif pengetahuan penelitian kualitatif.

Teknik dalam penelitian ini meliputi uji propabilitas, triangulasi, analisis konten data menggunakan bahan referensi dan member chek melalui transformabilitas informasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai.

Tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan 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. (Abdul, 2008). Pemberian tunjangan kinerja daerah adalah amanah dalam melaksanakan reformasi birokrasi seiring dengan pesatnya perkembangan zaman dan semakin kompleksnya persoalan yang dihadapi oleh negara. Kompleksitas masalah yang dihadapi oleh Negara, berimbang pada penyesuaian perubahan terhadap penyelenggaraan pemerintahan guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dengan upaya-upaya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Salah perwujudan dari reformasi birokrasi adalah dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) atau biasa disebut Tunjangan Kinerja yaitu sebagai bentuk upah langsung yang diserahkan kepada pegawai karena kinerjanya mencapai standar yang ditentukan atau bahkan melebihi. (Abidin, 2006). Tunjangan kinerja bisa memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, agar pegawai lebih fokus dalam bekerja (Akib, 2008). Untuk melihat sejauhmana efektifitas implementasi kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diterapkan pada Dinas Pendidikan kabupaten sinjai, maka ada beberapa sub indikator yang dipergunakan sesuai Peraturan Bupati Nomor 8 tahun 2018, antara lain:

- a. Penerapan Penilaian Tambahan Penghasilan Pegawai

Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi penentu keberhasilan implementasi kebijakan dan pelayanan publik pada birokrasi atau lembaga-lembaga negara dan proses penyelenggaraan Pemerintahan. Selain itu ASN menjadi isu sentral secara nasional dari segi kinerja dan disiplinnya. Untuk menyelesaikan permasalahan kedisiplinan, prestasi kerja dan kesejahteraan ASN daerah, Pemerintah memberikan kewenangan untuk mengatur hal tersebut dengan kebijakan ditingkat daerah. Atas dasar ini Pemerintah kabupaten Sinjai menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai.

Melalui peraturan bupati tersebut maka pemerintah Kabupaten Sinjai menetapkan suatu kebijakan yang

berkaitan dengan upaya peningkatan disiplin, kinerja dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) yaitu dengan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai kepada seluruh pegawai negeri sipil yang ada terkhusus pada Dinas Pendidikan kabupaten Sinjai. Adapun pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai dalam lingkup Dinas Pendidikan kabupaten Sinjai bertujuan untuk meningkatkan kinerja PNSD dan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD), memotivasi PNSD dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya, serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesejahteraan PNSD dan CPNSD.

Setiap pegawai penerima tambahan penghasilan harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan dalam kebijakan. Kriteria penilaian pertama adalah Tingkat Kedisiplinan. Tingkat kedisiplinan meliputi masuk kerja dan mentataati ketentuan jam kerja mengikuti apel pagi dan siang/sore tepat waktu, masuk kantor dan melaksanakan tugas secara penuh sesuai tugas pokok dan fungsi serta melaksanakan tugas luar atau mengikuti Diklat berdasarkan perintah tugas dari atasan atau pejabat yang berwewenang (Anggara, 2014). Adapun besaran jumlah Tambahan Penghasilan diberikan dengan memperhatikan unsur penilaian kinerja dengan bobot 60% (enam puluh persen) dan bobot kehadiran sebesar 40% (empat puluh persen) sesuai pada Bab V pasal 6 dan pasal 7 Peraturan Bupati Sinjai Nomor 8 tahun 2018. Pada tahap implementasi dari regulasi yang ada terkait pengetahuan pegawai terhadap unsur penilaian tambahan penghasilan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai pada faktanya masih ada pegawai yang belum mengetahui secara jelas terkait dasar perhitungan besaran Tambahan penghasilan yang dapat diterima setiap bulannya. Banyak pegawai yang belum memahami bahwa pemberian tambahan penghasilan yang selama ini diterapkan di Kabupaten Sinjai dan beberapa daerah pada dasarnya merupakan bentuk pengalihan honor-honor kegiatan yang diberikan kepada para pegawai dari level tertinggi hingga level terendah di semua unit kerja baik dinas, badan maupun kantor. Akumulasi honor tersebut kemudian di distribusikan kembali dalam bentuk tambahan penghasilan dan diberikan kepada semua pegawai secara proporsional. Sehingga secara keseluruhan tidak terlalu berpengaruh terhadap anggaran daerah.

Adapun terkait pemahaman terhadap sistem penilaian dan perhitungan tambahan penghasilan pegawai bahwa peranan Kepala Dinas dalam menentukan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai di lingkup instansi yang dipimpinnya adalah kewenangan yang diberikan oleh aturan. Terlihat dari hasil wawancara besaran terhadap

perhitungan jumlah tambahan penghasilan selain dari penilaian kepala dinas juga sangat ditentukan oleh faktor bobot jabatan pegawai yang bersangkutan, semakin tinggi jabatan pegawai negeri sipil maka semakin tinggi bobot jabatan yang diperoleh dan semakin rendah jabatan pegawai negeri sipil maka semakin rendah bobot jabatan yang diperoleh. Sedangkan pegawai negeri sipil yang diangkat atau diberi kuasa menjadi pejabat pelaksana teknis kegiatan, petugas pendukung administrasi dan pendukung administrasi keuangan pada kegiatan diberikan tambahan bobot jabatan berdasarkan jumlah kegiatan dan besaran anggaran yang dikelola, jadi semakin besar anggaran per kegiatan maka semakin besar tambahan bobot jabatan. Bobot jabatan untuk pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai diatur tersendiri sesuai dengan tingkat jabatan pegawai tersebut baik pegawai yang menduduki jabatan struktural maupun yang menduduki jabatan fungsional maupun non fungsional.

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) atau biasa disebut Tunjangan Kinerja yaitu sebagai bentuk upah langsung yang diserahkan kepada pegawai karena kinerjanya mencapai standar yang ditentukan atau bahkan melebihi. Tunjangan kinerja bisa memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, agar pegawai lebih fokus dalam bekerja. Adapun pemahaman terhadap indikator penilaian yang diberlakukan dalam penerapan pemberian tambahan penghasilan pegawai, dapat diketahui bahwa pemahaman terhadap penilaian tambahan penghasilan pegawai terlihat lebih dipahami oleh pegawai yang menduduki suatu jabatan setingkat Kepala Bagian daripada pegawai yang berada pada level dibawahnya. Adapun tiga komponen yang menjadikan penentu dalam menentukan jumlah besar tambahan penghasilan pegawai diterima, seperti tanggapan informan tersebut, antara lain:

Kelas Jabatan Pegawai Negeri Sipil, seperti jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.

Beban Kerja Pegawai negeri Sipil, yaitu diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan capaian rencana kerja bulanan yang dinilai atau diukur dari laporan kerja harian.

Kedisiplinan terkait kehadiran Pegawai Negeri Sipil, yaitu absensi atau kehadiran pegawai negeri sipil pada setiap hari kerja dan/atau jam kerja.

Terlihat untuk kelas jabatan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai diatur tersendiri sesuai dengan tingkat jabatan pegawai tersebut baik pegawai yang menduduki jabatan struktural maupun yang menduduki jabatan fungsional maupun non fungsional sesuai dengan kemampuan anggaran daerah. Hal tersebut dapat dilihat terkait harga kelas jabatan, dari tabel berikut:

Tabel 1.
Harga Kelas Jabatan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai

No	Nama Jabatan	Kelas Jabatan	Basic TPP	Beban Kerja (40%)	Prestasi Kerja (60%)
1	Kepala Dinas	14	11.723.575	4.689.430	7.034.145
2	Sekretaris Dinas	12	8.413.420	3.365.368	5.048.052
3	Kepala Bidang	11	6.504.625	2.601.850	3.902.775
4	Pamong/Penilik Madya	11	6.504.625	2.601.850	3.902.775

No	Nama Jabatan	Kelas Jabatan	Basic TPP	Beban Kerja (40%)	Prestasi Kerja (60%)
5	Kasubag/Kasie	9	4.921.851	1.968.740	2.953.110
6	Pengembang/Analisis	7	3.487.88	1.395.155	2.092.733
7	Pengelola	6	3.030.935	1.212.374	1.818.561
8	Pengadministrasian	5	2.527.707	1.011.083	1.516.624
9	Petugas Keamanan Sekolah	3	1.237.824	495.130	742.695

Sumber: Data Sekunder Setelah Diolah, 2021

Dari data sekunder diatas, dapat terlihat dengan jelas harga kelas jabatan berdasarkan basic tambahan penghasilan pegawai terbagi lagi dalam penilaian Beban Kerja sebesar 40% dan Prestasi Kerja sebesar 60% yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No 18 Tahun 2016 tentang tata cara persetujuan Menteri Dalam Negeri terhadap penghasilan tambahan pegawai aparatur sipil Negara di lingkungan pemerintah daerah. adapun sangsi pengurangan tambahan penghasilan dilakukan sebesar 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja dan 100% jika dalam satu bulan tidak masuk kerja. Pelaksanaan pemberian dan pengurangan tambahan penghasilan disesuaikan dengan kondisi dan situasi berbagai jenis jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah yang sangat beragam, maka pelaksanaan pemberian dan pengurangan tambahan penghasilan, diatur lebih lanjut dalam peraturan/keputusan Kepala Daerah sesuai karakteristik dan kondisi masing-masing daerah. Apabila pemerintah daerah akan mengatur pemberian dan pengurangan tambahan penghasilan diluar ketentuan diatas dilakukan usulan kepada Menteri Dalam Negeri untuk mendapatkan persetujuan. Pembayaran TPP Pegawai ASN setiap bulan pada Dinas Pendidikan kabupaten Sinjai dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja dikecualikan terhadap pegawai yang memiliki Jabatan tertentu dengan hari dan jam kerja khusus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Terkait harga kelas jabatan yang dijadikan dasar perhitungan tambahan penghasilan pegawai sangat beragam, terlihat pada umumnya persepsi pegawai terhadap hal tersebut dilakukan sudah cukup baik dan pemberlakuan juga transparan. Tambahan Penghasilan Pegawai di Pemerintah Kabupaten Sinjai mulai diterapkan pada tahun 2018 yang diatur dalam Peraturan Bupati Sinjai Nomor 8 Tahun 2018. Peraturan ini ditetapkan pada tanggal 24 Januari 2018, dimana Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sinjai diberikan sesuaikan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabaupaten Sinjai, yang kemudian Tambahan Penghasilan Pengawai dialokasikan melalui DPA-SKPD (Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah).

Dasar hukum kelas jabatan ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 39 tahun 2013 tentang penetapan kelas jabatan dalam lingkungan instansi pemerintahan. Selanjutnya pemerintah daerah mengeluarkan peraturan tentang kelas jabatan kemudian pejabat Pembina kepegawaian meneruskan data kelas jabatan pegawai daerah ke Badan Kepegawaian Negara. Adapun pengertian kelas jabatan

adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai dalam susunan instansi pemerintah, meskipun berbeda dalam jenis pekerjaan tetapi cukup setara dalam tingkat kesulitan dan tanggungjawab yang dijadikan dasar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. Salah satunya adalah tingkat kedisiplinan para pegawai yang masih belum baik, hal ini dapat dilihat dari adanya oknum-oknum pegawai yang membolos bekerja, telah masuk kantor bahkan menambah masa cuti saat hari pertama masuk seusai hari raya besar. Maka tak heran biasa kita temui Kepala Daerah, melakukan inspeksi mendadak (Sidak) pada organisasi perangkat daerah (OPD) dan lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai usai hari raya besar. Hal tersebut sangatlah menjadi permasalahan yang serius karena hal tersebut dapat menyebabkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi tidak maksimal karena para pegawai tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Dari hasil observasi peneliti pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai, terlihat bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pasca penetapan kebijakan tambahan penghasilan di berlakukan sudah cukup baik. Hal tersebut terlihat dari absensi kehadiran dan kepulangan pegawai yang baik, kondisi tersebut sangat dipengaruhi oleh tambahan penghasilan pegawai. Adapun terkait kedisiplinan mereka yang berpengaruh terhadap jumlah penerimaan tambahan penghasilan pegawai terungkap bahwa para pegawai pada umumnya berupaya untuk dapat hadir tepat waktu guna melakukan absensi, hal tersebut bertujuan agar Tunjangan Tambahan Penghasilan mereka tidak terpotong diakibatkan oleh keterlambatan dan ketidak hadirin mereka di kantor. Adapun segala bentuk urusan pribadi pegawai, terlihat pada umumnya mereka menyelesaikan pada jam kerja, setelah absensi dilakukan.

Dinamika tersebut tentunya tak dapat dihindari karena aspek pengawasan internal tak dapat menjangkau keadaan tersebut. Oleh karenanya kedisiplinan kembali pada kesadaran masing-masing pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Indikator kehadiran tidak dapat dijadikan barometer tunggal dalam menilai kedisiplinan para pegawai karena masih terdapat cela untuk dapat dimanfaatkan diluar aturan yang ada.

b. Klasifikasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Dalam Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2018 Pasal 8 Ayat 2 dikatakan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai sebesar 80% dari besaran tambahan

penghasilan pegawai bagi pegawai negeri sipil. Terkhusus untuk pegawai yang merupakan tenaga fungsional guru, pengawas sekolah, tenaga fungsional kesehatan yang mendapatkan tunjangan atau jasa diberikan tambahan penghasilan pegawai berdasarkan dengan besaran selisih dari nilai jasa yang diterima. Pemberhentian tembahan penghasilan pegawai bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan calon pegawai negeri sipil (SPNS) dilaksanakan secara proporsional dengan hitungan berdasarkan kejadian yang dibuktikan dengan dokumen pendukung.

Klasifikasi pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kabupaten Sinjai diberikan terhadap Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT Pratama), Jabatan Administrasi (Administrator, Pengawas dan Pelaksana) dan Jabatan Fungsional dengan mengacu terhadap kelas jabatan masing-masing berdasarkan posisinya dalam struktur organisasi pemerintah daerah. Adapun klasifikasi jabatan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai sebagai berikut:

Tabel 2.
Klasifikasi Jabatan Pada Dinas Pendidikan

No	Jabatan	Klasifikasi	Kelas Jabatan
1	Kepala Dinas	Pimpinan Tinggi Pratama	14
2	Sekretaris Dinas	Administrator	12
3	Kepala Bidang	Administrator	11
4	Pamong/Penilik Madya	Fungsional Keahlian	11
5	Kasubag/Kasie	Pengawas	9
6	Pengembang/Analisis	Pelaksana	7
7	Pengelola	Pelaksana	6
8	Pengadministrasian	Pelaksana	5
9	Petugas Keamanan Sekolah	Pelaksana	3

Sumber: Data Sekunder Setelah Diolah, 2021

Dari hasil pengamatan peneliti terhadap terhadap klasifikasi jabatan pada Dinas Pendidikan yang dikonversi ke kelas Jabatan sebagai dasar penilaian pemberian tambahan penghasilan terlihat cukup memuaskan bagi pegawai dalam lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. Terkait keberadaan kelas jabatan mereka yang disesuaikan dengan jumlah tambahan penghasilan yang mereka dapatkan tersebut dapat dimaknai bahwa penentuan kelas jabatan telah menjadi standar yang ditetapkan oleh pemerintah, sehingga para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai tidak mempunyai hak korektif untuk dapat meningkatkan klasifikasinya karena telah disesuaikan dengan jabatan yang diamanahkan. Terlihat juga aspek kepuasan pegawai dalam menerima tunjangan tambahan penghasilan yang diterimanya berdasarkan klasifikasi jabatan yang dimiliki. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya kesenjangan yang terlalu besar antara para pegawai dan unsur pimpinan dalam pendapatan tambahan penghasilan mereka.

Terkait dengan struktur birokrasi pada Dinas Pendidikan kabupaten Sinjai ditetapkan melalui Peraturan Daerah Nomor 35 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Sinjai. Dimana dari hasil pengamatan peneliti terlihat bahwa keberadaan struktur organisasi yang ada sudah cukup mengakomodir beban tugas yang diamanahkan dalam rangka meningkatkan pelayanan masyarakat dan meningkatkan penanganan potensi daerah dalam bidang pendidikan dan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan spesifik.

Keberadaan struktur organisasi dan birokrasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai secara langsung dapat mempengaruhi jumlah pendapatan tambahan penghasilan pegawai. Hal tersebut dapat dilihat sejauhmana besarnya sebuah struktur birokrasi dengan kemampuan keuangan daerah yang mampu memberikan tambahan penghasilan

pegawai yang layak guna meningkatkan mutu kinerja dan kedisiplinan pegawai. Adapun terkait efektifitas struktur birokrasi dengan perolehan tambahan penghasilan yang didapatkan dan dapat diketahui bahwa besarnya sebuah organisasi birokrasi tidak mempengaruhi jumlah tambahan penghasilan pegawai yang diperoleh. Kondisi ini dapat dimaknai bahwa klasifikasi jabatan untuk dipergunakan sebagai standar perhitungan tambahan penghasilan, tidak berkorelasi langsung terhadap besarnya struktur birokrasi dalam sebuah satuan kerja perangkat daerah khususnya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai.

c. Pengawasan dan Pengendalian

Pengawasan Intern adalah seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata kepemerintahan yang baik. Cita-cita pemerintah daerah adalah bahwa tak ada mata anggaran tak direalisasi, alokasi anggaran tepat waktu, efektif dan efisien dilakukan, sehingga pada saat audit oleh BPK dapat memperoleh opini WTP. Dasar umum pengendalian adalah tujuan pendirian, sasaran tahunan, dan entitas pemerintah. Semua jenis organisasi kepemerintahan. Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya

disingkat SPIP, adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Penyelenggaraan unsur lingkungan pengendalian yang baik akan meningkatkan suasana lingkungan birokrasi yang nyaman yang akan menimbulkan kedulian dan keikutsertaan seluruh pegawai. Untuk mewujudkan lingkungan pengendalian yang demikian diperlukan komitmen bersama dalam melaksanakannya. Komitmen ini juga merupakan hal yang amat penting bagi terselenggaranya unsur-unsur SPIP lainnya. Untuk membangun kondisi yang nyaman sebagaimana disebutkan di atas, maka lingkungan pengendalian yang baik harus memiliki kepemimpinan yang kondusif. Kepemimpinan yang kondusif diartikan sebagai situasi dimana pemimpin selalu mengambil keputusan dengan mendasarkan pada data hasil penilaian risiko. Berdasarkan kepemimpinan yang kondusif inilah, maka muncul kewajiban bagi pimpinan untuk menyelenggarakan penilaian risiko di instansinya. Dalam pemberian tambahan penghasilan juga dilakukan pengendalian dan pengawasan yang dilakukan secara berkala baik oleh unsure pimpinan maupun dari pengawasan pihak inspektorat dalam lingkup pemerintah kabupaten Sinjai. Adapun terkait pengawasan internal dalam penyaluran tambahan penghasilan pegawai pada lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai tersebut dapat dimaknai bahwa pelaksanaan pengendalian dan pengawasan pemberian tambahan penghasilan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai dilakukan oleh Kepala Dinas dan bagian administrasi umum dan pengawasan. Pada umumnya pegawai belum mengetahui dengan baik terkait mekanisme pengendalian dan pengawasan tambahan penghasilan yang mereka terima, karena selama ini para pegawai hanya menerima tunjangan tanpa adanya keterangan maupun informasi dan sosialisasi terkait aspek pengendalian dan pengawasan tambahan penghasilan pegawai yang diterapkan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai.

Idealnya proses pengendalian menyatu pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai. Oleh karena itu, yang menjadi fondasi dari pengendalian adalah orang-orang (SDM) di dalam organisasi yang membentuk lingkungan pengendalian yang baik dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai instansi pemerintah. Sebagai upaya dalam menjalankan kegiatan pengendalian dan pengawasan tambahan penghasilan pegawai, maka kepala dinas sebagai kepala perangkat daerah dapat menjatuhkan sangsi disiplin bagi pejabat structural maupun pegawai dan CPNS pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. Terkait dengan pemberian sangsi oleh Kepala Dinas terhadap para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin hingga tidak diberikannya tambahan penghasilan selama 1 Bulan, pemberlakuan sangsi disiplin terhadap pegawai merupakan upaya pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan kabupaten Sinjai. Penerapan kebijakan

tersebut oleh Kepala Dinas sebagai Kepala Perangkat Pemerintahan daerah adalah salah satu langkah dalam menciptakan kondusifitas iklim kerja organisasi agar aspek keadilan dalam penerimaan tambahan penghasilan dapat memuaskan seluruh pegawai yang pada akhirnya menjadi motivasi dalam peningkatan kinerja mereka. Fungsi pengawasan merupakan suatu upaya yang wajib dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah untuk memastikan para bawahannya telah bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan dan mencegah manipulasi data penilaian kinerja dan kehadiran yang dilakukan oleh pegawai. Adanya pengawasan dan pengendalian berupa penerapan sangsi disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Adapun terkait dengan pemberlakuan sangsi disiplin pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai terlihat bahwa pemberian sangsi berupa potongan pendapatan tambahan penghasilan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai sering terjadi. Tetapi belum ada sangsi berupa pemberhentian tunjangan tambahan penghasilan yang bersifat sementara berdasarkan penilaian kinerja oleh Kepala Dinas. Hal tersebut mengindikasikan bahwa aspek pengendalian dan pengawasan secara internal sudah berjalan tetapi belum optimal dan diterapkan dengan tegas oleh pimpinan kepada para pegawai yang bermasalah dalam kedisiplinan dan kinerja mereka.

Implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai dapat dikatakan berjalan sesuai apa yang diharapkan namun masih ada beberapa hal yang belum berjalan dengan maksimal dengan berbagai alasan yaitu, masih ada saja oknum yang tidak berada di tempat pada saat jam kerja, namun jika dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai maka dapat dinilai memiliki peningkatan yang cukup tinggi karena sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pada absensi fingerprint yang mana jika pegawai terlambat atau tidak melakukan absensi maka akan menerima sanksi pengurangan tambahan penghasilan pegawai.

Kinerja pegawai setelah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Sedangkan menurut kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Sinambela (2016) “kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.” Sedangkan Prawirosentono dalam Sinambela (2016) mengungkapkan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.” Berdasarkan uraian pendapat dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau job performance atau actual performance merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai pegawai secara kuantitas maupun kualitas atas apa yang telah dikerjakannya terhadap suatu tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Guna melihat kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai, maka peneliti mempergunakan teori Edward III sebagai alat analisis, dengan sistematika sebagai berikut:

a. Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu hal yang dilakukan dalam penyampaian percakapan antara dua orang atau lebih sebagai suatu pemberian informasi kepada para pelaksana kebijakan yang ada. Untuk itu kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Aparatur Sipil Negara perlu ada demi penyelenggaraan kebijakan yang sesuai untuk peningkatan kesehateraan pegawai.

Kejelasan kebijakan melalui sosialisasi pemberian tambahan penghasilan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai sangat berpengaruh dan sangat penting dalam Implementasi Kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Untuk itu kegiatan sosialisasi harus dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai, sehingga diharapkan setiap pegawai dapat mengetahui hak dan kewajiban mereka sebagai abdi negara dan kebijakan yang diberikan. Konsistensi dalam kebijakan TPP ini dapat dilihat pada komponen penilaian kinerja dan realisasi pelaksanaan kebijakan yang sesuai sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang sudah tercantum pada Peraturan Bupati No. 8 Tahun 2018 tentang pedoman pemberian tambahan penghasilan pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Sinjai. Kejelasan dan konsistensi dalam penyampaian suatu informasi memang sangat berguna, dampaknya akan memberikan suatu kinerja yang baik sehingga penyampaian informasi harus jelas supaya dapat dipahami. Adapun tanggapan informan yang juga merupakan pegawai dengan jabatan pengelola sarana dan prasarana, terhadap sosialisasi yang telah diberikan terkait tambahan penghasilan pegawai pada lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai, dapat dimaknai bahwa kesiapan dan rencana pelaksanaan TPP pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai telah dilaksanakan dengan baik. Terlihat bahwa kesiapan pegawai dalam menerima tunjangan tambahan penghasilan pegawai disambut dengan baik meskipun informasi terkait tunjangan tambahan penghasilan tidak didapatkan melalui sosialisasi langsung secara internal dalam lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. Pada umumnya informasi terkait kebijakan tambahan penghasilan pegawai didapatkan melalui media baik cetak maupun elektronik serta surat edaran Bupati. Disamping kesiapan pegawai juga di ikuti oleh kesiapan pelaksana dalam hal ini Kepala Dinas dan

pejabat struktural dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai dalam menerapkan Tambahan penghasilan pegawai dalam lingkup organisasi yang dibinanya.

Adapun terkait pemahaman pelaksana dalam hal ini Kepala Dinas dan pejabat struktural dalam menerapkan pemberlakuan tunjangan tambahan penghasilan sudah memadai. Komunikasi merupakan “sebuah proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan”. Informasi terkait kebijakan public menurut Edward III dalam Widodo (2010) harus disampaikan kepada pelaksana kebijakan agar para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang harus mereka lakukan dan apa yang harus mereka persiapkan guna menjalankan kebijakan tersebut sehingga sasaran dan tujuan dari kebijakan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Dari hasil wawancara diatas teridentifikasi bahwa pelaksana kebijakan dalam hal ini Kepala Dinas pendidikan kabupaten Sinjai telah memahami apa yang akan dilakukan oleh jajarannya, dengan melakukan rapat internal kepada seluruh pejabat struktural dalam internal Dinas Pendidikan kabupaten Sinjai.

Terkait pemahaman kebijakan mengenai tambahan penghasilan pegawai melalui komunikasi maka dapat disimpulkan bahwa aspek komunikasi dalam peningkatan kinerja pegawai adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan untuk menjaga harmonisasi dan iklim kerja yang baik pada Dinas Pendidikan kabupaten Sinjai. Meskipun disadari bahwa meskipun pelaksanaan dalam bentuk sosialisasi dilakukan secara terbatas, tetapi pemahaman pegawai terhadap kebijakan tambahan penghasilan sudah cukup baik.

b. Sumber Daya

Pengoptimalan suatu kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah merupakan suatu faktor dan indikator yang harus diperhatikan ialah unsur pelaksana dari suatu kebijakan tersebut. Pelaksana kebijakan tersebut adalah Pelaksana yang berkompetensi dan memiliki kualitas yang baik serta menghasilkan output yang baik dan hasil yang memuaskan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Adapun sumber daya yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia, anggaran dan peralatan penunjang, sumber daya inilah yang terkait erat dengan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. Adapun kutipan hasil wawancara terkait keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai memang sangat berpengaruh dalam menjalankan proses pemerintahan, mulai dari calon pegawai dan Pegawai Negeri Sipil serta pimpinan atau atasan harus saling berkoordinasi antara satu dengan yang lainnya, sehingga masing-masing sumber daya dapat menjalankan tugas dan perannya dengan baik. Motivasi pribadi dari setiap pegawai sangat berpengaruh sebagai sumber daya dalam menjalankan tugas pokoknya untuk memberi pelayanan kepada masyarakat guna peningkatan kualitas dan mutu pendidikan. Disiplin dan kinerja dari setiap pegawai menjadi dasar penilaian pimpinan untuk menentukan

tambahan penghasilan yang mereka terima setiap bulannya. (Ambar, 2009).

Perencanaan anggaran memiliki peranan yang sangat penting dalam tata kelola keuangan Negara yang harus dijalankan. Adanya perencanaan yang baik tentu akan mendukung tercapainya penyerapan anggaran secara optimal. Dalam proses pelaksanaanya tentu sumber daya manusia memiliki andil yang tidak kalah penting untuk mencapai target penyerapan anggaran yang diharuskan setiap tahunnya. Adapun terkait sumber daya anggaran yang dialokasikan dalam pos pembayaran tambahan penghasilan pegawai dapat ditarik sebuah gambaran mengenai pengaruh dari kualitas sumber daya manusia terhadap perencanaan anggaran dan juga penyerapan anggaran. Jika dianalogikan secara struktural maka sumber daya manusia sendiri menjadi sebuah inti ataupun akar permasalahan dari adanya perencanaan dan juga penyerapan anggaran yang tidak maksimal. Sebab, jika kualitas sumber daya manusia yang tersedia baik maka akan jauh lebih mudah untuk dapat melaksanakan perencanaan serta penyerapan anggaran guna menjamin kesejahteraan pegawai. Sumber Daya Manusia dalam hal ini memegang peranan yang sangat penting dalam tata kelola kinerja pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia yang kurang baik tentunya akan berpengaruh pada komitmen organisasi yang dimiliki. Akibatnya adalah pada proses perencanaan anggaran yang dilakukan guna mencapai target pencapaian penyerapan anggaran tahunan yang harus dicapai. Dengan kata lain maka dapat digambarkan bahwa akan terjadi keterlambatan dalam proses perencanaan dan juga penyerapan anggaran daerah karena beberapa faktor yang disebabkan minimnya kualitas sumber daya manusia yang ada didalam jajaran pemerintahan.

Selain sumber daya anggaran, maka peralatan penunjang juga merupakan salah satu alat penting dalam mendukung dan menunjang dari suatu implementasi dari sebuah kebijakan. fasilitas Fingerprint, computer, lemari arsip, hingga kendaraan dinas diperlukan untuk menunjang operasional pegawai sebagai sarana penunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adapun tanggapan informan terkait sumber daya peralatan yang tersedia sebagai penunjang kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai, fasilitas penunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara dimana prioritas kendaraan dinas dan penambahan unit computer menjadi kendala. Frekuensi kunjungan ke sekolah yang terletak pada daerah pedesaan sangat terbatas dan sulit dijangkau akibat minimnya kendaraan operasional yang tersedia. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi birokrasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal operasional, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting, karena dapat menunjang kinerja pegawai.

Fasilitas kerja berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan kerja. Pegawai yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersiapkan dirinya sebagai pegawai yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi. Berikut hasil wawancara yang terkait pandangan informan terhadap kepuasan kerja pegawai yang ditunjang dengan fasilitas perlengkapan yang memadai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai, terungkap bahwa fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan organisasi birokrasi, memiliki jangka waktu kegunaan relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting karena dapat menunjang kinerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam suatu organisasi pemerintahan, untuk mencapai suatu tujuan diperlukan peralatan pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di organisasi daerah tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap organisasi birokrasi bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu organisasi maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Dari pembahasan yang sudah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perencanaan anggaran dan penyerapan anggaran yang harusnya dilakukan. Adanya kualitas sumber daya manusia yang baik tentu akan mendorong tercapainya cita cita ataupun target anggaran yang harus diserap setiap tahunnya. Sedangkan apabila kualitas sumber daya manusia yang tersedia masih minim maka akan mengganggu proses perencanaan dan penyerapan anggaran. Sehingga akan terjadi ketidakselarasan antara perencanaan anggaran dan penyerapan anggaran yang terjadi dalam pelaksanaanya. Inilah yang kemudian menyebabkan terjadinya masalah dalam rendahnya kinerja pegawai dalam pengalokasian anggaran kerja pemerintah daerah selama ini.

c. Disposisi

Disposisi atau sikap pelaksana, pada umumnya banyak di temui pada setiap organisasi perangkat daerah terdapat beberapa oknum pegawai yang melakukan pelanggaran saat jam kerja. Masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat masuk kantor, tidak ikut apel pagi dan sore, pulang kantor mendahului atau keluar kantor tanpa alasan atau izin yang dapat dipertanggung jawabkan dan bahkan ada pegawai yang tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas sama sekali. Terkait sikap pegawai dalam peningkatan disiplin dan kinerja sebagai standar penilaian dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai, dimana disposisi adalah watak atau karakteristik yang dimiliki oleh pelaksana kebijakan. Disposisi itu seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratik. Apabila pelaksana kebijakan mempunyai

karakteristik atau watak yang baik, maka dia akan melaksanakan kebijakan dengan baik sesuai dengan sasaran tujuan dan keinginan pembuat kebijakan. Dari hasil wawancara diatas dapat dimaknai bahwa telah ada upaya dari para pegawai untuk dapat bersikap disiplin dalam melaksanakan kewajibannya, tetapi kesadaran tersebut belum sepenuhnya hadir berdasarkan kemauan pribadi, tetapi lebih didasari oleh adanya tekanan struktur.

Dari keterangan informan dapat diketahui bahwa pemahaman pegawai terhadap kedisiplinan dalam kerja sudah cukup baik. Terlihat juga pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai penerapan sangsi bagi pegawai yang melanggar disiplin, akan mendapatkan sangsi tegas dari pimpinan berupa pemotongan tunjangan tambahan penghasilan. Pengawasan pimpinan pada setiap aparatur pegawainya memang harus selalu dilakukan untuk mengawasi setiap perilaku dari pegawai. Jika ada aparatur yang melanggar, sanksi berupa teguran atau koreksi maupun sindiran secara langsung juga harus diberikan kepada aparatur yang bersangkutan sesuai dengan peraturan. Sehingga membuat pegawai takut dan mendapat efek jerah untuk tidak melakukan pelanggaran lagi.

Arah respon pegawai apakah dalam menyiapkan aspek kedisiplinan terhadap kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai sebagai elemen yang dapat mempengaruhi disposisi sebagai aparatur pelaksana. Aspek pengetahuan dan responsivitas pegawai terhadap penegakan kedisiplinan perlu diketahui oleh unsur pimpinan, karena pengetahuan merupakan elemen yang cukup penting karena dengan pengetahuan tinggi dan kesadaran yang dimiliki oleh aparatur dapat membantu pelaksanaan implementasi kebijakan tersebut. (Sedarmayanti,2010). Adapun tanggapan informan terkait respon pegawai atas adanya penegakan disiplin yang diberlakukan dapat dikatakan 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 pendalamannya juga dapat membantu terciptanya dan terlaksananya implementasi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Respon masyarakat juga dapat menentukan keberhasilan suatu implementasi, karena dapat menentukan sikap apakah masyarakat menerima, netral atau menolak.

d. Struktur Birokrasi

Pemerintah Kabupaten Sinjai selalu memiliki acuan sesuai dengan aturan yang ada, dan sesuai dengan standar operasional yang berlaku, yang telah ditetapkan pada Peraturan Bupati No.8 Tahun 2018 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan

Pemerintah Kabupaten Sinjai. Dalam implementasi kebijakan, struktur organisasi mempunyai peranan yang penting. Salah satu dari aspek struktur organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (standard operating procedures/SOP). Fungsi dari SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni birokrasi yang rumit dan kompleks. Hal demikian pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Struktur birokrasi merupakan unsur yang selalu melekat pada sebuah program atau kebijakan pemerintah, dengan kata lain struktur birokrasi unsur yang sangat penting dari kebijakan pemerintah, struktur birokrasi ini berperan dalam proses pembuatan kebijakan maupun pelaksanaan kebijakan. Dalam hal ini struktur birokrasi merupakan salah satu penentu pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai. Jika struktur birokrasinya mengalami kesalahan pada posisi jabatan berarti pelaksanaan pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai tidak akan berjalan dengan baik. Kesalahan penempatan jabatan atau posisi sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai. Adapun tanggapan informan terkait dengan penerapan standar operasional pemberian tambahan penghasilan pegawai dapat dilihat adanya permasalahan yang dihadapi oleh organisasi birokrasi yang ada. Banyaknya jumlah pegawai yang tidak disertai oleh pembagian pekerjaan yang jelas berakibat terhadap kinerja yang tidak optimal. Terlihat pada umumnya disetiap kantor pemerintahan yang ada, pada umumnya para pegawai sangat santai dalam bekerja bahkan ada yang membaca Koran di waktu jam kerja. Menurut Edward III (1980) bahwa penyebaran tanggungjawab pada satu lingkup kebijakan diantara beberapa unit organisasi disebut dengan fragmentasi. Dimensi fragmentasi menurut Widodo (2013), menegaskan bahwa struktur birokrasi yang terfragmentasi dapat meningkatkan gagalnya komunikasi karena akan membatasi kemampuan para pejabat tinggi untuk mengkoordinasikan semua sumber daya yang relevan dan akibat lebih lanjut dapat menimbulkan terjadinya inefisiensi serta pemborosan sumber daya.

Kinerja organisasi dipengaruhi atau ditentukan oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Dengan kata lain, sejauh mana faktor-faktor internal maupun eksternal dapat memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja itu. Terkait pengaruh struktur birokrasi terhadap kebijakan tambahan penghasilan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai dalam implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai, baik SOP maupun pembagian tugas telah sesuai dengan Peraturan Bupati Sinjai Nomor 8 Tahun 2018. Tentang Tambahan Penghasilan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sinjai. Meskipun disisi yang lain banyaknya sumber daya manusia yang tersedia, bukan berarti mengurangi beban kerja

pegawai tetapi makin meningkat optimalisasi pencapaian kinerja pegawai. Oleh karenanya berdasarkan hasil wawancara diatas aspek penempatan sumber daya manusia dalam sebuah jabatan memang menjadi prioritas perhatian agar tidak terfragmentasi terhadap kepentingan politik kekuasaan.

Adapun kerjasama antar bidang dalam mendukung efektifitas kinerja pegawai dalam struktur birokrasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai tentunya sangat diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang ada terlihat bahwa kerjasama antar pegawai dalam lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai sudah sangat bagus, hal ini diperkuat dengan adanya iklim kerja yang baik maka tentunya dapat memberik terhadap kinerja pegawai yang baik. Jika mencermati kutipan wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa keberadaan struktur birokrasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai telah berdasarkan aturan yang ada dan mekanisme pemberian tambahan penghasilan pegawai telah dilakukan sesuai standar operasional peningkatan kesejahteraan pegawai di lingkungan pemerintah kabupaten Sinjai. Jika melihat tinjauan teoritis terhadap implementasi kebijakan, maka oleh Edward III mengatakan bahwa kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang, ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan sumber-sumber daya tidak dapat optimal dimanfaatkan. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik antar seluruh elemen dalam organan birokrasi. (Mahsun 2009).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Namun, dalam proses penerapan implementasi kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tersebut, belum tersosialisasikan dengan baik dan transparan kepada seluruh pegawai. Adanya peningkatan kinerja dan disiplin pegawai sejak pemberlakuan pemberian tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), meskipun masih terdapat beberapa kekurangan dalam aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Kekurangan yang ada hanya bersifat teknis dan tidak mempengaruhi secara keseluruhan terhadap kinerja yang dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, S. 2014. Kebijakan Publik. Bandung, CV Pustaka Setia, Jakarta
- Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah, (2009. Manajemen Sumber Daya manusia, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Abdul Wahab, Solichin, 2008. Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Abidin, S. Z, 2006. Kebijakan Publik, Jakarta: Suara Bebas.
- Akib, Haedar, Antonius Tarigan, 2008. Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan: Perspektif dan Kriteria Pengukurnya, Jurnal Vol.1. Universitas Pepabri Makassar.
- Achmad Guntur Pratama, 2016. Pelaksanaan Kebijakan Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Pemerintahan Kota Yogyakarta, e-journal.com.
- Mahsun, Mohamad. 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik (3th ed). Yogyakarta: BPFE.
- Meriana Madjid, 2016. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. E-Jurnal.
- Sedarmayanti, 2010. Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan, Bandung, Rafika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2006. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi, Bandung, CV Alfabeta.
- Sugiyono. 20017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung, CV Alfabeta.
- Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno, 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winarno, Budi. 2002. Teori dan Proses Kebijakan Publik. Yogyakarta, Media Pressindo.
- Widodo, Joko. 2007. Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan aplikasi analisis proses kebijakan publik, Malang, Bayumedia Publishing.