

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI KANTOR  
KECAMATAN BUNAKEN MANADO**

**Rismawati Maruf  
Burhanuddin Kiyai  
Rully Mambo**

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) merupakan 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.

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yaitu dengan teknik pengumpulan data melalui observasi lapangan dan juga wawancara berdasarkan hasil dari penelitian penulis melakukan kesimpulan dan saran melalui empat metode kebijakan public oleh Edward III yang memenuhi beberapa aspek yakni komunikasi, sumber daya, Disposisi dan juga struktur birokrasi.

penelitian ini adalah seluruh aparat Kantor kecamatan bunaken Kota Manado provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 17 orang

Hasil penelitian menunjukkan Bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di kantor kecamatan Bunaken Manado belum sepenuhnya sesuai dengan efektivitas yang ada, di karenakan penilaian kehadiran Kinerja yang berdampak pada Disiplin pegawai yang masih Kurang dalam tugas dan tanggung jawab mereka, selain itu masih kurangnya penilaian kehadiran pegawai pada Apel di Sore hari yang kadang tidak di laksanakan oleh sebagian pegawai yang bertugas pada hari tersebut.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI KANTOR  
KECAMATAN BUNAKEN MANADO**

**Rismawati maruf**  
**Burhanuddin Kiyai**  
**Rully Mambo**

Additional employee income (TPP) is in addition granted to civil servants and the employees were associated with the presence and performance assessment. Performance allowance is a refinement of existing benefits and will be a specific allowance to boost performance and guaranteeing the fairness in awarding alimony

The research method used in this research is qualitative descriptive, with data collection through field observations and also results of the study autin interview be based on hors do a conclusion and advice through four methods of public policy by Edward III who meet several aspects, communication, resources, disposition and too bureaucratic structure

This study is the whole apparatus of the Office of Manado City bunaken districts of North Sulawesi province, amounting to 17 people.

The results showed that Supplementary Income Employees (TPP) at the district office Bunaken Manado not fully in accordance with the effectiveness of existing, in because ratings attendance Performance hedge on Discipline employees who are still less the duties and responsibilities, but it is still the lack of judgment employee attendance on Apples in the afternoon, which sometimes are not implemented by the employee on duty in part on the day

Keywords: Employee Income Supplement Policy Implementation

## **PENDAHULUAN**

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. Pemberian tunjangan kinerja daerah melaksanakan reformasi birokrasi dalam Sejalan dengan pesatnya perkembangan zaman dan semakin kompleksnya persoalan yang dihadapi oleh negara, telah terjadi pula perkembangan penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan upaya-upaya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, karena itu perlu

ada rangka pemerintahan yang kuat. Reformasi birokrasi salah satu cara yang tepat untuk membangun kepercayaan rakyat. Reformasi birokrasi ialah suatu usaha perubahan pokok dalam suatu sistem yang tujuannya mengubah struktur, tingkah laku, dan keberadaan atau kebiasaan yang sudah lama. Reformasi birokrasi ruang lingkupnya tidak hanya terbatas pada proses dan prosedur, namun juga terkait perubahan pada tingkat struktur dan sikap serta tingkah laku.

Hal ini berhubungan dengan permasalahan yang bersinggungan dengan. Perkembangan politik dan demokrasi dewasa ini telah banyak melahirkan tantangan-tantangan yang semakin besar, khususnya bagi lembaga-lembaga pemerintahan. Setiap lembaga pemerintah dituntut untuk mendefinisikan visi, misi, dan perannya sebagai lembaga publik agar mampu

memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Sejalan dengan itu visi dalam konteks pembangunan bidang kepegawaian dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, mampu bersaing dan mampu mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan dan Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu di tindak lanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu strategi untuk menghadapi tantangan yang tidak ringan, setiap organisasi harus mendesain kembali perencanaan organisasinya, pengelolaan manajemen kinerja serta pendayagunaan manusia.

Oleh karena itu pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai yang melaksanakannya. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan Pemerintahan yang selama ini dinilai buruk.

Sejalan dengan kebijakan desentralisasi dalam pemerintahan tersebut, maka di bidang kepegawaian ada sebagian kewenangan diserahkan kepada daerah yang dikelola dalam sistem kepegawaian daerah. Penjelasan Umum UU No. 32 Tahun 2004 menyebutkan, kepegawaian daerah adalah

suatu system dan prosedur yang diatur dalam perundang-undangan meliputi perencanaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak, kewajiban, tanggung jawab, larangan, sanksi, dan penghargaan merupakan sub-sistem dari sistem kepegawaian nasional.

Oleh karena itu sehubungan dengan penilaian kehadiran kerja yang berdampak pada absensi kerja pegawai masalah yang pada saat ini belum terlaksanakan dengan baik, bisa di lihat dari kehadiran pegawai ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja di karenakan masalah keluarga dan lain sebagainya, selain itu masalah keterlambatan pegawai, sebagaimana yang di jelaskan bahwa disiplin korektif yakni berupa jenis hukuman agar bisa mencegah pelanggaran lebih lanjut seperti keterlambatan apel di kantor pemkot maupun kantor kecamatan, pegawai yang tidak hadir di kenakan potongan 10% untuk staf pegawai dan 15% untuk pejabat.

Masalah selanjutnya sehubungan dengan pembayaran tambahan pegawai tersebut masih di temukan berbagai masalah terutama masalah disiplin pegawai, di mana pegawai yang tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik masih di berikan tambahan penghasilan pegawai yang sama dengan loyal dan legalitas terhadap tugas, selain itu pimpinan merasa kesulitan dalam mengetahui pegawai-pegawai mana yang melaksanakan tupoksinya dengan baik, dan mana yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik pula.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang memerlukan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh berhubungan dengan objek yang diteliti bagi menjawab permasalahan untuk mendapatkan data-data kemudian dianalisis dan mendapat kesimpulan penelitian dalam situasi dan kondisi tertentu (Iskandar, 2008: 17). Sehingga dalam penelitian ini diperlukan kemampuan untuk menggali informasi yang sedalam-dalamnya namun tetap dalam konteks permasalahan yang diteliti. Selain itu, pendekatan penelitian kualitatif pada intinya dilaksanakan melalui proses induktif, yaitu berangkat dari konsep khusus ke umum, konseptualisasi, kategorisasi, dan deskripsi dikembangkan atas dasar masalah yang terjadi dilapangan (Iskandar, 2008: 187).

### **B. Lokasi penelitian**

Lokasi yang akan menjadi objek penelitian adalah Kantor kecamatan bunaken Kota Manado provinsi Sulawesi utara, bahan pertimbangannya adalah Kantor kecamatan tersebut telah menerapkan sistem TPP untuk melihat kinerja yang ada pada setiap pegawai yang ada berhubungan dengan pelayanan.

### **C. Informan Penelitian**

Berdasarkan pendapat Sugiono (2006:118) populasi adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat Kantor kecamatan

bunaken Kota Manado provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 17 orang di antaranya Camat, sekretaris camat (sekcama), Kepala sub bagian yang terdiri dari 3 orang Kepala seksi Bagian yang terdiri dari 4 orang dan di luar tersebut adalah para staf yang bertugas membantu pelayanan administratif. teknik purposive sampling, yaitu suatu teknik penempatan sample dengan yang di kehendaki peneliti sehingga sample tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah di kenal sebelumnya sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel dari penelitian ini di ambil dari bagian staff pegawai berjumlah 7 orang dan Masyarakat sekitar berjumlah 5 orang jadi jumlah keseluruhan 12 sampel.

### **D. Fokus dan Lokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah penerapan tambahan penghasilan pegawai (TPP) kaitannya dengan kinerja kerja pegawai apakah sudah berjalan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pegawai yang bertugas pada kantor tersebut. Sedangkan Lokus Penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Bunaken Kota Manado.

### **E. Jenis Data**

#### *1. Data Primer*

Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dan terlibat langsung dengan objek penelitian maupun melalui pengamatan secara langsung di dalam penerapan tunjangan kinerja pemerintah. Data tersebut berupa tunjangan kinerja pelayanan yang sesuai dengan kinerja yang ada, juga kendala-

kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya dan upaya-upaya yang ditempuh untuk mengatasi kendala tersebut.

## 2. Data Sekunder

Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau data yang telah tersedia dari hasil pengumpulan data instansi terkait dengan objek penelitian. Data ini diperoleh dari pendataan dokumen arsip-arsip, laporan-laporan, catatan-catatan tentang tunjangan kinerja yang ada.

## F. Teknik Pengumpulan data

### 1. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan cara mengadakan wawancara langsung kepada pihak yang terkait dengan penelitian ini untuk mendapatkan keterangan secara lisan mengenai penerapan Tunjangan Kinerja Daerah yang ada, wawancara dilakukan pada salah satu pegawai yang sudah bekerja selama 11 tahun di kantor kecamatan tersebut dan yang bersangkutan yang telah menerima tunjangan kinerja daerah dari kepala instansi bagian pemberi tunjangan. Dan juga Masyarakat yang menjadi penerima pelayanan administratif.

### 2. Dokumentasi

Teknik ini dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan data yang bersumber dari arsip-arsip, catatan-catatan, dan laporan-laporan mengenai Tunjangan Kinerja yang telah di berikan kepada pegawai instansi.

### 3. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung di lokasi penelitian terhadap proses penerapan

Tunjangan kinerja Dengan pengamatan langsung dilokasi peneliti dapat melihat dan mengamati sendiri penerapan tunjangan kinerja daerah tersebut.

## G. Teknik Analisis Data

Untuk mendapatkan jawaban permasalahan dan kesimpulan dari penelitian ini, maka digunakan analisis data deskriptif kualitatif, dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan faktual.

Sementara itu menurut Miles dan Huberman (1984) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak di perolehnya lagi data atau informasi baru. Untuk lebih jelasnya langkah- langkah analisis data kualitatif dapat di tunjukan pada gambar di bawah ini:

### 1.) Pengumpulan Data

Mengumpulkan semua data baik melalui wawancara maupun observasi yang ada dan berkaitan dengan Tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Kantor Kecamatan Bunaken Manado.

### 2.) Reduksi Data

Berdasarkan pengumpulan data tersebut kemudian dipilih, data yang di perlukan berkaitan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat tentang, penerapan tentang tambahan penghasilan pegawai di Kantor kecamatan Bunaken Manado

### 3.) Penyajian Data

Semua data yang di ambil berkaitan dengan penerapan kinerja daerah kepada para pegawai tersebut dan di uraikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sebagainya.

#### 4.) Penarikan Kesimpulan

Setelah semua data di kategorikan, berdasarkan masing- masing kategori selanjutnya, hasil tersebut bisa langsung dapat di uraikan.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **A. Rangkuman Hasil Wawancara**

Dari hasil wawancara yang di lakukan oleh informan pegawai di jelaskan bahwa pemberian Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang di berikan Oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sudah merata, dan pemberian Tambahan penghasilan pegawai juga berdampak baik bagi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dan sudah sesuai dengan efektivitas kinerja kerja pegawai. pemberian Tambahan penghasilan pegawai (TPP) juga di berikan sesuai dengan penilaian presentasi kehadiran kinerja kerja dan juga penilaian apel pagi dan sore, dan juga disiplin kerja pegawai, penilaian kehadiran kinerja pegawai pun sudah baik dan sudah memenuhi syarat penerima Tambahan penghasilan pegawai (TPP), dan apabila pegawai yang menerima tambahan penghasilan pegawai (TPP) tersebut tidak memenuhi Presentasi penilaian Kehadiran Kinerja dan juga Penilaian Apel pagi dan sore setiap bulannya maka Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang

di berikan akan di potong sesuai dengan persentase kehadiran kinerja pegawai yang ada setiap bulannya.

Dari Hasil wawancara informan masyarakat mengenai pelayanan yang di berikan oleh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Bunaken Manado sudah terlaksanakan dengan baik, namun pengurusan berkas – berkas atau pelayanan perizinan lainnya belum sesuai dengan ke efektifitas yang ada di karenakan sumber daya manusia yakni struktur birokrasi pegawai yang belum lengkap informan Masyarakat mengatakan bahwa sumber daya yang ada yakni seperti pegawai yang bertugas pada kantor kecamatan tersebut bisa di katakana kurang Karena ada. Beberapa masyarakat yang ingin melakukan pelayanan terhambat dikarenakan pegawai yang memberikan pelayanan tersebut tidak hadir dan terpaksa harus di gantikan oleh pegawai yang tidak bertugas di bagian tersebut, sehingga tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka. mengakibatkan tugas pokok dan fungsi yang di laksanakan oleh pegawai yang tidak ada, dan harus di lakukan oleh pegawai yang bukan merupakan tugas dan tanggung jawabnya hal tersebut menyebabkan keterlambatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dari pegawai tersebut, Kemudian juga masalah Disiplin pegawai juga harus di tingkatkan kembali di harapkan untuk pegawai agar tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab di saat jam kerja berlangsung dan tidak menyepelkan tugas mereka dengan hanya bersantai, keluar kantor dan juga tidur pada

jam kerja walaupun sedang tidak ada pelayanan dari masyarakat.

### **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pemberian Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang di berikan kepada pegawai Kantor Kecamatan Bunaken Manado yakni untuk meningkatkan Kinerja kerja Pegawai sesuai dengan Penilaian Kehadiran kinerja Kerja serta penilaian Kehadiran Apel pagi dan Sore, Selain itu juga untuk meningkatkan Motivasi kerja pegawai sebagaimana di kemukakan Oleh Mangkunegara (2005: 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri pegawai yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang di berikan oleh pegawai tersebut di maksudkan untuk memotivasi atau merespons kinerja kerja pegawai terhadap usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang di kehendaki. Sehingga Tambahan penghasilan pegawai (TPP) juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Namun Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di kantor kecamatan Bunaken Manado belum sepenuhnya sesuai dengan efektivitas yang ada, di karenakan penilaian kehadiran Kinerja yang berdampak pada Disiplin pegawai yang masih Kurang dalam tugas dan tanggung jawab mereka, selain itu masih kurangnya penilaian kehadiran pegawai pada Apel di Sore hari yang kadang tidak di laksanakan oleh sebagian pegawai yang bertugas pada hari tersebut.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dideskripsikan mengenai pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang ada di Kantor kecamatan bunaken Manado, Maka dapat di tarik kesimpulan sesuai dengan fokus penelitian mengenai tambahan penghasilan pegawai (TPP) sebagai Berikut:

- a) Pelayanan yang berkaitan dengan Komunikasi yang di berikan Pegawai Kepada Masyarakat Mengenai pengurusan Berkas – berkas dan Pelayanan Perizinan lainnya sudah baik.
- b) Sumber daya manusia dalam arti jumlah kehadiran pegawai di katakan kurang baik. bisa di lihat dari tidak ada kesesuaian dengan tugas pokok fungsi yang ada.
- c) Penilaian Kinerja Kerja yakni berdampak pada disiplin kerja

Pegawai yang bisa di lihat belum cukup baik.

- d) Penataan struktur birokrasinya yang belum baik, dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yakni pegawai yang bertugas melaksanakan tugas dan belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada, namun cara kerjanya yang belum efektif.
- e) Belum adanya perhatian Khusus Mengenai Fungsi Kontrol Pimpinan Terhadap tingkat kehadiran pegawai.

#### B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka saran dari penulis kepada kepala pimpinan kecamatan di Kantor kecamatan bunaken Manado yakni:

- a) Pelayanan dalam bentuk komunikasi antara implementor/pegawai dengan masyarakat sudah baik namun perlu di tingkatkan lagi.
- b) Sumber daya, perlu ada perhatian khusus pimpinan kecamatan agar lebih teliti lagi melihat pegawai yang kehadirannya benar – benar baik dan mereka lah yang berhak menerima tambahan penghasilan pegawai (TPP).
- c) Pimpinan harus lebih teliti lagi untuk melihat ke efektifitasan kinerja serta disiplin kerja pegawai yang sering lalai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.
- d) Struktur Birokrasi yang belum cukup memadai, di harapkan agar pimpinan

segera menempatkan pegawai yang ada pada bagian struktur birokrasi yang Kosong agar sesuai dengan tugas pokok fungsi yang ada dan sesuai dengan efektifitas kerja pegawai.

- e) Harus ada Penegasan Khusus Mengenai Peningkatan Fungsi Kontrol Pimpinan tentang Kehadiran Pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

AA Anwar prabu mangkunegara, Dr (2005:9) *evaluasi kinerja sumber daya manusia. SDM.* Refika Aditama. Bandung.

Iskandar, 2008 *Metodologi penelitian pendidikan sosial (kuantitatif dan kualitatif).* Jakarta: GP Press

Sugiono,. Prof, Dr,2006. *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif. Kualitatif dan R&D* bandung; penerbit alfabeta.

Miles, M.B and huberman, M.A. 1984. *Qualitative Data Analysis.* London : sage Publication

#### SUMBER LAIN :

Undang-Undang Nomor 22 menjadi UU 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah PERWAKO (Peraturan Walikota Manado) Nomor 05 Tahun 2011 di ganti/di rubah menjadi No.05 tahun 2012 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan PNS Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Manado.

Commented [UL3]: tidak pakai halaman pada daftar pustaka

Commented [UL1]:

Commented [UL2]: cari bahasa indonesia yang baku.. kata ini terasa janggal









