

EFEKTIVITAS KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI PNS

ADDITIONAL POLICY EFFECTIVENESS EMPLOYEE INCOME FOR CIVIL SERVANTS

Hendri*, Hasim As'ari

Magister Administrasi Publik, FISIP, Universitas Riau, Simpang Baru, Pekanbaru

*Koresponden email: hendri@gmail.com

ABSTRAK

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tambahan yang diberikan kepada PNS dan CPNS yang dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. Tunjangan ini merupakan penyempurnaan dari tunjangan yang telah ada dan akan menjadi satu tunjangan yang spesifik untuk memacu kinerja dan sekaligus menjamin keadilan dalam pemberian tunjangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kebijakan tambahan penghasilan pegawai bagi PNS pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. Metode penelitian yang digunakan 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 publik oleh Edward III yang memenuhi beberapa aspek yakni komunikasi, sumber daya, disposisi dan juga struktur birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TPP pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai belum sepenuhnya sesuai dengan efektivitas yang ada, dikarenakan 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 dilaksanakan oleh sebagian pegawai yang bertugas pada hari tersebut.

Kata kunci: efektivitas kebijakan, tambahan penghasilan, PNS

ABSTRACT

Additional Employee Income (TPP) is an addition given to PNS and CPNS associated with attendance and performance assessments. This allowance is a refinement of the existing allowance and will become a specific allowance to spur performance and at the same time ensure fairness in the provision of benefits. This study aims to analyze the effectiveness of the policy of additional employee income for civil servants at the Dumai City Education and Culture Office. The research method used in this research is descriptive qualitative with data collection techniques through field observations and also interviews. bureaucratic structure. The results showed that the TPP at the Dumai City Education and Culture Office was not fully in accordance with the existing effectiveness, due to the assessment of the presence of performance which had an impact on the discipline of employees who were still lacking in their duties and responsibilities. In addition, there is still a lack of assessment of employee attendance at the apple in the afternoon which is sometimes not carried out by some of the employees on duty that day.

Keywords: policy effectiveness, additional income, civil servants

PENDAHULUAN

Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberlakukan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian gaji dasar yang sangat rendah, serta tidak secara langsung menyesuaikan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun. Kondisi tersebut berdampak terhadap semakin lemahnya daya beli masyarakat, termasuk PNS. Dengan sistem penggajian sekarang ini, mayoritas PNS di Indonesia akan merasa sulit untuk mendukung pemenuhan kebutuhan primer sehari-hari setiap bulannya, walaupun dalam kategori hidup sederhana.

Sistem penggajian ini diyakini merupakan

salah satu penyebab timbulnya korupsi (*corruption by need*). Bentuk korupsi tersebut adalah dengan melakukan penyalahgunaan wewenang dengan memanfaatkan aturan hukum yang lemah untuk tujuan memenuhi kebutuhan hidup. Kenyataan bahwa gaji PNS tidak memadai menumbuhkan sikap permisif masyarakat terhadap perilaku koruptif PNS. Demikian pula, sikap toleransi PNS terhadap lingkungan kerja yang korup menjadi semakin meluas di seluruh Indonesia, seiring berkembangnya pola hidup masyarakat yang semakin konsumtif. Kondisi tersebut menjadikan Indonesia merupakan salah satu Negara yang terkorup di dunia sehingga harus segera

dicarikan solusinya.

Pasal 39 ayat (2) Permendagri No. 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dinyatakan: "Tambahkan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja". Dengan ketentuan tersebut memungkinkan bagi pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota untuk memberikan tunjangan berupa tambahan penghasilan bagi PNS daerah asalkan berdasarkan kepada beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Pendekatan untuk memberikan tambahan penghasilan terhadap PNS diatas sebagai salah satu solusi yang obyektif dalam mengatasi rendahnya pendapatan PNS karena salah satu kriteria pemberiannya didasarkan atas prestasi kerja.

Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Dumai, selain mendapatkan gaji dan tunjangan juga mendapatkan tambahan penghasilan berdasarkan pada Peraturan Walikota Dumai Nomor 17 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Dumai Tahun Anggaran 2020. Tambahan Penghasilan adalah penghasilan yang diberikan berdasarkan bobot beban kerja, prestasi kerja dan disiplin kerja yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah. Tujuan memberikan tambahan penghasilan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin, dan semangat kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Dumai.

Kebijakan TPP bagi PNS diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai per-bulan sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Disisi lain pemberian tambahan penghasilan diarahkan agar seluruh PNS dapat meningkatkan disiplin dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan.

Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diberikan kepada ASN dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai. "Tambahkan penghasilan berdasarkan beban kerja adalah penghasilan yang diberikan kepada PNS yang dibebani pekerjaan. untuk menyelesaikan tugas-tugas vane dinilai melampaui beban kerja normal. Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas adalah penghasilan yang melaksanakan diberikan kepada PNS

yang dalam tugasnya berada di daerah yang memiliki tingkat kesulitan tinggi.

Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja adalah penghasilan yang diberikan kepada PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi. Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi adalah penghasilan yang diberikan kepada PNS yang dalam mengemban tugas memiliki ketrampilan khusus dan langka.

Kelas jabatan adalah hasil evaluasi jabatan sebagai suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan. Pelaksana Tugas adalah PNS yang ditunjuk sementara oleh pejabat yang berwenang untuk menduduki jabatan tertentu sebelum ditunjuk pejabat yang definitif.

Permasalahan terkait masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya dan pulang terlebih dahulu tidak sesuai dengan tata tertib kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Dumai yang sudah jelas mencantumkan aturan jam kerja juga ditemukan masalah sebagai berikut: a) terjadinya Revisi Peraturan Walikota Dumai di Anggaran berjalan yang mengakibatkan penurunan nilai tunjangan; b) dalam Perwako tersebut tidak diatur secara jelas tentang PNS yang sakit selama beberapa bulan atau beberapa Tahun; dan c) belum adanya aplikasi yang memadai untuk SKP yang merupakan salah satu syarat mendapatkan tambahan penghasilan pegawai, sehingga proses pembayaran TPP selalu terlambat.

METODE

Penelitian ini dirancang dengan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif proses penelitiannya berbentuk siklus, yang artinya kegiatan pengumpulan data dan analisa data langsung secara simultan. Untuk itu sangat diperlukan kepekaan teoritik dalam proses pengumpulan data dan analisa data di lapangan, karena itu peneliti sendirilah yang bertindak sebagai instrumen utama. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus dalam penelitian kualitatif diharapkan peneliti dapat menyajikan gambaran maupun hasil analisa yang tidak hanya berbentuk angka-angka, melainkan gambaran yang lebih mendalam sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. Penulis memilih Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai sebagai lokasi penelitian karena merupakan objek utama dalam penelitian penulis mengenai Efek-

tivitas Kebijakan Tambahan penghasilan Pegawai Bagi PNS yang dilakukan Pemerintah Kota Dumai. Yang menjadi titik fokus yaitu Efektivitas Kebijakan Tambahan penghasilan Pegawai Bagi PNS pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dalam pendekatan studi kasus, dimana data dikumpulkan dengan mengungkapkan fenomena-fenomena yang menjadi fokus penelitian. Dalam menguji keabsahan hasil penelitian pada pendekatan studi kasus menurut Yin (2014) menggunakan triangulasi metode atau tehnik. Maka penelitian ini juga memperkaya data dengan triangulasi sumber data yang dilakukan dengan mengkombinasikan beberapa sumber data yaitu wawancara mendalam, analisis data sekunder dan observasi lapangan.

Setelah data terkumpul dari setiap informan penelitian, kemudian akan digunakan metode triangulasi dengan *cek and cross cek* terhadap hasil tanggapan yang diberikan informan penelitian. Salah satu cara paling penting dan mudah dalam uji keabsahan hasil penelitian adalah dengan melakukan triangulasi. Teknik triangulasi yang dilakukan adalah triangulasi dengan sumber data. Cara ini dilakukan dengan membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan cara yang berbeda. Jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang bersifat deskriptif, yaitu prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan menggunakan cara memaparkan data yang diperoleh dari pengamatan kepustakaan dan pengamatan lapangan, kemudian dianalisa dan diinterpretasikan dengan memberikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberian tambahan penghasilan bagi PNS daerah diharapkan memberi dampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai. Pemberian TPP tersebut bersifat rutin diterima pegawai sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Pemberian TPP dimaksudkan agar seluruh PNS termasuk pegawai pada garis depan pelayanan dapat meningkatkan aspek perilaku kerja dan aspek prestasi kerja. Tupoksi dimulai dari bawah di mulai dari tingkat eselon IV karena di tingkat eselon IV itu dalam sebuah organisasi merupakan pondasi operasional organisasi. Pemahaman tugas dan fungsi sangat menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi karena dalam tupoksi itu di tingkat Eselon IV itu harus memahami tugas dan fungsinya di mulai dari tingkat eselon IV adalah

perencanaan kegiatan teknis yang butuh pergerakan operasional.

Pemuasan kebutuhan masih belum optimal, adanya aspek perilaku dan aspek prestasi dalam efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai. Hal ini berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok dengan tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari pegawai. Selain juga terkait serta keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya.

Fokus penelitian ini adalah Efektivitas Kebijakan Tambahan penghasilan Pegawai Bagi PNS pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai yang dapat dilihat dari 5 (lima) indikator, yaitu tepat kebijakan, tepat pelaksanaan, tepat target, tepat lingkungan, tepat proses serta faktor penghambat Efektivitas Kebijakan Tambahan penghasilan Pegawai Bagi PNS pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. Data hasil penelitian terhadap kelima indikator tersebut diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan penelitian, observasi dan dokumentasi.

Tepat Kebijakan

Ketepatan kebijakan ini dinilai dari sejauh mana kebijakan yang ada telah bermuatan hal-hal dapat memecahkan masalah yang hendak dipecahkan. Sisi kedua kebijakan adalah apakah kebijakan tersebut sudah dirumuskan sesuai dengan karakter masalah yang hendak dipecahkan. Sisi ketiga adalah, kebijakan tersebut dibuat oleh lembaga yang mempunyai kewenangan (misi kelembagaan) yang sesuai dengan karakter kebijakannya.

Pemberian TPP yang diberikan kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai yakni untuk meningkatkan Kinerja kerja Pegawai sesuai dengan Penilaian Kehadiran kinerja Kerja serta penilaian Kehadiran Apel pagi dan Sore. 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. Interpersonal pegawai merupakan capaian pada penilaian tambahan penghasilan pegawai yang berkaitan erat dengan kedekatan tersebut. Ini dapat memperbaiki keterkaitan untuk mewujudkan kualitas sesuai organisasi. Penilaian kinerja pada tambahan penghasilan yaitu penilaian aspek perilaku kerja dan aspek prestasi kerja. Pencapaian yang efisien tersebut adalah dapat meningkatkan produktifitas kerja dari organisasi.

Penyelesaian pekerjaan merupakan ukuran bagi seorang pegawai dalam hal kedisiplinan terhadap tambahan penghasilan. Memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai. Kemampuan sumber daya manusia, dapat dilihat dan pendidikan formal dan kemampuan teknis (pendidikan informal), yang dimiliki oleh pengelola suatu kebijakan. Diharapkan efektivitas penilaian pada hasil kerja yang indikatornya adalah aspek perilaku dan aspek kinerja. Aspek perilaku dan aspek kinerja dalam efektivitas pemberian tambahan penghasilan pada kinerja untuk terlaksananya. Tugas keadaan tersebut merupakan pengambilan terlaksananya tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan prastisipasi aktif dari pegawai serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan. Output dari kebijakan tersebut adalah hasil yang di capai oleh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai untuk melaksanakan tugas dibe-bankannya.

Tepat Pelaksanaan

Aktor implementasi kebijakan tidaklah hanya pemerintah saja. Ada tiga lembaga yang dapat menjadi pelaksana, yaitu pemerintah, kerjasama antara pemerintah pemerintah-masyarakat/swasta, atau implementasi kebijakan yang diswastakan. Kebijakan-kebijakan yang bersifat monopoli sebaiknya diselenggarakan oleh pemerintah. Kebijakan yang bersifat memberdayakan masyarakat sebaiknya diselenggarakan pemerintah bersama masyarakat. Kebijakan yang bertujuan mengarahkan kegiatan masyarakat sebaiknya diselenggarakan oleh masyarakat. Pada konteks penelitian ini, tepat pelaksanaan kebijakan bersifat monopoli karena diselenggarakan oleh pemerintah itu sendiri.

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai, yang berdisiplin dan berdedikasi yang tinggi merupakan konsekuensi atas hal tersebut. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja/Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, pasal 4 menerangkan bahwa penilaian kinerja/ prestasi kerja pegawai terdiri atas unsur yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja.

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang harus dicapai oleh seorang PNS. Penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) meliputi; kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

2. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek; orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja samadan kepemimpinan.

Capaian kinerja penting untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan dengan meningkatkan prestasi kerja. Pengelolaan kinerja dengan manajemen kinerja yang menciptakan hubungan dan komunikasi efektif. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai menunjukkan kemampuan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Kesimpulan yang dapat ditarik bahwa dari segi penilaian kedekatan daya tarik belum optimal di sebabkan penilaian kinerja yang mengendepankan emosional, kualitas pekerjaan yang masih kurang, kuantitas pekerjaan yang di hasilkan juga masih kurang serta penggunaan waktu dalam bekerja.

Tepat Target

Ketepatan disini berkenaan dengan tiga hal. Pertama, target yang diintervensi sesuai dengan apa yang telah direncanakan, tidak ada tumpang tindih dengan intervensi lain dan tidak bertentangan dengan dengan intervensi kebijakan lain. Kedua, target tersebut dalam kondisi siap untuk diintervensi atau tidak. Ketiga, intervensi implementasi kebijakan tersebut bersifat baru atau memperbaharui implementasi kebijakan sebelumnya.

Aspek tujuan kelompok pada tambahan penghasilan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai belum optimal. Pendidikan sangat mendukung bagi pegawai untuk mampu berpikir secara lebih rasional dan kritis, sehingga akan lebih mudah dalam menyelesaikan segala persoalan yang dihadapinya. Untuk mengetahui disiplin pegawai dikaitkan dengan sumber daya manusia

dimiliki dapat dilihat dari, tingkat pendidikan pegawai. Pendidikan pegawai merupakan salah satu yang dijadikan tolok ukur dalam merekrut seseorang untuk ditempatkan pada jabatan atau posisi tertentu. Diharapkan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai maka tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik.

Kemampuan sumber daya manusia, dapat dilihat dengan pendidikan formal dan kemampuan teknis (pendidikan informal), yang dimiliki oleh pengelola suatu kebijakan, dalam hal ini kemampuan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai, yang berdisiplin dan berdedikasi yang tinggi. Untuk mengetahui disiplin pegawai dikaitkan dengan sumber daya manusia dimiliki dapat dilihat dari tingkat pendidikan pegawai. Pendidikan sangat mendukung bagi pegawai untuk mampu berpikir secara lebih rasional dan kritis, sehingga akan lebih mudah dalam menyelesaikan segala persoalan yang dihadapinya. Pendidikan pegawai merupakan salah satu yang dijadikan tolok ukur dalam merekrut seseorang untuk ditempatkan pada jabatan atau posisi tertentu. Diharapkan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai maka tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik.

Pendekatan untuk memberikan tambahan penghasilan terhadap PNS diatas sebagai salah satu solusi yang obyektif dalam mengatasi rendahnya pendapatan PNS karena salah satu kriteria pemberiannya didasarkan atas prestasi kerja. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya. Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja menaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan (Pelanggaran yang dilakukan dihitung mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan).

Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai kekuatan legal formalnya melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 yang menegaskan bahwa kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin, Pelanggaran disiplin yang dimaksudkan dapat berupa setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan

disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Tepat Lingkungan

Ada dua lingkungan yang paling menentukan, yaitu lingkungan kebijakan dan lingkungan eksternal kebijakan. Lingkungan kebijakan yaitu interaksi di antara lembaga perumus kebijakan dan pelaksana kebijakan dengan lembaga lain yang terkait. Kemudian lingkungan eksternal kebijakan yang terdiri atas *public opinion*, yaitu persepsi publik akan kebijakan dan implementasi kebijakan; *interpretive institution* yang berkenaan dengan interpretasi lembaga-lembaga strategis dalam masyarakat, seperti media massa, kelompok penekan, kelompok kepentingan, dalam menginterpretasikan kebijakan dan implementasi kebijakan; *individuals*, yakni individu-individu tertentu yang mampu memainkan peran penting dalam menginterpretasikan kebijakan dan implementasi kebijakan.

Pemberian tambahan penghasilan tersebut didasarkan kriteria tertentu yaitu aspek prestasi kerja dan aspek perilaku kerja. Mekanisme kerja pegawai dalam menjalankan tupoksinya, diakui belum berjalan dengan baik, termasuk disiplin waktu kerja dan kurangnya telitian dalam bekerja, yang perlu diupayakan adalah bagaimana merubah perilaku dan pola pikir pegawai melalui apakah itu pelatihan atau penghargaan pada pegawai yang berprestasi, sehingga menjadi motivasi pegawai lainnya dalam meningkatkan disiplin kerja serta memahami sungguh-sungguh tugas dan tanggung jawabnya sebagai PNS/aparat pemerintah yang digaji dari uang rakyat.

Tepat Proses

Secara umum, implementasi kebijakan publik terdiri atas tiga proses, yaitu :

- 1) *Policy acceptance*. Disini publik memahami kebijakan sebagai sebuah “aturan main” yang diperlukan untuk masa depan, di sisi lain pemerintah memahami kebijakan sebagai tugas yang harus dilaksanakan.
- 2) *Policy adoption*. Disini publik menerima kebijakan sebagai sebuah “aturan main” yang diperlukan untuk masa depan, di sisi lain pemerintah menerima kebijakan sebagai tugas yang harus dilaksanakan.
- 3) *Strategic readiness*. Disini publik siap melaksanakan atau menjadi bagian dari kebijakan, di sisi lain birokrat pelaksana siap menjadi pelaksana kebijakan.

Pada konteks penelitian ini, proses penyaluran TPP yang dilakukan terstruktur: Penyaluran

TPP dari dinas lapor spp spm ke BPKAD dan Bank Riau untuk transfer ke masing-masing rekening PNS. Indeks kepuasan PNS tehitung tinggi, dilihat dari tidak adanya laporan negative mengenai penyaluran TPP ini.

SIMPULAN

Mekanisme pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai secara umum sudah sesuai dengan Peraturan Walikota Dumai Nomor 17 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Dumai Tahun Anggaran 2021. dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini telah meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS serta meningkatkan kesejahteraan PNS. Hal ini terlihat dari keseluruhan target sasaran yang ada dapat dicapai dengan baik, dengan rata-rata persentase pencapaian kinerja pelaksanaan kegiatan 95%.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali. 2009. *Efektivitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*. Jakarta: KDT
- Adi Susanto, Fachruzzaman, Abdullah. 2020. Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Provinsi Bengkulu, *Jurnal Fairness*, Vol. 1, No. 1.
- Amnetu, dkk 2011. *Implementasi Kebijakan Dalam Memberikan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Kepada Guru Smp Di Daerah Terpencil Sekecamatan Lembah Bawang*, FKIP Universitas Tanjungpura, Pontianak
- Agustino, L. 2016. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Anderson, James E, 2003, *Public Policy Making: An Introduction Fifth Edition*, Boston: Houghton Mifflin Company
- Budi Winarno, 2007. *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*, Yogyakarta: Media Pressindo.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media
- Emzir. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Erawaty. 2017. Efektivitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Sarjana Ekonomi*, Vol. 3, No. 1.
- Firdaus, R. 2019. Efektivitas Pelayanan Administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Public Administration Journal*, Vol. 2, No 2.
- Lestari, Dian Suci. 2018. Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmiah Universitas Tadulako*, Vol. 6, No. 7.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Public*. Yogyakarta: UPP AMP YPN
- Musanef, R. 2007. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: GunungAgung.
- Nugroho D, Riant. 2012. *Public Policy*. Jakarta: Gramedia
- Pratiwi dan Nurcahyantp. 2017. *Analisis Efektivitas dan Efisiensi Penerimaan Pajak Daerah Kota Malang*". Seminar Nasional. Malang.
- Putra, Y. P. 2021. Efektivitas Pengawasan Metrologi Legal oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru. *JOM Fisip*. Vol 8.
- Suprayitno, M. (2014). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di PT Kereta Api Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. XI, No. 1.
- Samodra Wibawa, 1994, *Kebijakan Publik: Proses dan Analisis*, Jakarta: Intermedia
- Schein, Edgar H., 2010, *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass, San Francisco.
- Serdamayanti. 2006. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Thomas R. Dye. 2005. *Understanding Public Policy*, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Wahab, S.A, 2015, *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Publik*, Jakarta: Bumi Aksara
- Widjaja, A. W. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
- Yin, Robert K. 2014. *Studi Kasus Desain dan Metode*. Jakarta: Rajawali Pers.