
Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Isfarudi. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Lamandau

Charles Rakam Mamud¹, Usup Riassy Christa², Isfarudi³

¹Universitas Tebuka, Email: mamudpbun240@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya,
Email: usupriassychrista@gmail.com

³Universitas Terbuka, Email: isfarudi@ecampus.ut.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to describe the implementation of providing additional income allowances and improving the performance of employees of the Communication and Information Office in Lamandau Regency. The method used is qualitative. The data were obtained using participatory observation methods, in-depth interviews, and documentation. Research informants are employees of the Department of Communication and Information in Lamandau Regency. To increase the validity of the data, check, recheck, and crosscheck methods were used, as well as prolonging the research time. The data obtained were analyzed using four stages, namely data collection, data classification, data filtering, and drawing conclusions. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the provision of additional income allowances for employees of the Lamandau District Communication and Information Office is based on a valid law, namely Regent Regulation number 30 of 2019 concerning the provision of additional income allowances to civil servants within the Lamandau Regency Government. This matter has been communicated to all SKPD and received by all PNS Diskominfo Kab. Lamandau so that the factors that influence policy on resources are sufficient, on target and well implemented.

Keywords: Allowance for Additional Income, Communication, Resources, Disposition, Bureaucratic Structure.

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini, Pemerintah Indonesia ingin meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya pegawai negeri sipil (atau disingkat menjadi PNS) agar mereka menjadi disiplin, dengan memberikan tambahan penghasilan kepada PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 12 tahun 2019 tentang pengelolaan keuangan daerah, yang dalam hal ini diatur dalam pasal 58 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3)

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan di jaman era teknologi canggih saat ini, pemerintah pusat/daerah dapat menerapkan mesin elektronik pencatat kehadiran melalui presensi elektronik atau yang lebih dikenal dengan absensi elektronik. Dengan

Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Israfuldi. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

menerapkan absensi elektronik diharapkan pimpinan dapat melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap jumlah kehadiran pegawai. Mesin absensi secara elektronik dirancang khusus secara otomatis agar dapat mengawasi dan memperhitungkan kehadiran semua pegawai secara rinci yang dihubungkan melalui komputerisasi dengan jaringan teknologi informasi (internet).

Dalam penelitian terdahulu, Ihsan (2017), dengan judul Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Negeri Sipil (studi kasus pada Dinas Kesehatan Provinsi Riau) terdapat permasalahan yang terjadi pada tunjangan penambahan penghasilan atau disebut TPP berdasarkan absensi yaitu pemberian TPP berdasarkan absensi belum memenuhi capaian sasaran kebijakan dari segi penilaian prestasi kerja dalam proses pembayaran TPP terhadap pegawai, sehingga efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya masih belum tercapai.

Soemarie, Djumlani dan Surya (2018) menyimpulkan bahwa masih terdapat kurangnya tingkat kesadaran dari segi kehadiran pegawai, selain itu dari segi aplikasi e-logbook masih terdapat berbagai kekurangan dari segi aplikasinya yang memang masih belum bisa mengakomodir seluruh pekerjaan pegawai dalam hal penginputan, dari aspek beban kerja berbeda tetapi diklasifikasikan pada kelas jabatan yang sama pun masih terdapat ketidakadilan dalam pemberian nominal TTP, dikarenakan persamaan penghasilan setiap pegawai yang bekerja dengan beban serta bobot jabatan yang tinggi dibandingkan dengan pegawai dengan bobot serta beban kerja yang rendah penghasilan sama, kemudian dari segi cuti yang dipotong 30% dari TTP nya juga masih terdapat Pro dan Kontra antar pegawai yang masih merasa perlu dilakukan pemotongan dengan yang tidak perlu dilakukan pemotongan

Terianus dan Safkaur (2017) menyimpulkan bahwa untuk mengacu TPB dan ULP di lingkungan Setda provinsi Papua jangan hanya focus penilaian pada indikator kehadiran (60%), yaitu absen digital, hal ini terkesan kurang obyektif karena kurang mempertimbangkan aspek prestasi kerja dan produktivitas, sebagai indikator dalam menghitung rasio pemberian TPB dan ULP kepada ASN. Sehingga dapat memicu rendahnya kinerja ASN di lingkungan Setda Provinsi Papua sampai sejauh ini dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Rekomendasi TPB dan ULP seharusnya menggunakan sistem statis dan sistem dinamis.

Shiomy (2014) menyimpulkan bahwa, pada aspek kedisiplinan pegawai, kebijakan pemberian TPP dan UK berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai DCKTR. Pegawai merasa terikat untuk mematuhi kedisiplinan, karena pelanggaran disiplin akan berimplikasi pada pemotongan besaran tunjangan yang akan mereka terima. Hal tersebut juga didukung dengan berkurangnya jumlah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai seperti keterlambatan masuk kerja, pulang mendahului, serta mangkir

Nurhayati, Hamka dan Juharni (2019) menyimpulkan bahwa, mekanisme pemberian TPP pada Sekretariat Daerah Polewali Mandar secara umum sudah sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 45 Tahun 20116 tentang TPP Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini telah meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS serta

Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Israfuji. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

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%, Faktor pendukung implementasi Kebijakan TPP pada Sekretariat Daerah yaitu sumber daya (anggaran), sikap dan struktur birokrasi. Sedangkan yang menjadi faktor kendala adalah sumber daya (fasilitas).

Nizar (2019) menunjukkan bahwa penerapan sistem penggajian kinerja di KLHK belum efektif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Huyen Le dan Phan (2019) menyimpulkan bahwa, negara membayar gaji kepada pegawai negeri harus berdasarkan posisi dengan memastikan hierarki administrasi, membayar kinerja, memastikan kesetaraan dalam pembayaran, perubahan ke arah pasar dan cukup fleksibel untuk meningkatkan efisiensi kerja atau kinerja mereka. Terlebih lagi, Pemerintah harus menjunjung tinggi peran dan kreativitas para kepala instansi negara dalam memberikan gaji dan tantien kepada PNS yang berada di bawah kepengurusannya.

Puluhulawa (2013) menyimpulkan bahwa kinerja memberikan banyak manfaat dalam hal perubahan untuk mendapatkan sikap, perilaku, pola pikir, mental, moral dan motivasi karyawan yang baik dalam aktivitas kerja sehari-hari untuk melaksanakan tugas pokok yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja pegawai meningkat signifikan menjadi 84,1% (kategori sangat baik) sejak TKD diluncurkan pada tahun 2004 sampai 2009. Pencapaian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai meningkat yang mencerminkan kinerja pemerintah daerah.

Yuliana, Maharani dan Hidayah (2020) menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan dengan memperhatikan efektivitas motivasi, seperti promosi jabatan, pengembangan karir, dan kesejahteraan karyawan terutama berupa tunjangan kinerja. Institusi juga mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan menegakkan disiplin dan mencari solusi alternatif sebagai bukti karyawan masuk kerja selain menggunakan sidik jari.

Ejumudo (2014) menunjukkan bahwa ketidaksesuaian sistem penghargaan gaji pegawai negeri negara bagian Delta dan prinsip-prinsip pedoman sentral keadilan, biaya hidup dan moderasi, budaya kinerja yang buruk dan mode masuk karyawan yang disfungsi memiliki berdampak negatif pada kinerja staf. Studi ini membuat beberapa rekomendasi yang berguna termasuk urgensi sistem penghargaan gaji yang adil, moderat, dan dinamis yang harus mencerminkan biaya hidup masyarakat yang berlaku, pembongkaran budaya kinerja yang buruk dan praktik masuk karyawan berdasarkan prestasi.

Menurut Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Atas Implementasi SAKIP Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau Tahun 2020, nomor: 700/75/LHE/IV/2020/INSP tanggal 24 April 2020 pada aspek implementasi perencanaan kinerja tahunan diperoleh catatan sebagai berikut: 1) capaian kinerja belum dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward), capaian kinerja belum dijadikan dasar untuk memilah mana yang berkinerja baik dan mana yang belum (tidak berkinerja), belum terdapat mekanisme reward dan punishment terhadap keberhasilan/kegagalan pencapaian target, 2) monitoring rencana aksi atas kinerja belum dilakukan sesuai kriteria (monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil

Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Israfuji. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

pengukuran kinerja), 3) target kinerja dalam rencana aksi belum dijadikan alasan untuk otorisasi atau eksekusi dilanjutkan atau tidaknya suatu kegiatan.

Hal ini menggambarkan bahwa terjadi permasalahan (*gap*) antara jumlah absensi yang terpenuhi namun dalam pencapaian kinerja masih belum dijadikan dasar untuk memilah mana yang berkinerja baik dan mana yang belum (tidak berkinerja) bahkan cenderung tidak dapat diberikan *reward* atau *punishment*.

1.1. Rumusan Masalah

Pertanyaan penelitian ini adalah apakah implementasi pemberian TPP dan perbaikan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten (Diskominfo) Lamandau sudah tepat sasaran?

2. KAJIAN TRORI

Implementasi Kebijakan menurut George C. Edwards III (dalam Widodo, 2010) implementasi tahapan pembuatan kebijakan antara penetapan kebijakan seperti pengesahan undang-undang, dikeluarkannya perintah eksekutif, pemberian keputusan yudisial, atau dikeluarkannya peraturan perundang-undangan dan konsekuensi kebijakan bagi orang-orang yang terkena dampaknya. Dalam pandangan George C. Edwards III (dalam Widodo, 2010) atau biasa disebut Edward III melihat bahwa implementasi kebijakan sebagai suatu proses dinamis yang dimana terdapat beberapa faktor yang saling berhubungan (interaksi) dalam mempengaruhi penerapan kebijakan.

Dalam perspektif Edwards III penerapan kebijakan dipengaruhi oleh 4 (empat) faktor, yaitu: komunikasi (*communication*), sumberdaya (*resource*), disposisi (*disposition*), dan struktur birokrasi (*bureaucratic structure*). Keempat faktor tersebut saling berhubungan satu sama lain dalam mempengaruhi implementasi (penerapan) kebijakan.

David (2013) menyatakan bahwa “Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai”. Strategi mencakup perluasan wilayah, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, pengetatan, divestasi, likuidasi, dan usaha patungan atau *joint venture*. Strategi juga diartikan sebagai sarana yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar. Strategi juga diartikan sebagai sebuah tindakan aksi yang dilakukan oleh perusahaan atau manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat yang sama juga dinyatakan oleh Pearce, John dan Robinson (2008) bahwa strategi adalah rencana besar ke masa depan untuk berhubungan dengan kondisi persaingan demi mencapai tujuan perusahaan.

Rangkuti (2009:36) berpendapat bahwa strategi yaitu suatu alat untuk mencapai sasaran. Sasaran utamanya adalah agar perusahaan dapat mengamati secara objektif kondisi-kondisi internal dan eksternal, sehingga perusahaan dapat mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal. Dari definisi berbagai pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa strategi adalah sebuah proses perencanaan dalam jangka waktu tertentu, dengan melakukan hal-hal yang bersifat terus menerus berdasarkan keputusan bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Maulana (2019:1.20)

Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Israfudi. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

menyatakan bahwa “Manajemen strategik merupakan tanggung jawab kelompok eksekutif puncak dalam suatu organisasi”. Disini manajemen strategik diartikan sebagai cara pemimpin organisasi untuk mewujudkan visi dan misi. Jadi, manajemen strategik adalah metode dan rangkaian aktivitas pengambilan keputusan yang menghasilkan perumusan dan pelaksanaan rencana jangka pendek hingga jangka panjang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2005) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Nawawi (2003: 37) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja).

Berdasarkan penjelasan para ahli pengertian sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kurniawati (2019:1.1) menyatakan bahwa “Keberhasilan manajemen sumber daya manusia tergantung pada tercapainya kinerja dari fungsi manajerial dan operasionalnya. Oleh sebab itu, manajer sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen”.

Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut Mangkuprawira (2004:166), adalah sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sementara itu menurut Hasibuan (2005:93), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah-satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata. Menurut Hasibuan (2005), analisis pekerjaan atau *job analysis* adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai. Aktivitas dalam analisa pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan.

Analisa pekerjaan menghasilkan uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) yang berguna untuk aktivitas pengelolaan SDM selanjutnya. Uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan, 2005:33). Sedangkan spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten (Hasibuan, 2005:34).

Mahmudi, Rakam, Charles, Christa, Riassy, Usup & Israfuji. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

3. METODE

Dalam metode penelitian ini dibahas lima hal yaitu: Pertama, desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dipilih karena peneliti bermaksud memahami pemahaman informan dalam hal ini pegawai di lingkungan Diskominfo Kab. Lamandau. Dengan penelitian kualitatif, maka peneliti bisa masuk pada relung terdalam dari fenomena yang ada pada Diskominfo Kab. Lamandau khususnya dalam pemberian TPP kepada pegawai.

Kedua, partisipan penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Diskominfo Kab. Lamandau yang berjumlah dengan 10 (sepuluh) orang informan. Mereka inilah yang menjadi informan kunci dalam penelitian, karena mereka sangat memahami fenomena yang sedang diteliti. Sebagaimana dikatakan oleh Basrowi (2019) bahwa partisipan kunci adalah mereka yang sudah memahami realitas yang sedang diteliti.

Ketiga, instrument penelitian ini yaitu peneliti itu sendiri. Alat bantu yang digunakan adalah pedoman pengamatan dan pedoman wawancara, serta table cek list mengenai berbagai aspek yang harus diamati, dan berbagai dokumen yang harus diperoleh. Hal ini sesuai metode yang digunakan oleh Nurwati (2015) yang menjelaskan bahwa, cek, recek, dan croscek sangat penting dalam meningkatkan keakuratan data penelitian kualitatif.

Keempat, teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan pengamatan partisipatif, wawancara mendalam dan dokumentasi. Hal ini sesuai dengan arahan dari Moleong (2018) dan Bunu (2016:45) bahwa untuk mengambil data kualitatif dapat dilakukan dengan observasi lapangan, interview, dan dokumentasi. Untuk meningkatkan waliditas data, peneliti menggunakan metode cek, recek, dan cek silang. Peneliti juga menggunakan metode snowballing untuk menambah jumlah informan yang benar-benar memahami tentang penerapan TPP bagi pegawai di lingkungan Diskominfo Kab. Lamandau. Pengecekan keabsahan data penelitian ini dilakukan melalui tiga cara: *member check*, triangulasi sumber/data dan triangulasi metode. Menganalisis data dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data menggunakan Model Interaktif Miles dan Huberman (Miles & Huberman, 1986).

Kelima, Teknik analisis data menggunakan empat tahap penelitian kualitatif, yaitu pengumpulan data, klasifikasi data, penyaringan data, dan penarikan kesimpulan (Sujana dan Ibrahim, 1989: 65; Meolong, 2018: 6)

4. HASIL

4.1. Konsep Tunjangan Penambahan Penghasila Bagi Pegawai

TPP berdasarkan Perbub nomor 30 tahun 2020 pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau. TPP merupakan perubahan dari Tunjangan Kinerja Daerah atau TKD. Mengingat dan memperhatikan bahwa diperlukan kedisiplinan dalam melaksanakan kinerja yang baik dan berkualitas sehingga pemberian tunjangan untuk meningkatkan kinerja pegawai tetap dilaksanakan, hanya mengalami perubahan nama dari TKD menjadi TPP. Berbicara mengenai rancangan pemberian TPP, maka perlu diketahui tujuan pemberian TPP atau yang melatarbelakangi pemberian tunjangan tersebut. Secara umum tujuan atau latar belakang pemberian TPP adalah untuk

Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Israjudi. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

meningkatkan kedisiplinan, kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai. Jadi, latar belakang dan tujuan adanya TPP yaitu untuk meningkatkan kedisiplinan, motivasi, kinerja dan kesejahteraan pegawai negeri sipil dengan tujuan tersebut kebijakan TPP dapat berjalan dan terlaksana dengan baik.

Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Lamandau serta untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang melekat pada pegawai negeri sipil, maka kesejahteraannya perlu ditingkatkan dengan diberikan TPP. Berdasarkan pengumpulan data/dokumen yang diperoleh peneliti, Kabupaten Lamandau telah mengeluarkan produk hukum daerah berupa Perbub Kabupaten Lamandau nomor 30 tahun 2019 tentang perubahan ketiga atas Peraturan Bupati Lamandau nomor 01 tahun 2015 tentang pemberian TPP kepada pegawai negeri sipil di lingkup Pemerintahan Kabupaten Lamandau. Terbitnya Peraturan Bupati tersebut sangat berdampak positif bagi seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Kabupaten Lamandau khususnya Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau.

TPP ini sangatlah berarti bagi pegawai atau pegawai negeri sipil atau PNS karena disamping dapat meningkatkan motivasi PNS agar dapat mencapai target realisasi capaian kinerja juga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai itu sendiri dan diberikan setiap bulannya paling lambat tanggal 10 (sepuluh). Meningkatkan kesejahteraan yang dimaksud adalah besaran TPP yang terima sudah sesuai dengan yang diterima dengan besaran tunjangan yang berbeda.

Dalam pemberian TPP ini, pemerintah daerah Kabupaten Lamandau memberikan besaran tunjangan berdasarkan jabatan dan golongan PNS tersebut.

Peraturan Bupati nomor 30 tahun 2019 sudah dikomunikasikan ke pegawai Diskominfo Kab. Lamandau dan memiliki payung hukum. Pemberian TPP diatur dalam Peraturan Bupati Kabupaten Lamandau nomor 30 tahun 2019 tentang perubahan ketiga atas Peraturan Bupati Lamandau nomor 01 tahun 2015 tentang pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil di lingkup Pemerintahan Kabupaten Lamandau sudah diberlakukan semenjak Perbub tersebut diterbitkan. Apabila dilihat pada pasal 2 ayat (1) Peraturan Bupati nomor 30 tahun 2020 dengan besaran tunjangan sebagai berikut:

Tabel 1.
Besaran Tunjangan Penghasilan Berdasarkan Jabatan dan Golongan
pada Kabupaten Lamandau

No	Nama Jabatan	Nominal (Rp)
1.	Pejabat Struktural Esselon II.a	20.000.000,-
2.	Pejabat Struktural Esselon II.b	14.000.000,-
3.	Pejabat Struktural Esselon III.a	6.000.000,-
4.	Pejabat Struktural Esselon III.b	4.800.000,-
5.	Pejabat Struktural Esselon IV.a	4.000.000,-

Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Israfuldi. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

6.	Pejabat Struktural Esselon IV.b	3.400.000,-
7.	Pejabat Fungsional Golongan IV	5.200.000,-
8.	Pejabat Fungsional Golongan III	3.200.000,-
9.	Pejabat Fungsional Golongan II	2.400.000,-
10.	Pejabat Pelaksana Golongan IV	2.750.000,-
11.	Pejabat Pelaksana Golongan III	2.284.000,-
12.	Pejabat Pelaksana Golongan II	1.960.000,-
13.	Pejabat Pelaksana Golongan I	1.790.000,-

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau, 2020

4.2. Implementasi Pemberian TPP pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau

Berdasarkan fakta dari jawaban informan dalam pertanyaan terkait komponen pemberian TPP adalah bahwa pemberian TPP ini sudah berdasarkan hukum yang sah artinya mempunyai dasar atau dengan istilah “payung hukum” sehingga dalam pengimplementasinya dapat diberikan berdasarkan absensi atau jumlah kehadiran. Berdasarkan hal tersebut, Bupati Lamandau berkomitmen tinggi dari awal kebijakan ini direncanakan hingga diterbitkan Peraturan Bupati nomor 30 tahun 2019. Komitmen ini sangat bermanfaat bagi pegawai dilingkungan Diskominfo Kab. Lamandau dan hal ini terbukti bahwa Diskominfo juga dilibatkan dalam proses pengambilan kebijakan ini. Artinya bahwa perbub ini sudah dikomunikasikan ke SKPD. Penerimaan TPP pada Diskominfo telah disesuaikan berdasarkan Perbub Kabupaten Lamandau nomor 30 tahun 2019 pada pasal 2 ayat (1) dengan besaran tunjangan sebagai berikut:

Tabel 2. Besaran TPP menurut Golongan

No	Nama Jabatan	Vol (orang)	Nominal (Rp)	Jumlah (Rp)	Ket
1.	Pejabat Struktural Esselon II.b	1	14.000.000,-	14.000.000,-	Kepada Dinas
2.	Pejabat Struktural Esselon III.a	1	6.000.000,-	6.000.000,-	Sekretaris
3.	Pejabat Struktural Esselon III.b	4	4.800.000,-	19.200.000,-	Kepala Bidang
4.	Pejabat Struktural Esselon IV.a	6	4.000.000,-	24.000.000,-	Kasubag dan Kasubid
5.	Pejabat Pelaksana Golongan III	5	2.284.000,-	11.420.000,-	Pelaksana
6.	Pejabat Pelaksana Golongan II	7	1.960.000,-	13.720.000,-	Pelaksanaan
TOTAL PNS		24		88.340.000,-	

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau, 2020

Jumlah TPP yang diterima juga berdasarkan jumlah kehadiran setiap bulan berjalan dan beberapa potongan seperti potongan pengambilan cuti, pemotongan tanpa keterangan serta potongan pajak golongan IV dan III yaitu untuk pajak potongan golongan IV sebesar 15% dan golongan III sebesar 5% dan untuk golongan II kebawah tidak dikenakan potongan pajak. dengan rumus sebagai berikut:

$SPK = 100 - (\text{Jumlah hari ketidakhadiran} / \text{Jumlah hari kerja dibulan tersebut}) \times 100$

Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Israfuldi. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

dengan rumusan sebagai berikut:

$$\text{TPP} = (\text{SPK} / 100 \times \text{TPP tidak tetap}) + \text{TPP tetap}$$

Contoh simulasi perhitungan:

Pegawai A dengan jabatan Pelaksanaan Golongan I/a tidak hadir dengan alasan cuti alasan penting 2 (dua) hari dan TKS 2 (dua) hari pada bulan September dengan 22 (dua puluh dua) hari kerja. Maka TPP yang diterima adalah:

$$\text{SPK} = 100 - ((2+2) / 22 \times 100) = 100 - 18,18 = 81,82$$

$$\text{TPP} = (81,82 / 100 \times \text{TPP tidak tetap}) + \text{TPP tetap}$$

$$\text{TPP} = (81,82 / 100 \times 716.000,-) + 1.074.000,-$$

$$\text{TPP} = 585.831,- + 1.074.000,0$$

$$\text{TPP} = 1.659.831,-$$

Artinya, PNS tersebut mendapatkan tunjangan penambahan penghasilan dengan 18 (delapan belas) hari kehadiran dengan total hari kerja aktif sebesar 22 (dua puluh dua) hari mendapat Rp. 1.659.831,- (satu juta enam ratus lima puluh sembilan ribu delapan ratus tiga puluh satu rupiah).

Pemberian TPP pada Diskominfo Kab. Lamandau sudah diterima setiap bulannya oleh seluruh PNS yang ada. Pemberian TPP ini telah diterima oleh seluruh PNS Diskominfo Kab. Lamandau (SDM) sehingga faktor yang mempengaruhi kebijakan pada sumberdaya sudah tepat sasaran dan terlaksana dengan baik.

Pemberian TPP pada Diskominfo Kab. Lamandau berdasarkan jumlah kehadiran dilakukan dengan absen wajah (*fingerspot*) yang disediakan di kantor tersebut. Prosedur absensi pegawai yaitu pada 06.30 WIB s.d 07.00 WIB dan 15.30 WIB s.d 16.30 (sore), apabila ada yang melakukan absensi melebihi atau kurang dari jam tersebut, maka alat *fingerspott* tersebut akan otomatis akan tidak akan membacanya. Dalam pengamatan pada locus penelitian, alat absensi tersebut dipasang atau ditempel pada dinding didepan ruang kerja sekretaris dan alat tersebut juga dipasang alat pengamanan berupa kotak yang terbuat dari kayu agar aman dari hal-hal yang tidak diinginkan dan Kasubag Umum dan Kepegawaian bertugas untuk bertanggung jawab atas keamanan dan ketertiban alat absensi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan telah mendisposisikan kebijakan ini untuk melaksanakan prosedur teknis penerimaan TPP dan memerintahkan PNS sebagai bertanggung jawab atas pemeliharaan dan administrasi.

Keterkaitan faktor yang mempengaruhi kebijakan pada struktur organisasi dengan Perbub nomor 30 tahun 2019 adalah, struktur organisasi disebut sebagai standar operasional prosedur (SOP). Perbub Perbub nomor 30 tahun 2019 merupakan produk hukum daerah yang didalamnya ada petunjuk teknis tentang tata cara pelaksanaan pemberian hingga prosedur keuangan pemberian TPP, sehingga dalam penerapan pemberian TPP pada Diskominfo Kab. Lamandau sudah mempunyai SOP yaitu Perbub nomor 30 tahun 2019 tentang perubahan ketiga atas Peraturan Bupati Lamandau nomor 01 tahun 2015 tentang pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil di lingkup Pemerintahan Kabupaten Lamandau.

Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Israfudi. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

4.3. TTP berdasarkan PP nomor 12 tahun 2019 Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau

TPP bagi instansi daerah dilaksanakan sesuai dengan kemampuan keuangan masing-masing daerah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, setiap daerah mempunyai tunjangan penambahan penghasilan yang besarnya berbeda-beda dan dibayarkan sesuai pencapaian kinerja serta diharapkan mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan pegawai. Tunjangan penambahan penghasilan adalah suatu formula yang dibuat untuk mendongkrak kinerja pegawai negeri sipil (PNS). Instrumen pembuatan TPP adalah berdasarkan hasil dari kinerja PNS itu sendiri.

Kinerja pada prinsipnya merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif kinerja merupakan catatan (*outcome*) yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan tertentu yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan (Sulistiani dan Rosidah, 2007).

Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Lamandau serta untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang melekat pada pegawai negeri sipil, maka kesejahteraannya perlu ditingkatkan dengan diberikan tunjangan tambahan penghasilan. Sesuai akan hal tersebut, Pemerintah Indonesia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya PNS memberikan tambahan penghasilan pegawai yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 12 tahun 2019 tentang pengelolaan keuangan daerah, yang di mana dalam hal ini diatur dalam pasal 58 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) yang berbunyi demikian: 1) Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan., 2) Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya. 3) Pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai ASN daerah sebagaimana di maksud pada ayat (2) ditetapkan dengan perkara dengan berpedoman pada peraturan pemerintah.

Tentang tambahan penghasilan pegawai sebagaimana dimaksud diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan bagi Aparatur Sipil Negara. Pemerintah Kabupaten Lamandau telah menerbitkan Peraturan Bupati Lamandau nomor 30 tahun 2019 tentang perubahan ketiga atas Peraturan Bupati Lamandau nomor 01 tahun 2015 tentang pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil di lingkup Pemerintahan Kabupaten Lamandau. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan bagi PNS dilingkungan pemerintahan daerah Kabupaten Lamandau. Pada ketentuan pasal 1 ayat (3) huruf j disebutkan bahwa presensi elektronik adalah alat rekam kehadiran untuk menentukan kehadiran PNS/CPNS dalam setiap hari kerja.

Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Israfuldi. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

Dalam pasal 58 ayat (2) pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 12 tahun 2019 tentang pengelolaan keuangan daerah sudah jelas dikatakan bahwa tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya. Namun pada Peraturan Bupati Lamandau nomor 30 tahun 2019 tentang perubahan ketiga atas Peraturan Bupati Lamandau nomor 01 tahun 2015 tentang pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil dilingkup Pemerintahan Kabupaten Lamandau pada pasal 1 ayat (3) huruf j disebutkan bahwa presensi elektronik adalah alat rekam kehadiran untuk menentukan kehadiran PNS/CPNS dalam setiap hari kerja. Jadi pemberian TPP pada seluruh pegawai dilingkungan Kab. Lamandau pada umumnya dan Diskominfo Kab. Lamandau pada khususnya diberikan berdasarkan jumlah kehadiran atau absensi

Kondisi sebelum adanya TPP dalam hal kedisiplinan PNS pada Diskominfo Kab. Lamandau yaitu ditemukan adanya pegawai yang bekerja dengan tidak memberikan yang terbaik, hal ini terlihat dari kehadiran pegawai yang sangat menurun bahkan naik turun. Kondisi setelah adanya TPP kualitas kerja PNS di Diskominfo Kab. Lamandau mengalami perubahan yang signifikan ke arah yang lebih baik dalam hal kedisiplinan yaitu bagi pelayanan-pelayanan di bidang komunikasi, informatika, statistik dan persandian terutama pada sistem administari perkantoran secara elektronik berbasiskan internet.

Pendapat yang berbeda ditemukan dari salah satu informan pejabat eselon III (Sekretaris) yang berinisial ibu S diperoleh jawaban sebagai berikut:

“Tujuan dari adanya TPP ini belum sepenuhnya tercapai, karena dengan adanya TPP tersebut pegawai malah semakin dimanjakan”.

Pendapat tersebut mengandung arti bahwa dengan adanya tunjangan tersebut masih terdapat pegawai yang belum memperbaiki kualitas kehadiran atau kedisiplinan, namun berdasarkan hasil wawancara mengenai kualitas kerja PNS di Diskominfo Kab. Lamandau bahwa sudah sebagian besar mengalami perubahan kualitas kerja. Berikut hasil wawancara dengan pejabat eselon II (kepala diskominfo) yang berinisial GPK dengan pertanyaan terkait kualitas kinerja, diperoleh jawaban sebagai berikut:

“berdasarkan pengamatan dan perintah yang saya berikan, mereka sudah melakukan dengan baik. Ya... tapi tentu memang masih ada yang bekerja malas-malasan. Untuk pegawai yang masih malas-malasan tentunya sudah di tindaklanjuti oleh atasannya langsung.”

4.4. Tahapan Pemberian TPP dalam Meningkatkan Capaian Kinerja

Pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada PNS dilingkup Pemerintahan Kabupaten Lamandau. dipengaruhi oleh empat variabel, yakni:

- a. Komunikasi. Implementasi pemberian TPP pada Diskominfo Kab. Lamandau sesuai dengan Peraturan Bupati Lamandau nomor 30 tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Bupati Lamandau nomor 01 tahun 2015 tentang Pemberian Tunjangan

Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Israfuadi. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintahan Kabupaten Lamandau. Dalam peningkatan kinerja maka dapat dilakukan tahapan sebagai berikut: a) Analisa pekerjaan sesuai dengan beban kerja; b) pemberian TPP berdasarkan absensi dan beban kerja berbasis aplikasi; c) optimalkan penggunaan dana alokasi umum untuk membiayai tambahan penghasilan PNS.

- b. Sumber daya. Dalam meningkatkan sumberdaya dapat melalui beberapa aspek sebagai berikut: a) menganalisa beban kerja, b) pengawasan, c) pembinaan dan d) sosialisasi.

Sumber anggaran (*financial*) juga merupakan hal yang sangat penting didalam organisasi/institusi menjalankan program dan kegiatan dalam mewujudkan visi dan misi instansi tersebut. Berdasarkan sumber dokumen perubahan pelaksanaan anggaran (DPPA) TA. 2020, Diskominfo Kab. Lamandau telah menerima anggaran khusus untuk tambahan penghasilan sebesar Rp. 1.093.160.435,- (satu milliar sembilan puluh tiga juta seratus enam puluh ribu empat ratus tiga puluh lima rupiah).

- c. Disposisi. Dalam mengimplementasikan kebijakan yang diambil, Kepala Diskominfo dibantu oleh seluruh jajaran pejabat eselon III dan IV serta staf/pelaksana. Penerapan strategi ini harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin (*top manager*) yang mempunyai watak visioner dan terukur.
- d. Struktur Organisasi. Dalam penerapan kebijakan yang telah diambil kepala daerah dalam bentuk Peraturan Bupati diterapkan pada Diskominfo dengan pola terstruktur dari tingkat eselon II hingga pada staf/pelaksana. Dengan tujuan agar kebijakan tersebut dapat disampaikan dan dilaksanakan dengan baik dan benar.

Analisis kebijakan strategis interal sebagai berikut:

- a. Perencanaan: yaitu, 1) merevisi Perbub nomor 30 tahun 2019 dengan memasukan unsur pasal 58 ayat (2) pada PP nomor 12 tahun 2019 dan 2) menambahkan satu unit alat absensi elektronik. Proses manajemen strategik itu sendiri ditujukan untuk menciptakan sinergi dalam suatu organisasi internal.
- b. Organisasi: Fungsi manajemen dalam melakukan pengorganisasian dapat dipandang sebagai terdiri dari tiga aktivitas yang berurutan yaitu: Kepala Diskominfo mengevaluasi uraian tugas (*task*) kedalam sub tugas (*jobs*) yang diberikan kepada masing-masing pejabat eselon III dan IV selanjutnya pejabat eselon III dan IV mengevaluasi ke staf/pelaksana dalam menerapkan kebijakan tambahan penghasilan.
- c. Motivasi: komponen utama dalam motivasi yaitu Kepala Diskominfo melakukan komunikasi dari bawah ke atas. Informasi dari seluruh PNS (internal) sangat penting bagi pimpinan, karena mereka adalah pelaku penerapan strategi yang sudah ditetapkan pimpinan sehingga saran, masukan dari bawahan dapat diatasi melalui adaptasi/perubahan rencana strategis apabila diperlukan.
- d. Penataan staf: Kepala Diskominfo yang menjadi kunci dalam melaksanakan strategi haruslah terlibat aktif dalam proses manajemen strategik dalam aktivitas penataan staf.
- e. Pengendalian: Evaluasi pengendalian dalam hal ini adalah, Kepala Dinas (pimpinan) mengevaluasi standar kinerja, mengukur kinerja organisasi dan individu,

Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Israfuji. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

membandingkan kinerja aktual dengan standar kinerja dan mengambil tindak korektif, sehingga rancangan atau rencana strategis dapat dilaksanakan secara terukur dan tepat sasaran khususnya pada capaian kinerja seluruh PNS Diskominfo Kab. Lamandau.

- f. Pengukuran kinerja: Atasan langsung dapat mengevaluasi kinerja masing-masing bawahannya secara terstruktur. Penggunaan aplikasi kinerja berbasis aplikasi dapat mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan pada hari itu sesuai dengan jam kerja. Atasan langsung dapat mengoreksi pekerjaan bawahan hingga menolak pekerjaan tersebut. Selanjutnya evaluasi ini dirapatkan secara berjenjang mulai dari bawahan (staf) bersama atasan langsung lainnya hingga tingkat pimpinan eselon II (internal).
- g. Menentukan tindakan perbaikan: dengan mengambil langkah kebijakan yaitu:
 - 1) Membuat analisa pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang di ampu.
 - 2) Pemberian TPP berdasarkan absen dan beban kerja berbasis aplikasi.
 - 3) Optimalkan Penggunaan Dana Alokasi Umum untuk membiayai tambahan penghasilan PNS.

5. PEMBAHASAN

Tambahan penghasilan pegawai diperkenalkan dalam PP No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 Ayat (2) yang dinyatakan bahwa "pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan".

Dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan atau peraturan, tentu ada berbagai hal yang harus dipahami oleh aparatur atau penanggungjawab pelaksana kebijakan tersebut. Peraturan atau kebijakan yang baik hanya akan berhasil mencapai tujuan yang diharapkan jika dalam proses implementasinya sesuai dengan yang sudah ditentukan atau setidaknya diarahkan di dalam rancangan peraturan tersebut. Dalam teori yang dikembangkan oleh Edwards III, terdapat empat (4) aspek yang menjadi indikator keberhasilan dalam implementasi sebuah kebijakan, di antaranya adalah: komunikasi, sumber daya manusia, disposisi dan struktur birokrasi.

Dalam pasal 58 ayat (2) pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 12 tahun 2019 tentang pengelolaan keuangan daerah sudah jelas dikatakan bahwa tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya. Namun pada Peraturan Bupati Lamandau nomor 30 tahun 2019 tentang perubahan ketiga atas Peraturan Bupati Lamandau nomor 01 tahun 2015 tentang pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil dilingkup Pemerintahan Kabupaten Lamandau pada pasal 1 ayat (3) huruf j disebutkan bahwa presensi elektronik adalah alat rekam kehadiran untuk menentukan kehadiran PNS/CPNS dalam setiap hari kerja. Jadi pemberian TPP pada seluruh PNS dilingkungan Kab. Lamandau pada umumnya dan Diskominfo Kab. Lamandau pada khususnya diberikan berdasarkan jumlah kehadiran atau absensi.

Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Israfudi. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

Secara struktur birokrasi bahwa TPP ini sudah sesuai prosedur hukum sebab dasar hukum dalam melaksanakan kebijakan pemberian TPP ini adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 12 tahun 2019 tentang pengelolaan keuangan daerah, setelah itu Bupati Lamandau secara komitmen ingin meningkatkan disiplin, motivasi dan kesejahteraan PNS mengambil langkah kebijakan berupa Peraturan Bupati Lamandau nomor 30 tahun 2019 tentang perubahan ketiga atas Peraturan Bupati Lamandau nomor 01 tahun 2015 tentang pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil di lingkup Pemerintahan Kabupaten Lamandau.

TPP bagi instansi daerah dilaksanakan sesuai dengan kemampuan keuangan masing-masing daerah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, setiap daerah mempunyai tunjangan penambahan penghasilan yang besarnya berbeda-beda dan dibayarkan sesuai pencapaian kinerja serta diharapkan mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan pegawai. Tunjangan penambahan penghasilan adalah suatu formula yang dibuat untuk mendorong kinerja PNS. Instrumen pembuatan TPP adalah berdasarkan hasil dari kinerja PNS itu sendiri. Penilaian juga dibedakan di masing-masing daerah, ada yang berorientasi penilaiannya kepada *by output* (hasil), dan ada pula yang *by process* (pelaksanaan). Kedua hal itu bukanlah suatu permasalahan karena yang dituju dan yang diinginkan oleh pemerintah adalah kinerja dan output dari pegawai itu sendiri.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 12 tahun 2019 tentang pengelolaan keuangan daerah pasal 58 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dikatakan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya. Jumlah kehadiran juga menjadi hal yang menjadi penilaian pendukung untuk mengawasi kehadiran dan dari ASN. Pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai ASN daerah ditetapkan dengan peraturan kepala daerah dengan berpedoman pada peraturan pemerintah

Hal ini sesuai dengan pendapat Maulana (2019:4.12) perencanaan memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang-peluang eksternal disamping juga meminimalkan dampak negatif dari ancaman eksternal. Untuk meminimalkan dampak negatif tersebut dapat diambil langkah-langkah yaitu, 1) merevisi Perbub nomor 30 tahun 2019 dengan memasukkan unsur pasal 58 ayat (2) pada PP nomor 12 tahun 2019 dan 2) menambahkan satu unit alat absensi elektronik. Proses manajemen strategik itu sendiri ditujukan untuk menciptakan sinergi dalam suatu organisasi internal.

6. SIMPULAN

Pemberian TPP pada Diskominfo Kab. Lamandau sudah berdasarkan hukum yang sah yaitu Perbub nomor 30 tahun 2019 tentang pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil di lingkup Pemerintahan Kabupaten

Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Israjudi. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

Lamandau. Perihal ini sudah dikomunikasikan kepada seluruh SKPD dan diterima oleh seluruh PNS (SDM) Diskominfo Kab. Lamandau sehingga faktor yang mempengaruhi kebijakan pada sumberdaya sudah cukup, tepat sasaran dan terlaksana dengan baik. Dispoisi juga menunjukkan bahwa pimpinan telah memerintahkan kebijakan ini untuk melaksanakan dengan sungguh-sungguh prosedur teknis penerimaan TPP dan memerintahkan PNS sebagai bertanggung jawab atas pemeliharaan dan administrasi. Dalam penerapan struktur organisasi yaitu SOP, Perbub nomor 30 tahun 2019 juga ada petunjuk teknis tentang tata cara pelaksanaan pemberian hingga prosedur keuangan pemberian TPP, sehingga dalam penerapan pemberian TPP pada Diskominfo Kab. Lamandau sudah mempunyai SOP yang benar. Agar pencapaian kinerja dapat dijadikan dasar untuk memilah mana yang berkinerja baik dan mana yang belum (tidak berkinerja) dilakukan dengan cara yaitu membuat analisa pekerjaan sesuai dengan beban kerja, pemberian TPP berdasarkan absensi dan beban kerja berbasis aplikasi dan optimalkan penggunaan dana alokasi umum untuk membiayai tambahan penghasilan PNS.

Sesuai cakupan dan keterbatasan penelitian dan merujuk pada hasil serta pembahasan penelitian, saran ditujukan kepada Pemda Kab. Lamandau yaitu merevisi Perbub nomor 30 tahun 2019 dengan memasukan unsur pasal 58 ayat (2) pada PP nomor 12 tahun 2019, menganalisa pekerjaan sesuai dengan beban kerja kepada masing-masing SKPD, penerapan pemberian TPP berdasarkan absensi dan beban kerja berbasis aplikasi, mengoptimalkan penggunaan DAU untuk membiayai tambahan penghasilan PNS dan melibatkan pihak eksternal dalam hal penyempurnaan TPP.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada Rektor Universitas Terbuka, Direktur Program Pascasarjana (PPs) Universitas Terbuka dan kepada Kepala Dinas Kominfo Kab. Lamandau yang telah menerima peneliti dan berkerjasama untuk menyelesaikan penelitian ini serta narasumber lainnya.

Referensi

- Basrowi, B. (2019). Pemanfaatan Media Sosial oleh Tenaga Kerja Indonesia dalam Proses Pendidikan Anak Menggunakan Metode Belajar *Long Distance Relationship*. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 13(1), 1-18. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v13i1.59>
- Bunu, H.Y. (2016). *Metedologi Penelitian Kualitatif Kontemporer*. Surabaya: Jengjala Pustaka Utama.
- David, F.R. (1986). *Cases in strategic management* (No. C012. 001). Merrill Publishing Company.
- David, F.R., (2013). *Strategic management: Concepts and cases: A competitive advantage approach*. Pearson.
- Ejumudo, K.B. (2014). Pay reward system management and staff performance in Nigeria: a study of the Delta state civil service. *Public policy and Administration Research*, 4(9), 79-95.

Mahmudi, Rakam, Charles; Christa, Riassy, Usup & Israfudi. (2021). Implementasi Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan dan Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Lamandau.

Cendekia (2021, Oktober), 15(2): 201-216. DOI: [10.30957/cendekia.v15i2.682](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i2.682).

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/>

- Hasibuan, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ihsan, I. (2017). Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Provinsi Riau). *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(2), 161-166.
- <https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/viewFile/3877/3767>
- Le, T.T.H., & Phan, T.N.A. (2019). A Review of Salary Policies for Vietnamese Civil Servants from 2010 to 2019. *Public Policy and Administration Research*, 9(11), 24-32. <https://core.ac.uk/download/pdf/270187415.pdf>
- Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1986). *Analisis data kualitatif*. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Moleong, L.J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet. 38. Edisi revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nurwati, T. (2015). Penguatan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Lingkup Intra dan Ekstra Sekolah. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 9(1), 37-54. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v9i1.51>
- Pemerintah Indonesia (1999). Perubahan atas Undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian. Undang-Undang Nomor 43.
- Pemerintah Indonesia (2019). Pengelolaan keuangan daerah. Indonesia: Peraturan Pemerintah: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12.
- Pemerintah Kabupaten Lamandau (2019). Perubahan ketiga atas Peraturan Bupati Lamandau nomor 01 tahun 2018 tentang pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada PNS di Lingkup Pemda Kab. Lamandau: Peraturan Bupati. Lamandau: Pemerintah Kabupaten Lamandau
- Shiomy, WR. S (2014). Dampak Pelaksanaan Sistem Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya. *UNIVERSITAS AIRLANGGA*. Diunduh 11 April 2020, dari situs World Wide Web: <http://www.journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmp2d53ade383full.pdf>
- Sofyandi. H (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terianus dan Safkaur. (2017). Tambahan Penghasilan Bersyarat (TPB) Sebagai Wujud Kinerja ASN Di Setda Provinsi Papua. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, 8(2), 332-342. Diunduh 11 April 2020, dari situs World Wide Web: <http://jurnaladministratio.fisip.unila.ac.id/index.php/administratio/article/view/25>
- Widodo, J. (2010). Analisis kebijakan publik, konsep dan aplikasi analisis. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Yuliana, W., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2020). Indonesia's Civil Servants' Performance at Aviation Engineering: Exploration Study. *Integrated Journal of Business and Economics*, 4(2), 160-169. Diunduh 11 April 2020, dari situs World Wide Web: <http://ojs.ijbe-research.com/index.php/IJBE/article/view/279>