

EVALUASI PEMBERIAN TUNJANGAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SITUBONDO

Ahmad Hosnan¹⁾, Sapto Pramono²⁾

^{1) 2)} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: ahosnan14@gmail.com

ABSTRAK

Upaya peningkatan kinerja pegawai yang baik, seperti kerja yang handal dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sehingga tujuan instansi pun dapat tercapai. Salah satu pendorong kinerja adalah diberikannya Tunjangan Penghasilan Pegawai untuk Pegawai Negeri Sipil yang dapat memacu semangat dan merangsang kinerja pegawai itu sendiri sehingga memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis evaluasi pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo serta untuk menganalisis faktor penghambat dan pendukung Pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. Jenis penelitian yaitu deskriptif kualitatif sedangkan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Lokasi penelitian dilaksanakan di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. Analisis data dalam penelitian ini deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian TPP terhadap pegawai dilakukan secara merata tanpa adanya analisa kinerja dari masing-masing pegawai yang ada. Serta tujuan dari TPP itu sendiri belum tercapai, dimana tujuan dari pemberian TPP ialah memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi. Dalam memberikan TPP yang berdasarkan pada Peraturan Bupati Situbondo Nomor 14 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Situbondo, sebenarnya sudah dijelaskan mengenai tingkat absensi dan kehadiran ASN yang sangat mempengaruhi pemberian TPP tersebut serta beban kerja yang dimiliki oleh ASN tersebut. Faktor penghambat dalam pemberian TPP terhadap pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Situbondo dilakukan tanpa adanya pengawasan yang rutin atas kinerja pegawai sehingga masih ada pegawai yang menerima TPP walaupun pegawai tersebut tidak menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Faktor pendukung adalah adanya daya dukung sarana prasarana yang telah difasilitasi oleh pihak Lingkungan Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Situbondo.

Kata Kunci: Evaluasi, Pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP), PNS

Abstract

Efforts to improve employee performance, such as reliable work and responsibility for the tasks assigned so that agency goals can be achieved. One of the drivers of performance is the provision of Employee Income Allowances for Civil Servants which can boost enthusiasm and stimulate the performance of the employees themselves, thereby motivating employees to carry out their duties and responsibilities for their work quickly and correctly. This research aims to analyze the evaluation of the provision of Employee Income Allowances (TPP) within the Situbondo Regency Education and Culture Service as well as to analyze the inhibiting and supporting factors for providing Employee Income Allowances (TPP) within the Situbondo Regency Education and Culture Service. The type of research is descriptive qualitative while the data collection techniques are interviews and documentation. The research location was carried out in the Situbondo Regency Education and Culture Office. Data analysis in this research is descriptive qualitative. The results of the research show that the provision of TPP to employees is carried out evenly without any analysis of the performance of each existing employee. And the aim of the TPP itself has not been achieved, where the aim of providing the TPP is to motivate employees to work harder and better. In providing TPP which is based on the Situbondo Regent's Regulation Number 14 of 2022 concerning Additional Employee Income for Civil Servants in the Situbondo Regency Government, it has actually been explained about the level of ASN absenteeism and presence which greatly influences the provision of the TPP as well as the workload of the

ASN . The inhibiting factor in giving TPP to employees in the Situbondo Regency Education and Culture Service is that it is carried out without routine supervision of employee performance so that there are still employees who receive TPP even though the employee does not carry out their duties and responsibilities well. The supporting factor is the supporting capacity of the infrastructure and facilities which have been facilitated by the Environment Department of Education and Culture of Situbondo Regency.

Keywords: *Evaluation, Providing Income Allowances for Employees (TPP), Civil Servants*

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 63 Ayat (2) dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 Tahun 2007 dan Permedagri No. 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Ke 2 Permendagri No. 13 tahun 2006, menyatakan bahwa PNS dapat diberikan tambahan penghasilan sesuai kemampuan keuangan daerah. Kriteria yang dipergunakan untuk peningkatan kesejahteraan tersebut beragam, dimana Kumorotomo (2011) kriteria pemberian tunjangan kinerja (tambahan penghasilan) adalah penggunaan pengetahuan atau keahlian yang mendalam, keterampilan khusus, besarnya resiko yang harus dihadapi, dan berbagai hal yang secara teknis langsung terkait dengan lingkup pekerjaan seseorang.

Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah khususnya yang tercantum pada pasal 39, yang menyebutkan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada PNS berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan dari DPRD. Tambahan penghasilan dimaksud dalam rangka meningkatkan daya efektivitas, semangat kerja, dan peningkatan kesejahteraan PNS berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Di Kabupaten Situbondo, TPP pertama kali diberikan kepada pegawai pada tahun 2020 dengan merujuk pada Peraturan Kabupaten Situbondo Nomor 90 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kabupaten Situbondo.

Dalam pelaksanaannya, pemberian TPP masih diliputi sejumlah permasalahan seperti keterlambatan pencairan dan jumlah TPP yang dipotong (Arief, 2020; Indriani, 2020) hingga menyebabkan demonstrasi pegawai di rumah jabatan kota (Detik News, 2020).

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Evaluasi Pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo”.

Adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Untuk menganalisis evaluasi pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo.
2. Untuk menganalisis faktor penghambat dan pendukung serta upaya mengatasi hambatan dalam pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo.

B. LANDASAN TEORITIS

1. Pengertian Kebijakan Publik

Menurut Bridgman dan Davis (dalam Edi Suharto, 2017:3) menerangkan kebijakan publik pada umumnya mengandung pengertian mengenai *whatever government choose to do or not to do*. Artinya, kebijakan publik adalah apa saja yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Sedangkan menurut Hogwood dan Gunn (dalam Edi Suharto, 2017:4) menyatakan bahwa kebijakan publik adalah seperangkat tindakan pemerintah yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu. Ini tidak berarti bahwa makna kebijakan

hanyalah milik atau dominan pemerintah saja. Gerston (2012:44) menyatakan bahwa kebijakan publik merupakan upaya yang dilakukan oleh pejabat pemerintah pada setiap tingkatan pemerintahan untuk memecahkan masalah publik.

Kebijakan publik (*public policy*) adalah pola ketergantungan yang kompleks dari pilihan-pilihan kolektif yang saling bergantung, termasuk keputusan-keputusan untuk tidak bertindak yang dibuat oleh badan atau kantor pemerintah (Dunn, 2013:132). Kebijakan publik menurut Prewitt (dalam Agustino, 2018:6) sebagai keputusan tetap yang dicirikan dengan konsistensi dan pengulangan (repetisi) tingkah laku dari mereka yang membuat dan dari yang mematuhi keputusan tersebut. Selanjutnya menurut Dye dalam Agustino, kebijakan publik adalah apa yang dipilih oleh pemerintah untuk dikerjakan atau tidak dikerjakan. Dari pengertian ini kita dapat mengetahui dan memahami bahwa terdapat perbedaan antara apa yang dikerjakan pemerintah dan apa yang sesungguhnya harus dikerjakan oleh pemerintah.

2. Pengertian Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Secara sederhana implementasi dapat juga diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Browne dan Wildavsky (dalam Nurdin dan Usman, 2014:70) mengemukakan bahwa implementasi adalah suatu perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan. Van Meter dan Van Horn (dalam Wahab, 2016:65) mengatakan bahwa implementasi merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintahan atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Sebenarnya kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem.

3. Pengertian Evaluasi

Evaluasi merupakan suatu mata rantai dari proses kebijakan publik, James P. Lester dan Joseph Stewart menjelaskan, bahwa evaluasi kebijakan ditujukan untuk melihat sebab-sebab kegagalan suatu kebijakan atau untuk mengetahui apakah kebijakan publik telah dijalankan meraih dampak yang diinginkan (James P. Lester & Joseph Stewart, dalam Budi Winarno 2015:23). Sehingga evaluasi kebijakan memiliki tugas untuk menentukan konsekuensi-konsekuensi apa yang ditimbulkan oleh suatu kebijakan dengan cara menggambarkan dampak dan menilai keberhasilan atau kegagalannya dari suatu kebijakan berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Evaluasi memberi sumbangan pada aplikasi metode-metode analisis kebijakan lainnya, termasuk dalam perumusan masalah maupun rekomendasi pemecahan masalah. Evaluasi dapat pula menyumbang pada definisi alternatif kebijakan baru atau revisi terhadap kebijakan dengan menunjukkan bahwa kebijakan yang telah ada perlu diganti atau diperbaharui.

4. Pengertian Evaluasi Kebijakan

Menurut Briant & White (dalam Samodra Wibawa, 1994:63), evaluasi kebijakan pada dasarnya harus bisa menjelaskan sejauh mana kebijakan publik dan implementasinya mendekati tujuan. Pengertian evaluasi kebijakan yang dikemukakan oleh Briant & White di atas, mengarahkan penilaian evaluasi kebijakan dapat dilakukan pada tahap implementasi, dan implementasi dapat dinilai sejauh mana dampak dan konsekuensi-konsekuensi yang dihasilkan. Sementara itu, Rossi & Freeman mengemukakan bahwa evaluasi dilakukan untuk menjawab berbagai pertanyaan terkait yang telah kami cantumkan sebagai tiga fokus penelitian evaluasi, diantaranya konseptualisasi dan desain program, implementasi program (pemantauan dan akuntabilitas), serta utilitas program (penilaian dampak dan efisiensi).

5. Fungsi Evaluasi Kebijakan

Evaluasi kebijakan sangat penting dalam menilai suatu kebijakan publik. Karena evaluasi memiliki fungsi yang membuat suatu kebijakan perlu untuk dievaluasi. William Dunn (1998: 608-609) mengemukakan dalam analisis kebijakan bahwa evaluasi memiliki beberapa fungsi penting antara lain:

- a) Evaluasi memberikan informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan, yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan serta tujuan yang telah dicapai melalui tindakan publik. Dalam hal ini evaluasi mengungkapkan seberapa jauh tujuan-tujuan tertentu dan target tertentu telah dicapai dalam memecahkan masalah.
- b) Evaluasi memberi sumbangan terhadap klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target dalam kebijakan publik. Nilai diperjelas dengan mendefinisikan dan mengoperasikan tujuan dan target. Dalam menanyakan kepantasan tujuan dan sasaran, analisis dapat menggunakan alternatif sumber nilai maupun landasan dalam bentuk rasionalisme.

C. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut keduanya, pendekatan dengan metode kualitatif diarahkan pada latar dan individu tersebut secara utuh (*holistic*). Diantara alasan pengambilan metode penelitian kualitatif ini adalah karena penelitian ini mencoba mengungkap seberapa efektifitas pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk meningkatkan kinerja ASN dalam perpekstif manajemen publik di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo.

Selain itu, metode ini sesuai bila peneliti hendak mendapatkan wawasan tentang yang baru sedikit diketahui, karena sampai saat ini masih sedikit penelitian terhadap efektifitas pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk meningkatkan kinerja ASN dalam perpekstif manajemen publik di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo ini. Alasan berikutnya, karena metode kualitatif dapat memberikan rincian yang kompleks tentang fenomena yang sulit diungkapkan oleh metode kuantitatif.

Secara umum penelitian ini termasuk juga dalam jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu penulisan langsung meminta informasi kepada guru mengenai efektifitas pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk meningkatkan kinerja ASN dalam perpekstif manajemen publik di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo.

Informan penelitian dalam penelitian ini adalah guru Puguh Wardoyo, S.Sos, MM., Andi Yulian Haryanto, S.Kom, M.Pd., M. Ikhwanul Lutfi, ST., Siti Aisyah, SH., M.Si., Hariyanto SH., dan Supiono, S.Pd., M.Pd.

Dalam penelitian ini berupa data pokok yang dijadikan sebagai objek kajian, yaitu berupa data dari lapangan dan hasil wawancara. Dalam penelitian ini berupa data-data pendukung lainnya, baik berupa hasil observasi dari meningkatkan kualitas guru untuk kesejahteraan guru. Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan (Moleong, 2010).

Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan atau urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada evaluasi pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo.

Lokasi yang dijadikan subjek dalam penelitian ini yaitu lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. Metode pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, dan observasi. Metode analisis data

dilakukan secara kualitatif, yaitu data yang berupa suatu kalimat atau pernyataan yang diinterpretasikan untuk mengetahui makna serta untuk memahami keterkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan (wawancara), selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan (wawancara).

Menurut Nasution dalam bukunya Sugiyono, analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Menurut Miles dan Huberman dalam bukunya Sugiono, kegiatan dalam analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data (*data reduction*) dan penyajian data (*data display*). Data yang dikelompokkan pada kegiatan kedua kemudian diteliti kembali dengan cermat. Setelah data dianggap cukup dan telah sampai pada titik jenuh atau telah memperoleh kesesiaan, maka kegiatan yang selanjutnya yaitu menyusun laporan hingga pada akhir pembuatan kesimpulan.

Analisis data dalam penelitian kualitatif ini menggunakan metode induktif. Penelitian ini tidak menguji hipotesis (akan tetapi hipotesis kerja hanya digunakan sebagai pedoman) tetapi lebih merupakan penyusunan abstraksi berdasarkan data yang dikumpulkan. Analisis dilakukan lebih intensif setelah semua data yang diperoleh di lapangan sudah memedahi dan dianggap cukup, untuk diolah dan disusun menjadi hasil penelitian sampai dengan tahap akhir yakni kesimpulan penelitian.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Hasil kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo sudah tercapai dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan Puguh Wardoyo, S.Sos, M.M., beliau mengatakan:

“Sejauh ini saya rasa hasil dari TPP sudah berjalan dengan baik, memang ada beberapa oknum yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas jadi kami tentu tidak memberikan TPP

atau memotong TPP tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku. Di dalam aturan yang ada pemberian TPP terhadap pegawai berdasarkan kualitas pegawai itu sendiri mulai dari kinerja, kerajinan maupun kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan”.

Pemberian TPP terhadap pegawai juga sudah dilakukan secara merata dan sudah dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan terhadap indikator yang keempat yaitu Perataan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa pemberian TPP terhadap pegawai sudah dilakukan dengan baik dan sudah dilaksanakan secara merata tanpa pengecualian, hanya saja besaran TPP yang diterima pegawai sesuai dengan pangkat dan golongan serta jabatan pegawai itu sendiri. Sementara itu hasil observasi yang dilakukan terhadap perataan pemberian TPP pegawai di Kabupaten Situbondo, peneliti menemukan informasi bahwa pemberian TPP terhadap pegawai memang sudah dilakukan secara merata tetapi dalam hal ini pencarian TPP pegawai kurang memperhatikan apakah pegawai tersebut sudah melakukan pekerjaannya dengan baik atau belum.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa hambatan selama pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo (Berdasarkan Peraturan Bupati Situbondo Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Situbondo), dan selanjutnya ungkapan dari Hariyanto, SH, beliau mengatakan:

“Pelaksanaan pemberian TPP terhadap pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo dilakukan tanpa adanya pengawasan yang rutin atas kinerja pegawai sehingga masih ada pegawai yang menerima TPP walaupun pegawai tersebut tidak menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik”.

Pemberian TPP terhadap pegawai dilakukan secara merata tanpa adanya analisa

kinerja dari masing-masing pegawai yang ada. Dan juga tujuan dari TPP itu sendiri belum tercapai dimana tujuan dari pemberian TPP ialah memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi. Dalam memberikan TPP Berdasarkan Peraturan Bupati Situbondo Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Situbondo sebenarnya sudah dijelaskan tingkat absensi dan kehadiran ASN sangat mempengaruhi pemberian TPP tersebut serta beban kerja yang dimiliki oleh ASN tersebut.

Dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Situbondo ada beberapa hambatan seperti Pelaksanaan pemberian TPP terhadap pegawai di Kabupaten Situbondo dilakukan tanpa adanya pengawasan yang rutin atas kinerja pegawai sehingga masih ada pegawai yang menerima TPP walaupun pegawai tersebut tidak menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kurangnya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan jika ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja.

Muhadjir (2013: 59) mengatakan bahwa kebijakan dapat dibedakan menjadi dua yaitu kebijakan substantif dan kebijakan implementatif. Kebijakan substantif adalah keputusan yang dapat diambil berupa memilih alternatif yang dianggap benar untuk mengatasi masalah. Tindak lanjut dari kebijakan substantif adalah kebijakan implementatif yaitu keputusan-keputusan yang berupa upaya-upaya yang harus dilakukan untuk melaksanakan kebijakan substantif. Dalam ketentuan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU 5/2014) disebutkan bahwa PNS berhak memperoleh:

1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas
2. Cuti
3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
4. Perlindungan
5. Pengembangan kompetensi

Dalam Pasal 80 UU 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas, dimana tunjangan tersebut meliputi tunjangan kinerja dan

tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja yang diberikan kepada PNS merupakan tunjangan yang dibayarkan sesuai pencapaian kinerja, sedangkan tunjangan kemahalan merupakan tunjangan yang dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Sesuai ketentuan Pasal 80 UU 5 Tahun 2014, tunjangan PNS yang bekerja pada Pemerintah Pusat dibebankan kepada APBN, sedangkan Tunjangan PNS yang bekerja pada Pemerintah Daerah dibebankan pada APBD..

Terkait dengan pemberian tambahan penghasilan untuk PNS Daerah, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (PP 12/2019), Pasal 58 ayat (1) menyebutkan 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. Dalam PP 12 Tahun 2019 terdapat pengaturan mengenai tambahan penghasilan. Peraturan tersebut menggunakan terminologi yang berbeda dari terminologi yang digunakan dalam konteks reformasi birokrasi yakni tunjangan kinerja.

Evaluasi kebijakan merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian akhir dari suatu proses kebijakan adalah evaluasi kebijakan. Menurut Lester dan Stewart yang dikutip Agustino (2018: 186) dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Kebijakan Publik, bahwa evaluasi ditujukan untuk melihat sebagian-sebagian kegagalan suatu kebijakan dan untuk mengetahui apakah kebijakan telah dirumuskan dan dilaksanakan dapat menghasilkan dampak yang diinginkan. Jadi, evaluasi dilakukan karena tidak semua program kebijakan publik dapat meraih hasil yang diinginkan.

Hal tersebut sesuai menurut pendapat Edy Sutrisno (2009:181) bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi total terdiri dari tiga komponen yang bervariasi, kompensasi total berupa tunjangan, yang kadang-kadang disebut sebagai kompensasi tidak langsung. Lanjut pendapat Fathoni (2016:294) mengungkapkan bahwa tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja.

Mengukur kinerja pegawai dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2015: 17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Dari hasil pelaksanaan penelitian terkait evaluasi pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo dapat disimpulkan bahwa:

- Analisis pemberian TPP terhadap pegawai dilakukan secara merata tanpa adanya analisa kinerja dari masing-masing pegawai yang ada. Serta juga tujuan dari TPP itu sendiri belum tercapai dimana tujuan dari pemberian TPP ialah memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi. Dalam memberikan TPP berdasarkan Peraturan Bupati Situbondo Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Situbondo sebenarnya sudah dijelaskan tingkat absensi dan kehadiran ASN sangat mempengaruhi pemberian TPP tersebut serta beban kerja yang dimiliki oleh ASN tersebut.
- Faktor pendukung adalah adanya daya dukung sarana prasarana yang telah

difasilitasi oleh pihak Lingkungan Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Situbondo. Upaya yang dilakukan adanya aplikasi e-Kinerja yang hanya bisa dengan menggunakan handphone

- Faktor penghambat dalam pemberian TPP terhadap pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Situbondo dilakukan tanpa adanya pengawasan yang rutin atas kinerja pegawai sehingga masih ada pegawai yang menerima TPP walaupun pegawai tersebut tidak menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

2. Rekomendasi

Selanjutnya untuk melengkapi penelitian ini, dikemukakan beberapa saran diantaranya:

- Disarankan kepada Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Situbondo untuk melakukan pengawasan atas kinerja pegawai sehingga pemberian TPP terhadap pegawai tidak menjadi sia-sia.
- Disarankan untuk pimpinan di Lingkungan Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Situbondo lebih berani dalam mengambil kebijakan apabila ada pegawai yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan.
- Pemberian TPP terhadap pegawai harus sesuai dengan Peraturan Bupati Situbondo Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Situbondo.
- Pemberian TPP kepada ASN yang tingkat kehadirannya di bawah 75% sebaiknya tidak dibayarkan.

REFERENSI

- Ambar, T. S. (2019). *Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Anwar, P. M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Arief, & Indriani (2020). *Pembangunan yang Memihak Rakyat*. Jakarta: Lembaga Studi Pembangunan.
- Azwar. (2018). *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Dian, S. L. (2018). Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 6(7), 17–23.
- Fathoni. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Hasibuan. (2018). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Herdiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Idrus. (2019). *Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Istika, N. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai TPP Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Dumoga Utara 119 Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Politik*, 10(4), 1–17.
- Maharani. (2021). *Pembangunan yang Memihak Rakyat*. Jakarta: Lembaga Studi Pembangunan.
- Masitha, Z. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Akhlaq Kota Singkawang. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(3), 1–11.
- Mogalana, B. D., Purwanti, D., & Yana, Y. F. F. (2020). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja TUKIN Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 1–17.
- Nasution. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Kabupaten Situbondo Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Kabupaten Situbondo Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kabupaten Situbondo.
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1980 Tanggal 13 Maret 1980 Pemerintah Dalam Pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri dan Pejabat Negara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinta, D., Noorhidayah, & Hadi, Z. (2020). Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin. *Disertasi*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Siswahyudi, A. (2018). Kebijakan Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan Pemerintah Kabupaten Kediri. *Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara*, 2(2), 10–14.
- Sugiono. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sukardi. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sukmadinata, & Sutrisno, E. (2019). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Thoha, M. (2013). *Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media
- Wirawan. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.