

## EVALUASI KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BOJONEGORO

Agung Prasetyo Nugroho<sup>1)</sup>, Priyanto<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup> Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: Edokeliling@gmail.com

### ABSTRAK

Organisasi sektor publik merupakan suatu organisasi dimana aktivitasnya menghasilkan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat. Pemerintah Kabupaten Bojonegoro melalui Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Bojonegoro Nomor 8 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah, menjelaskan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bojonegoro maka dipandang perlu untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Pada faktanya terlihat bahwa Model pemberian tunjangan yang selama ini diberlakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bojonegoro belum dapat mendorong motivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik, timbulnya kecemburuan dan ketidakpuasan pegawai berimbas pada rendahnya performansi kinerja pegawai. Fokus penelitian ini peneliti ingin mengetahui lebih jelas terkait implementasi kebijakan pemberian tunjangan melalui Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan prestasi kerja dan beban kerja yang melampaui batas normal. Bagaimana pegawai setelah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro dan faktor yang mempengaruhi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas, Efisiensi, Kecukupan, Pemerataan, Responsivitas, dan Ketepatan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro baik.

**Kata kunci:** Evaluasi Kebijakan, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

### ABSTRACT

*A public sector organization is an organization whose activities produce public services in order to meet the needs and welfare of the community. The Bojonegoro Regency Government through the Bojonegoro Regency Regent Regulation (PERBUP) Number 8 of 2018 concerning Guidelines for Providing Additional Employee Income in the Regional Government Environment, explains that in order to improve the performance of civil servants within the Bojonegoro Regency Regional Government, it is deemed necessary to improve employee welfare in the form of Additional Employee Income (TPP). In fact, it appears that the model of providing allowances that has been implemented in the Bojonegoro Regency Government has not been able to encourage employee motivation to perform better, the emergence of jealousy and employee dissatisfaction has an impact on the low performance of employee performance. The focus of this research is that researchers want to know more clearly about the implementation of the policy of providing allowances through Additional Employee Income (TPP) based on work performance and workload that exceeds normal limits. How employees after the provision of Additional Employee Income (TPP) at the Bojonegoro Regency Education Office and factors that influence the provision of Additional Employee Income (TPP) at the Bojonegoro Regency Education Office. The results showed that the effectiveness, efficiency, adequacy, equity, responsiveness, and accuracy of employees at the Bojonegoro Regency Education Office were good.*

**Keywords:** Policy Evaluation, Additional Employee Income (TPP)

### A. LATAR BELAKANG

Organisasi sektor publik merupakan suatu organisasi dimana aktivitasnya menghasilkan pelayanan publik dalam rangka memenuhi

kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat. Manajemen keuangan organisasi sector publik berasal dari masyarakat atau publik sehingga menimbulkan konsekuensi untuk dipertanggung

jawabkan kembali kepada publik.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya ditingkatkan ASN adalah profesi sebagai pegawai negeri atau pegawai pemerintahan atau biasa di Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sebagai upaya dalam rangka meningkatkan mutu dan prestasi kerja pegawai pemerintah tersebut, maka tambahan penghasilan (insentif) perlu diberikan agar dapat meningkatkan daya efektifitas dan semangat kerja sehingga pelaksanaan pembangunan serta pelayanan masyarakat dapat berjalan lebih baik lagi. Prinsip dasar pemberian tambahan berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah di ubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 dalam pasal 39 peraturan dimaksud dinyatakan bahwa pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai dapat di berikan berdasarkan beban kerja, prestasi kerja serta pertimbangan obyektif lainnya.

Dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah, pemerintah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil dengan tetap memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan mendapatkan persetujuan DPRD. Tambahan penghasilan tersebut menggunakan kriteria beban kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan pertimbangan objektif lainnya dengan berpedoman pada peraturan pemerintah.

Sebelum penerapan TPP, penghasilan pegawai diatur dalam Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan pada Pasal 7 bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Menurut Mulyadi (2015), kebijakan publik adalah suatu keputusan yang dimaksudkan untuk mengatasi kesalahan tertentu melakukan kegiatan tertentu, atau untuk mencapai tujuan tertentu yang dilakukan oleh instansi yang mempunyai wewenang dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan Negara dan pembangunan, berlangsung dalam satu kebijakan tertentu.

Dalam penelitian ini peneliti lebih melihat pada fungsi evaluasi ongoing evaluation yaitu proses mengidentifikasi efek-efek dan hasil-hasil sementara dari program dan langkah-langkah kebijakan sekaligus, dalam siklus kebijakan, implementasi dan realisasi yang sedang berlangsung. Untuk melakukan evaluasi kebijakan menurut Dunn (2003) harus memenuhi

kriteria evaluasi kebijakan publik sebagai berikut: efektivitas, apakah hasil yang diinginkan sudah tercapai? Efisiensi, seberapa banyak usaha yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan? Kecukupan, seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah? Perataan, apakah biaya manfaat didistribusikan dengan merata kepada kelompok-kelompok tertentu? Responsivitas, apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi dan nilai-nilai kelompok tertentu? Ketepatan, apakah hasil tujuan yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai?

Pada era globalisasi saat ini, gaji tidak dapat dijadikan sebagai tumpuan satu-satunya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Perlu adanya kompensasi lain sebagai tambahan penghasilan atau insentif. Maka Pemerintah Kabupaten Bojonegoro melalui Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Bojonegoro Nomor 8 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah, menjelaskan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bojonegoro maka dipandang perlu untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

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

Dalam prinsip-prinsip tersebut digambarkan bahwa tunjangan yang diberikan haruslah didasarkan pada harga jabatan, sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan, dapat memenuhi kebutuhan hidup, kompetitif (tidak saja disetarakan dengan sektor swasta, tetapi juga bersifat kompetitif di kalangan pegawai sendiri

untuk berkinerja lebih baik daripada rekannya) serta transparan (artinya perhitungan tunjangan dilakukan secara transparan). Sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dan kemampuan APBD Pemerintah Kabupaten Bojonegoro. Dengan adanya perbedaan pendapat dari hasil penelitian terdahulu terkait Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap peningkatan kinerja, serta fakta lapangan yang penulis lihat dan identifikasi. Maka diangkatlah judul penelitian ini terkait **“Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro”**.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Kebijakan Publik

Kebijakan publik, menurut Thomas Dye adalah sebagai pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Lasswell dan Kaplan melihat kebijakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Pelayanan publik, oleh Lembaga Administrasi Negara (1998) diartikan: sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah, dan dilingkungan Badan Usaha Milik Negara/Daerah dalam bentuk barang dan atau jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Dengan demikian kebijakan publik sangat berkaitan dengan administrasi negara ketika public actor mengkoordinasi seluruh kegiatan berkaitan dengan tugas dalam rangka memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat melalui berbagai kebijakan publik/umum untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan negara. Untuk itu diperlukan suatu administrasi yang dikenal dengan “administrasi negara.” Menurut Nigro dan Nigro dalam buku M. Irfan Islamy “Prinsip-prinsip Kebijakan Negara (Islamy, 2001:1), administrasi negara mempunyai peranan penting dalam merumuskan kebijakan negara dan ini merupakan bagian dari proses politik.

Dapat disimpulkan bahwa tidak semua kebijakan akan berjalan lancar dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Banyak hal yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan kebijakan. Untuk mengetahui penyebab kegagalan dalam mencapai tujuan

serta untuk mengantisipasi kegagalan yang sama di masa mendatang, maka perlu dilakukan evaluasi kebijakan.

### 2. Evaluasi Kebijakan

Evaluasi kebijakan adalah kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak (Anderson: 1975). Evaluasi kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya, evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja melainkan kepada seluruh proses kebijakan. Menurut W. Dunn, istilah evaluasi mempunyai arti yang berhubungan, masing-masing menunjuk pada aplikasi beberapa skala nilai terhadap hasil kebijakan dan program. Evaluasi mencakup: kesimpulan, klarifikasi, kritik, penyesuaian dan perumusan masalah kembali. Evaluasi memiliki beberapa fungsi utama dalam analisis kebijakan.

### 3. Tunjangan Kinerja Daerah

Tunjangan kinerja daerah yang diberikan oleh pemerintah daerah Kabupaten Bojonegoro kepada para PNS dan CPNS merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diterima oleh para PNS dan CPNS tersebut. Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009), mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Sejalan dengan pendapat diatas, menurut Sedarmayanti (2009) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk mereka. Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Sedarmayanti (2009), menyatakan tujuan sistem kompensasi, antara lain :

- a. Menghargai prestasi kerja.
- b. Menjamin keadilan.
- c. Mempertahankan pegawai.
- d. Memperoleh pegawai yang bermutu
- e. Pengendalian biaya.
- f. Memenuhi peraturan

### 4. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan penghasilan pegawai (TPP)

sebagai sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, TPP sebagai pendapatan ekstra diluar gaji yang telah di tentukan. Pemberian TPP kepada pegawai dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah TPP pada umumnya di gunakan untuk menggambarkan pembayaran tambahan pegawai yang dikaitkan secara langsung dengan standar kinerja pegawai negeri sipil yang di tetapkan pemerintah.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada pasal 63 ayat (2) di nyatakan 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 ketentuan perundangan-undangan”.

Berangkat dari Peraturan Pemerintah (PP) tersebut, maka ditindak lanjuti dengan penerbitan Peraturan Menteri Dalam Negeri (PERMENDAGRI) No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, pada pasal 39 Ayat (1). Dalam Permendagri tersebut dikatakan bahwa tujuan pemberian TPP adalah dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas, kondisi kerja, prestasi kerja atau kelangkaan profesi.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kabupaten bojonegoro diatur melalui Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Bojonegoro Nomor 19 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah.

TPP diberikan kepada PNS dan Calon PNS. sementara TPP bagi Calon PNS diberikan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai TPP kelas jabatannya. Adapun TPP tidak diberikan kepada PNS dan Calon PNS, dengan ketentuan:

- a. PNS dan Calon PNS yang merupakan tenaga fungsional guru, Pengawas Sekolah, Fungsional Kesehatan;
- b. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada perangkat daerah;

- c. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
- d. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
- e. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diperbantukan/dipekerjakan pada instansi/lembaga Negara dan/atau lembaga lainnya diluar Pemerintah Daerah.
- f. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan cuti diluar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.

Pada pasal 25 Peraturan Bupati tersebut, dikatakan bahwa “Pembiayaan TPP dibebankan pada APBD sebagaimana tercantum pada dokumen Pelaksanaan Anggaran/Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah Tahun Anggaran berkenaan”.

## 5. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pegawai atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaianpelaksanaansuatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Dari pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai akan tercipta jika seorang pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Apabila uraian tugas masing-masing pegawai dapat diuraikan secara jelas dan terinci maka pegawai akan lebih mudah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tersebut. Selanjutnya Poltak Sinambela (2006) mengemukakan empat elemen berkaitan dengan kinerja, yaitu:

- a. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok.
- b. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab
- c. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas

individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

- d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

## **C. METODE**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian jenis penelitian yang di gunakan adalah pendekatan Deskriptif (Deskriptif Kualitatif), yang bertujuan mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Jenis penelitian deskriptif kualitatif ini di gunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Tehnik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara serta kajian dokumen dan literature secara komprehensif sesuai dengan rumusan masalah yang ditentukan. Pada tahapan analisis data dilakukan dengan model penalaran induktif. Hasil dan pembahasan pada penelitian lebih menekankan pada pemaknaan atas data yang diperoleh.

### **2. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian yang akan dilakukan, diuraikan sebagai berikut:

- a. Pada fokus penelitian pertama, peneliti ingin mengetahui lebih jelas terkait implementasi kebijakan pemberian tunjangan melalui Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan prestasi kerja dan beban kerja yang melampaui batas normal.
- b. Pada fokus penelitian kedua, peneliti ingin melihat Kinerja pegawai setelah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.
- c. Pada fokus penelitian ketiga, peneliti ingin melihat faktor yang mempengaruhi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro

### **3. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada lokus di

Kabupaten Bojonegoro tepatnya pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Alasan peneliti mengambil lokus tersebut dikarenakan adanya kemudahan dalam memperoleh akses data baik sekunder maupun primer.

### **4. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian kualitatif mempunyai setting yang alami sebagai sumber langsung dari data, dan peneliti ditempatkan sebagai sebagai instrumen kunci sebagai alat pengumpul data yang utama. Dalam penelitian kualitatif yang di uji adalah data yang diperoleh dari sumber informan. Selain peneliti sebagai sumber utama, dalam penelitian ini juga didukung oleh instrumen lainnya berupa pedoman wawancara, lembar observasi dan beberapa dokumen pustaka untuk menjaga agar kegiatan penelitian yang dilakukan tetap fokus pada tujuan penelitian.

### **5. Sumber Data dan Jenis Data**

#### **a. Data Primer**

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertamakalinya.

#### **b. Data Sekunder**

Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak diperoleh secara langsung dilapangan tetapi diperoleh dari berbagai sumber dokumen dan penelitian terdahulu.

### **6. Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara mendalam, focus group diskusi (FGD) dan dokumentasi.

#### **a. Teknik Observasi,**

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan dengan disertai pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran (Fathoni, 2006). Pada penelitian ini pelaksanaan pengamatan ditempuh dengan cara pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian.

#### **b. Teknik Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab secara

lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh pihak yang diwawancara (Fathoni, 2006).

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden (Fathoni, 2006). Kegiatan dokumentasi dalam penelitian ini bertujuan agar sumber-sumber data yang diperoleh penulis dapat digunakan sebagai bukti yang akurat terhadap hasil penelitian.

## 7. Teknik Analisis Data

Adapun prosedur penelitian yang peneliti gunakan berangkat dari pandangan Sugiyono (2007), yang mengatakan bahwa terdapat tiga tahap utama dalam penelitian kualitatif, yaitu:

a. Tahap Deskripsi atau Tahap Orientasi. Pada tahap ini, peneliti mendeskripsikan apa yang dilihat, didengar dan dirasakan.

Peneliti baru mendata sebatas tentang informasi yang diperolehnya.

b. Tahap Reduksi.

Pada tahap ini, peneliti mereduksi segala informasi yang diperoleh pada tahap pertama untuk memfokuskan pada masalah tertentu.

c. Tahap Seleksi.

Pada tahap ini, peneliti menguraikan fokus yang telah ditetapkan menjadi lebih rinci kemudian melakukan analisis secara mendalam tentang fokus masalah. Hasilnya adalah tema yang dikonstruksi berdasarkan data yang diperoleh menjadi suatu pengetahuan, hipotesis, bahkan teori baru.

## D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

### Gambaran Umum Lokasi Penelitian

### Tugas dan Fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro

Secara umum Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro mengemban tanggung jawab bagi tercapainya keberhasilan pembangunan bidang pendidikan sesuai dengan visi dan misi yang dicanangkan Pemerintah Daerah Kabupaten Bojonegoro.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro mempunyai struktur organisasi sebagai berikut:

1. Kepala Dinas. Sekretariat, membawahi:

- a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b) Sub Bagian Keuangan; dan
  - c) Sub Bagian Program Laporan.
2. Bidang Dasar membawahi:
- a) Seksi Kurikulum;
  - b) Seksi Kesiswaan; dan
  - c) Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana;
3. Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan membawahi:
- a. Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar;
  - b. Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD dan Pendidikan Non Formal
4. Bidang PAUD dan Pendidikan Non Formal, membawahi:
- a. Seksi Kurikulum dan Peserta Didik;
  - b. Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana.
  - c. UPT Dinas; dan Kelompok Jabatan Fungsional.

## Hasil Penelitian

Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro, evaluasi kebijakan dari William Dunn, yang mana terdapat 6 (enam) kriteria yang digunakan dalam penelitian ini (Dunn, 2000; Riant, 2004). Keenam teori evaluasi tersebut penulis uraikan sebagai berikut:

### 1. Efektivitas

Berdasarkan data, hasil wawancara dan fakta yang ada dilapangan bahwa efektivitas Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro, cukup memberikan perubahan peningkatan disiplin sejak diimplementasikan sesuai dengan instrumen pengurang yang tertera dalam lampiran Perwal. Perwal merupakan produk hukum daerah berdasarkan hasil kebijakan publik yang berupa kompensasi/tunjangan/tambahan penghasilan, yang diterima oleh pegawai berdasarkan hasil perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu berdasarkan PP 53 2010 pasal 3 (11), dan Perwal Nomor 4 Tahun 2016, bertujuan untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik. Pelaksanaan penerapan Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro telah sesuai sebagaimana tujuan yang tercantum dalam Perbup. Adanya perubahan sikap

pegawai yaitu dengan menaati, mematuhi terhadap peraturan kedisiplinan.

## 2. Efisiensi

Efisiensi akan terjadi jika penggunaan sumber daya diberdayakan secara optimum sehingga suatu tujuan akan tercapai, artinya apakah penggunaan sumber daya sudah dimanfaatkan dengan baik oleh PNS atau malah sebaliknya, dalam hal ini PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro telah memanfaatkan sumber daya seperti rutinas apel pagi dan kehadiran menggunakan alat *fingerscan*. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan William N. Dunn yang mengatakan bahwa efisiensi (*efficiency*) berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu (Dunn, 2000; Riant, 2004).

Dari hasil pengamatan peneliti dalam upaya meningkatkan disiplin di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro dengan penerapan yang sesuai instrumen pengurang, diketahui bahwa adanya rutinitas Apel Pagi dan kehadiran berdasarkan hasil *fingerscan* merupakan hal yang wajib dilakukan oleh semua pegawai hal ini untuk mengetahui tolak ukur kedisiplinan. Namun tolak ukur hanya tidak secara keseluruhan karena aspek poin lain sebagaimana lampiran Perwal belum diterapkan Jadi apabila *fingering* tepat waktu maka dianggap ikut Apel sesuai hasil *Finger Scan*. Atas kesepakatan jam kerja dimulai

07.30 WIB dan tidak ada tawar menawar, pemotongan berlaku bagi siapa saja dan berimbang pada nilai SKP pegawai. Jika dilihat dengan teori Dunn (2000) mengenai kriteria evaluasi kebijakan diantaranya yaitu efisiensi. Pelaksanaan penerapan Peraturan belum sesuai, hal ini terlihat bahwa aspek penilaian berdasarkan *finger scan* tanpa didukung absensi manual. Selain itu diterapkannya pemotongan sesuai dengan instrumen lampiran Perbub.

## 3. Kecukupan

Kecukupan dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal. Dari hasil wawancara pengamatan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa pola pikir

pegawai mencerminkan perilaku pegawai, kalau pola pikir bagus maka tanpa pengawasan yang ketat tidak perlu dilakukan karena pegawai sudah sadar akan hak dan kewajibannya. Tetapi upaya dalam penerapan kebijakan harus disertai penegakan dan pengawasan untuk mengantisipasi perilaku indisipliner karena berhubungan dengan besaran nominal tunjangan yang diterima.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa dalam penerapan Peraturan Bupati tentang kebijakan TPP bagi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan instrumen pengurang yang dilaksanakan di dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro telah menunjukkan adanya tindakan yang nyata yaitu dengan melengkapi sarana *Finger Scan*. Padahal tidak semua OPD di kabupaten Bojonegoro melakukan pengadaan sarana tersebut dengan alasan tidak ada anggaran dan harga yang mahal. Jika dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Dunn (2000) mengenai kriteria evaluasi kebijakan diantaranya yaitu kecukupan dimana kriteria ini menekankan pada kuatnya hubungan antara alternatif kebijakan dan hasil yang diharapkan. Dari hasil wawancara, observasi dan analisis peneliti maka dapat diambil kesimpulan bahwa kecukupan dalam penegakan penerapan kebijakan TPP Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro sesuai, terlihat adanya upaya untuk mencegah celah untuk pelanggaran disiplin pegawai.

## 4. Pemerataan

Perataan dalam kebijakan publik dapat dikatakan mempunyai arti dengan keadilan yang diberikan dan diperoleh sasaran kebijakan publik. Kebijakan yang berorientasi pada pemerataan adalah kebijakan yang akibatnya atau usaha tersebut dilakukan secara adil dan kemudian didistribusikan kepada masyarakat. Kunci dari pemerataan yaitu keadilan atau kewajaran. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pemerataan informasi lingkup Kab. Bojonegoro belum sepenuhnya berhasil, tapi pemerataan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro cukup baik hal ini karena dilengkapi sarana pendukung dan ketegasan tindakan. Berdasarkan teori Dunn (2000) mengenai implementasi bahwa sebuah aturan belum sepenuhnya sempurna

karena adanya pertentangan dalam tahap pelaksanaan, serta administrasi hal ini diperlukan adanya upaya pengawasandanpenegakan. Jika dilihat berdasarkan teori Dunn (2000) mengenai kriteria evaluasi kebijakan yaitu Pemerataan. Pelaksanaan mengenai kebijakan Bupati Bojonegoro tentang Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan disiplin di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro sudah cukup sesuai.

## 5. Responsivitas

Responsivitas dalam kebijakan publik dapat diartikan sebagai respon dari suatu aktivitas. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa besaran nominal tambahan penghasilan pegawai yang diterima bisa menghasilkan dampak yang berbeda, adanya rasa ketidakadilan serta kurangnya pemahaman akan peraturan merupakan celah terjadinya pelanggaran. Jikadilihat secara capaian Beban Kerja, Perbub tersebut belum berbasis kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dunn (200) yang mengemukakan bahwakriteria responsivitas adalah penting karena analisis yang dapat memuaskan semua kriteria lainnya (efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesamaan) masih gagal jika belum menanggapi kebutuhan aktual dari kelompokyang semestinya diuntungkan dari adanya suatu kebijakan(Dunn, 2000; Riant, 2004).

## 6. Ketepatan

Ketepatan secara dekat behubungan dengan rasionalitas substansif, karena pertanyaan ketepatan dua hal atau lebih. Dari hasil wawancara dan fakta dilapangan, dapat disimpulkan bahwa Perwal nomor 4 tahun 2016 merupakan kebijakan Pemerintah Kota Banjar dengan penerapan masih beragam. Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro, mayoritas responden setuju dengan adanya Perbub TPP dengan sanksi yang telah diterapkan karena adanya komitmen bersama dan cukup memberikan nilai perubahan secara positif. Hal ini karena adanya ketegasan Kepala Dinas dalam menerapkan aturan. Sifat kepemimpinan beliau tercermin dari sikap dan keteladanan pimpinan, tidak adanya tawar menawar untuk angka keterlambatan

kehadiran pegawai. Berlaku bagi siapapun kecuali bagi pegawai yang sedangmelakukan Dinas Luar dan Dinas Lapangan. Dengan pelaksanaan penerapan untuk Perbub tentang kebijakan TPP disiplin, motivasi, kinerja dalam tugas pemerintahan dan pelayanan publik telah sesuai dengan dengan ketentuan sebagaimana yang tercantum dalam instrumen pengurang TPP.

## E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Evaluasi Kebijakan PTT di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro, peneliti simpulkan sebagai berikut: Penerapan Kebijakan PTT di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro meningkatkan disiplin dengan instrumen pengurang, berdasarkan analisis peneliti cukup berhasil, mampu meningkatkan disiplin serta adanya bukti administrsi tolak ukur kehadiran dan Finger Scan. Hal ini karena faktor keteladanan, keinginan dan ketegasan pimpinan tertinggi dinas. Hambatan dalam evaluasi kebijakan tentang Tambahan Penghasilan.

Pegawai untuk meningkatkan disiplin di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro bahwa8% angka pelanggaran disiplin pegawai disebabkan pola pikir pegawai terhadap pemahaman kedisiplinan dan kebijakan Perbub itu sendiri. Sedangkan upaya yang terus dilakukanadalah pemotongan sanksi TPP, pembinaan berjenjang sertaterfasilitasiyajin pegawai melau grup chat di WA dan mekanisme lain.

### 2. Rekomendasi

Saran penulis berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran bahwa:

- Ketentuan untuk memperoleh tambahan penghasilan pegawai seharusnya diberikan seimbang dengan komposisi prestasi kerja dengan presentase 50% dan disiplin kerja dengan presentase 50% sehingga dapat di seimbangkan antara disiplin kerja dan prestasi kerja.
- Pada Peraturan Bupati yang mengatur mengenai pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sebaiknya diberikan tenggang waktu pengisian Sasaran Kinerja Pegawai baik harian, bulanan, maupun

tribulan sebelum jatuh tempo pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai.

- c. Penerapan Kebijakan PTT sudah dilaksanakan cukup baik, tetapi dalam administrasi kehadiran seharusnya didukung dengan adanya absen manual yaitu Absen Apel Pagi dan Apel Sore, Apel gabungan secara terpisah
- d. Perlu sosialisasi dan pembinaan terus menerus tentang pemahaman Tentang kebijakan Pergub Bjonegoro yang mengatur tentang TPP selain itu perlu adanya himbauan bagi semua Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Bojonegoro untuk menerapkana aturan melakukan pengadaan sarana sebagai alat ukur kehadiran pegawai seperti halnya Finger Scan, Eye Scan.

Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. Katalogis, 4(8).

- Nuraini, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Dumoga Utara Kabupaten Bolaang Mongondow. *JURNAL POLITICO*, 10(4).
- Riant, N. D. (2004). *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*, penerbit PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Suhardjo,
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan perundang – undangan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Peraturan Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2002 Tentang Perubahan Status dari Kota Administratif menjadi Pemerintah Kota.
- Winarto, B. (2014). *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi*. PT Buku Seru. Winata, N. E. (2015). *Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP): (Studi kasus pada Instansi BPBD Prov. Di Yogyakarta)*. Universitas Gadjah Mada.
- Windari, W. (2021). Dampak Pemberian Tambahan Penghasilan Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kantor Camat Ngebel Kabupaten Ponorogo). *Jl@P: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 10(2), 156–168. Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(01).
- Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Sorong).

## REFERENSI

- Adam, G. M. (2020). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dalam Peningkatan Kinerja ASN di Sekretariat Kota Gorontalo. Universitas Negeri Gorontalo.
- Dunn, W. N. (2000). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik (Terjemahan)*, Edisi Kedua. In Yogyakarta: Gajah Mada (Keuda). Gajah Mada.
- Harahap, A. K. (2011). Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- Hutomo, R., & Mansyur, A. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. *Jurnal Visi Manajemen (JVM)*, 1(3).
- Ihsan, N. (2017). Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 14(2), 161–166. Latu, D.,
- Madjid, M. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan

