

TESIS

**EVALUASI PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI (TPP) DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ROKAN HILIR
(Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020)**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Sains



OLEH :

NAMA : EVA SUSANTI
NOMOR MAHASISWA : 207121084
BIDANG KAJIAN UTAMA : ILMU ADMINISTRASI

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

**EVALUASI PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI (TPP) DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ROKAN HILIR
(BERDASARKAN PERATURAN BUPATI ROKAN HILIR NOMOR 20 TAHUN 2020)**

TESIS

Oleh

EVA SUSANTI
NPM : 207121084

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. H. Syafhendry, M.Si

Sekretaris

Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si

Anggota I

Dr. Khairul Rahman, S.Sos., M.Si

Anggota II

Dr. Dia Meirina Suri, S.Sos., M.Si

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau

Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Si

**EVALUASI PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI (TPP) DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ROKAN HILIR**
(BERDASARKAN PERATURAN BUPATI ROKAN HILIR NOMOR 20 TAHUN 2020)

TESIS

NAMA : EVA SUSANTI
NPM : 207121084
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Telah diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I
Pekanbaru,

Tanggal.....*28/03/2022*

[Signature]
Dr. H. Syafhendry, M.Si

Pembimbing II
Pekanbaru,

Tanggal.....*28/3/2022*

[Signature]
Dr. Moris Adidi Yogya, S.Sos., M.Si

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Pasca Sarjana Universitas Islam Riau

[Signature]
Dr. Moris Adidi Yogya, S.Sos., M.Si

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Administrasi Publik peserta komprehensif Penelitian yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eva Susanti
NPM : 207121084
Run : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S.2)
Judul Usulan Penelitian : Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020)

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya nyatakan :

1. Bahwa, naskah Tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya Plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penelusan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah atau keseluruhan atas pernyataan 1 dan butir 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima saksi pembatalan hasil ujian seminar yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang ada.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga

Pekanbaru,
Bembuat Pernyataan



Eva Susanti



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 082/A-UIR/5-PPS/2022

Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : **EVA SUSANTI**
NPM : **207121084**
Program Studi : **Ilmu Administrasi**

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah ,(tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 19 Maret 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Demikian surat keterangan bebas plagiat ini dibuat sesuai dengan keadaan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Ketua Prodi Magister Ilmu Administrasi



Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si.

Pekanbaru, 19 Maret 2022
Staf Pemeriksa

Meini Giva Putri, S.Pd.

Lampiran :

- Turnitin Originality Report
- Arsip *meinigiva*

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NOMOR : 296/KPTS/PPs-UIR/2022

TENTANG

**PERUBAHAN JUDUL PENULISAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI**

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS – UIR, maka perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
 2. Bahwa berdasarkan dari hasil ujian seminar proposal yang telah dilaksanakan, Tim penguji ujian seminar proposal menyarankan perlu adanya perubahan dari judul tesis.
 3. Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.

- Mengingat :
1. Undang – Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang : Pendidikan Tinggi
 2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
 4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
 5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
 6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 8. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau
 9. Surat Permohonan Perubahan Judul **Sdr/i Eva Susanti** tanggal 21 Maret 2022 yang berdasarkan dari usulan tim penguji seminar proposal tanggal 13 Oktober 2021
 10. Mencabut SK Direktur sebelumnya Nomor : 525/KPTS/PPs-UIR/2021 tanggal 17 Juli 2021 tentang Penunjukan Pembimbing Penulisan Tesis Mahasiswa Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Menunjuk :

No	Nama	Jabatan Fungsional	Bertugas Sebagai
1	Dr. H. Rahyunir Rauf, M.Si	Lektor Kepala	Pembimbing I
2	Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si	Lektor	Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : **EVA SUSANTI**
N P M : **207121084**
Program Studi : **Ilmu Administrasi**
Judul Tesis Baru : **"EVALUASI PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ROKAN HILIR (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020)".**

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
 3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
 4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.



DITETAPKAN DI : PEKANBARU
PADA TANGGAL : 22 Maret 2022

Direktur,

Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum
NIP. 195408081987011002

Tembusan disampaikan Kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru

**EVALUATION OF ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME
PROVISIONS (TPP) IN REGIONAL SECRETARIATS
ROKAN HILIR DISTRICT
(Base of Rokan Hilir Regent Regulation Number 20 of 2020)**

ABSTRACT

**EVA SUSANTI
207121084**

The Rokan Hilir Regency Government has established a policy in the form of Rokan Hilir Regent Regulation Number 20 of 2020 concerning Additional Income for Civil Servants in the Rokan Hilir Regency Government. This regulation applies to all Regional Apparatus Organizations (OPD) including the Regional Secretariat. The purpose of the enactment of these regulations is to motivate ASN to work harder and be responsible for the Main Duties and Functions (Tupoksi) of each ASN. As a reward for those who meet the performance achievements, the TPP will be paid in full in accordance with the predetermined amount and become a punishment for ASN who fail to meet the performance achievements according to their main duties and responsibilities. The purpose of this study was to determine the implementation of the Provision of Additional Employee Income (TPP) at the Regional Secretariat of Rokan Hilir Regency (Base of Rokan Hilir Regent Regulation Number 20 of 2020). The research method used in this study is a qualitative method. Based on the results of research conducted, it is known that the provision of TPP to employees is not good enough, this can be seen from the implementation of giving TPP to employees evenly without any performance analysis of each existing employee. And also the purpose of the TPP itself has not been achieved properly where the purpose of giving the TPP is to motivate employees to work harder and better in the future. In providing TPP to employees of the Regional Secretariat of Rokan Hilir Regency, employees TPP to absences and employee performance reports without any supervision carried out on employee performance. there are still many employees who complain about the TPP they receive because the TPP is not disbursed every month and most employees receive the TPP not in accordance with their performance. All employees are very happy with the additional employee income. However, there are still complaints about the delay in disbursing employee TPP in Rokan Hilir Regency.

Keywords: Evaluation; Additional Employee Income; Rokan Hilir.

**EVALUASI TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ROKAN HILIR
(Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020)**

ABSTRAK

**EVA SUSANTI
207121084**

Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir telah menetapkan kebijakan berupa Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2020. Peraturan tersebut berlaku bagi seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) termasuk Sekretariat Daerah. Tujuan diberlakukannya peraturan tersebut adalah untuk memotivasi ASN agar lebih giat bekerja dan bertanggung jawab terhadap Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) masing-masing ASN. Sebagai *reward* bagi yang memenuhi capaian kinerja maka TPP akan dibayarkan secara penuh sesuai dengan besaran yang telah ditentukan dan menjadi *punishment* bagi ASN yang gagal memenuhi capaian kinerja sesuai tupoksinya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui pemberian TPP terhadap pegawai belum cukup baik, hal ini dilihat dari pelaksanaan pemberian TPP kepada pegawai dilakukan secara merata tanpa adanya analisa kinerja dari masing-masing pegawai yang ada. Dan juga tujuan dari TPP itu sendiri belum tercapai dengan baik dimana tujuan dari pemberian TPP ialah memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih baik kedepannya. Dalam memberikan TPP terhadap pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Rokan Hilir memberikan TPP pegawai terhadap absen dan laporan kinerja pegawai tanpa adanya pengawasan yang dilakukan terhadap kinerja pegawai. masih banyak pegawai yang mengeluhkan masalah TPP yang mereka terima karena TPP itu dicairkan tidak setiap bulan dan sebagian besar pegawai menerima TPP tidak sesuai dengan kinerja mereka. seluruh pegawai sangat senang dengan adanya tambahan pendapatan pegawai. Tetapi masih ada keluhan terhadap keterlambatan pencairan TPP pegawai di Kabupaten Rokan Hilir.

Kata Kunci: Evaluasi; Tambahan Penghasilan Pegawai; Rokan Hilir.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis sampaikan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kesehatan, kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul **“Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir”,(Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020)** pada kesempatan ini juga penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan semangat kepada penulis baik moril maupun materil guna menyelesaikan Tesis ini, dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar Magister Sains.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab per bab tesis ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditentukan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari pembaca. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL sebagai Rektor Universitas Islam Riau, yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang Beliau pimpin.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau, yang telah memfasilitasi serta menularkan ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si, sebagai Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi, yang juga turut memberikan pengarahan kepada

- penulis dan yang selalu sabar mengarahkan dan membantu penulis selama menjalani studi.
4. Bapak Dr. H. Syafhendry, M.Si, selaku dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan menularkan pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung dalam menyelesaikan Tesis ini.
 5. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si, selaku dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu dan menularkan pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung dalam menyelesaikan Tesis ini selesai.
 6. Bapak dan ibu segenap dosen/asisten dosen yang telah banyak memberikan berbagai ilmu dan pada akhirnya dapat dipergunakan dalam penyusunan Tesis ini, dan Bapak/ibu serta saudara/i segenap staf dan Pegawai Tata Usaha Pascasarjana Universitas Islam Riau yang telah memberikan dalam kelancaran dalam administrasi penyelesaian Tesis ini.
 7. Terima kasih tak terhingga buat kedua orang tua Ayahanda H. Dargaman dan Ibunda tercinta Hj. Tajunah serta adek Munawir Zazali, Ratna Sari, S.Pdyang selalu mendoakan dan memberikan dukungan selama penulis melaksanakan studi kasih sayang, doa restu yang tidak ternilai harganya serta adik dan seluruh keluarga besar saya yang banyak memberikan semangat, motivasi dan limpahan kasih sayang yang tiada henti.
 8. Dukungan yang tak terhingga dari suamiku Zamzuhri dan anakku Amelia Piranti, Faizah Zulfa dan Muhammad Arif, semoga selalu bahagia hingga jannah.
 9. Teman-teman seperjuangan atas motivasi dan semangatnya kepada penulis.

Dalam Tesis ini terdapat banyak kesilapan dan kekurangan dalam penulisan atau dari materi, maka penulis mengharapkan kritikan dan saran demi ksempurnaan Tesis ini, selanjutnya penulis mengharapkan semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat dalam ilmu pengetahuan, demi kesempurnaan dalam penulisan selanjutnya.

Pekanbaru,

Penulis,

Eva Susanti



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Manfaat Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	17
2.1 Tinjauan Pustakan	17
2.1.1 Konsep Administrasi Publik.....	17
2.1.2 Kebijakan Publik	24
2.1.3 Evaluasi Kebijakan Publik	26
2.1.4 Pengrtian Tunjangan Kinerja	38
2.1.5 Mekanisme Pemberian Tunjangan Kinerja	41
2.1.6 Pengertian dan Mekanisme Tunjangan Tambahan Penghsilan Bagi PNS Daerah.....	43
2.1.7 Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020	45

2.2 Penelitian Terdahulu	57
2.3 Kerangka Pemikiran	61
2.4 Konsep Operasional	63
2.5 Operasional Variabel	58
BAB III METODE PENELITIAN	66
3.1 Tipe Penelitian	66
3.2 Lokasi Penelitian	67
3.3 Informan	67
3.4 Teknik Penntuan Informan	68
3.5 Sumber Data	69
3.6 Teknik Pengumpulan Data	70
3.7 Instrumen Penelitian	72
3.8 Uji Validasi Data	73
3.9 Teknik Analisis Data	76
3.10 Rencana Jadwal Waktu Penelitian	77
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	78
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	78
4.1.1 Sejarah Singkat Kabupaten Rokan Hilir	78
4.1.2 Letak Geografis,Letak Wilayah dan Luas Wilayah	80
4.1.3 Visi dan Misi Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hilir	80
4.1.4 Dinas di Kabupaten Rokan Hilir	82
4.1.5 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir ..	83
4.1.6 Tugas dan fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir	86

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	89
5.1 Hasil Penelitian dan Pembahasan tentang Evaluasi Pemberian Tambahn Penghasilan Pegawai diSekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020	89
5.1.1 Efektivitas	90
5.1.2 Efisiensi	94
5.1.3 Kecukupan	98
5.1.4 Perataan	101
5.1.5 Responsivitas	104
5.1.6 Ketepatan	107
5.2 Faktor PenghambatPelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020	111
BAB VI PENUTUP	112
6.1 Kesimpulan	112
6.2 Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	114

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Jumlah Pegawai Disekrtariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir.....	4
1.2. Pencapaian Kinerja Sekrtariat Daerah Rokan Hilir Tahun Anggaran 2019 dan 2020.....	11
1.3. Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Tahun Anggaran 2020	13
2.1 Kriteria Evaluasi Kebijakan Publik.....	28
2.2 Operasional Varibel Penelitian	64
3.1 Informan Peelitian.....	68
3.2 Jadwal Penelitian.....	77
4.1 Nama-nama Dinas diKabupaten Rokan Hilir	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1. Grafik Absensi (Kehadiran Kerja) PNS di Sekretariat Daerah Rokan Hilir Tahun 2020	9
2.1. Kerangka Pemikiran	62
4.1. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Sebagai salah satu unsur ASN, Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertugas melayani kepentingan publik dalam merealisasikan penyelenggaraan tugas pemerintahan, dan melaksanakan pembangunan nasional sesuai dengan kualitas PNS itu sendiri.

Dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 8 Tahun 2021 dijelaskan sistem manajemen kinerja PNS bertujuan untuk menyelaraskan tujuan dan sasaran instansi/unit kerja/atasan langsung ke dalam Sasaran Kinerja Individu. Nantinya hal tersebut menjadi dasar pengukuran, pemantauan, pembinaan kinerja dan penilaian kinerja serta tindak lanjut hasil penilaian kinerja. Dalam pasal 6 peraturan tersebut disebutkan penyusunan rencana SKP dilakukan secara berjenjang dari pejabat pimpinan tinggi atau pejabat pimpinan unit kerja mandiri ke pejabat administrasi dan pejabat fungsional. Untuk menyelaraskan kinerja tingkat jabatan pimpinan tinggi ke jabatan di bawahnya serta pembagian tugasnya dilakukan dengan Matrik Peran hasil.

Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas dua unsur yakni sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. SKP bobotnya 60%, sementara Perilaku Kerja memiliki bobot 40%. Penilaian kerja berdasarkan SKP ini merupakan cara baru pemerintah dalam penilaian prestasi kerja. Penerapan SKP ini efektif mulai 1

Januari 2012 dimana setiap PNS diwajibkan menyusun SKP diawal tahun serta melakukan penilaian prestasi kerja diakhir tahun. Akan tetapi, melihat keadaan dan fenomena yang terjadi dari prestasi kerja pegawai khususnya PNS yang cenderung mulai mengalami penurunan, maka organisasi berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Ada beberapa hal yang diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai diantaranya melalui peningkatan motivasi kerja, disiplin, dan kompetensi pegawai.

Salah satu metode untuk meningkatkan motivasi kerja ASN yaitu dengan pemberian tambahan penghasilan untuk ASN Daerah, yang 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 No 12 Tahun 2019 terdapat pengaturan mengenai tambahan penghasilan. Peraturan tersebut menggunakan terminologi yang berbeda dari terminologi yang digunakan dalam konteks reformasi birokrasi yaitu tunjangan kinerja.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada awal mulanya diatur dalam Peraturan Pemerintah PP Nomor 7 Tahun 1977, Kepada Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai anak atau anak angkat yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, belum pernah kawin, tidak mempunyai penghasilan sendiri, dan nyata menjadi tanggungannya, diberikan tunjangan anak sebesar 2% (dua persen) dari gaji pokok untuk tiap-tiap anak. Seiring berjalannya waktu Pemerintah

Kabupaten Rokan Hilir telah menetapkan kebijakan berupa Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2020. Peraturan tersebut berlaku bagi seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) termasuk Sekretariat Daerah. Tujuan diberlakukannya peraturan tersebut adalah untuk memotivasi ASN agar lebih giat bekerja dan bertanggung jawab terhadap Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) masing-masing ASN. Sebagai *reward* bagi yang memenuhi capaian kinerja maka TPP akan dibayarkan secara penuh sesuai dengan besaran yang telah ditentukan dan menjadi *punishment* bagi ASN yang gagal memenuhi capaian kinerja sesuai tupoksinya.

Dalam Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2020, beberapa indikator penilaian prestasi kerja yang digunakan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir sebagai syarat pembayaran TPP atau Tunjangan Kinerja ASN di Rokan Hilir, diantaranya adalah :

- a. Kehadiran dengan dokumen pendukung berupa absensi
- b. Capaian kinerja dengan dokumen pendukung berupa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bulanan dan tahunan.

Dalam capaian kinerja, salah satu indikatornya adalah tingkat kehadiran, sebab pekerjaan akan terselesaikan ketika orang yang bersangkutan hadir dan mengerjakan tugasnya. Sehingga kehadiran menjadi indikator penting dalam capaian kinerja dan menjadi dasar pembayaran tunjangan kinerja ASN. Namun kenyataannya dilapangan, tidak sesuai dengan yang diharapkan. Masih banyak

terjadinya kecurangan terkait pembayaran TPP. Hal ini disebabkan karena masih banyak ASN yang secara kehadiran kurang disiplin sehingga target kinerja juga tidak tercapai. Selain itu, banyak juga ASN yang tingkat kehadiran mencapai 100% namun tidak produktif sebab tidak mengetahui tugas dan fungsinya sebagai ASN ditempat pegawai ASN bersangkutan bekerja. Berikut ini merupakan jumlah pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir pada tahun 2020.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai di Sekretariat Daerah Rokan Hilir Tahun 2020

NO	NAMA	PANGKAT	GOLONGAN	JABATAN (SESUAI EVAJAB)
1	H. M. JOB KURNIAWAN, AP,MS.i	Pembina Utama Muda	IV/c	Sekretaris Daerah
2	Drs. H. FERRY HENDRA PARYA	Pembina Utama Muda	IV/c	Asisten Pmerintahan dan Kesejahteraan Rakyat
3	H. ALI ASFAR, S.Sos, M.Si	Pembina Utama Muda	IV/c	Asisten Administrasi Umum
4	RAHMATUL ZAMRI, S.Sos	Pembina Utama Muda	IV/c	Asisten Prekonomian dan Pembangunan
5	CICIK MAWARDI ATHAR, AP, M.Si	Pembina Utama Muda	IV/c	Staf Ahli Pemerintahan, Hukum dan Politik
6	BUDI FITRIADI, S.Sos	Pembina Tk. I	IV/b	KEPALA BAGIAN UMUM

7	DEDI RUSTIADI, SE, MP	Pembina Tk. I	IV/b	KEPALA BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN
8	WAN MARLIUS, S.E, M.Si	Pembina Tk. I	IV/b	KEPALA BAGIAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
9	FIRDAUS, SE	Pembina Tk. I	IV/b	KEPALA BAGIAN PEREKONOMIAN
10	M. NASIR, S.Pd	Pembina Tk. I	IV/b	KEPALA BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN
11	MULYADI, S.Sos	Pembina	IV/a	KEPALA BAGIAN KERJA SAMA, PERBATASAN DAN PERTANHAN
12	JEFRIDEN, S.E, M.E	Pembina	IV/a	KEPALA BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA
13	NURMASYAH, S.STP, M.Si	Pembina	IV/a	KEPALA BAGIAN TATA PEMERINTAHAN
14	BURHANUDDIN, S.Hut, M.Sc	Pembina	IV/a	KEPALA BAGIAN SUMBER DAYA ALAM
15	ROMMIE YANTO, SE, MM	Pembina	IV/a	KEPALA BAGIAN ORGANISASI
16	ARBAEN, SH	Pembina	IV/a	KEPALA BAGIAN HUKUM
17	KAMELIA ZULANDARI, S.Sos	Penata Tk. I	III/d	KEPALA BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

18	MARDHIAH, S.Ag. M.Si	Penata Tk. I	III/d	KEPALA SUB BAGIAN BINA MENTAL SPIRITUAL
19	KISWANTO, SE	Penata Tk. I	III/d	KEPALA SUB BAGIAN PELAPORAN
20	SUHAIMI, SE	Penata Tk. I	III/d	KEPALA SUB BAGIAN PELAYANAN PUBLIK DAN TATA LAKSANA
21	HENDRI, SE. MM	Penata Tk. I	III/d	KEPALA SUB BAGIAN PEMBINAAN BUMD DAN BLUD
22	NAZARUDDIN, SH	Penata Tk. I	III/d	KEPALA SUB BAGIAN PERTANAHAN
23	KHAIRUDDIN, SE	Penata Tk. I	III/d	KEPALA SUB BAGIAN KERJA SAMA
24	JUNARDI, SE	Penata Tk. I	III/d	KEPALA SUB BAGIAN PERBATASAN
25	ANDRI, S.Sos	Penata Tk. I	III/d	KEPALA SUB BAGIAN OTONOMI DAERAH
26	MARWAN, SH	Penata Tk. I	III/d	KEPALA SUB BAGIAN SUMBER DAYA ALAM, KEHUTANAN, KELAUTAN, DAN PERIKANAN
27	ZULKARNAIN, S.Sos	Penata Tk. I	III/d	KEPALA SUB BAGIAN KINERJA REFORMASI BIROKRASI
28	EVA SUSANTI, S.E	Penata	III/c	KEPALA SUB BAGIAN EVALUASI DAN PELAPORAN

29	DINA JULIANTI, S.E	Penata	III/c	KEPALA SUB BAGIAN PENGENDALIAN PROGRAM
30	PONIMIN, SE	Penata	III/c	KEPALA SUB BAGIAN PERLENGKAPAN
31	DEVI ANDAYANI, SP	Penata	III/c	KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA PIMPINAN, STAF AHLI, DAN KEPEGAWAIAN
32	RINI, SE	Penata	III/c	KEPALA SUBU BAGIAN DOKUMENTASI DAN INFORMASI
33	WAN YANTI AMAR, SE	Penata	III/c	KEPALA SUB BAGIAN SUMBER DAYA ALAM, ENERGI DAN AIR
34	EMILIA SARI, SH	Penata	III/c	KEPALA SUB BAGIAN SUMBER DAYA ALAM, PERTAMBANGAN DAN LINGKUNGAN HIDUP
35	DINA AZRIANI, SE	Penata	III/c	KEPALA SUB BAGIAN PEMGELOLA PENGADAAN BARANG DAN JASA
36	NANDA AGUSTRY. M. HADY, SE	Penata	III/c	KEPALA SUB BAGIAN PENGAWASAN MIKRO KECIL
37	HASNUL YAMIN, SE	Penata	III/c	KEPALA SUB BAGIAN DOKUMNETASI PIMPINAN
38	DESRIYAN, SE	Penata	III/c	KEPALA SUB BAGIAN KOMUNIKASI PIMPINAN
39	YENNI SABRINA, SE	Penata	III/c	KEPALA SUB BAGIAN PERENCANAAN

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

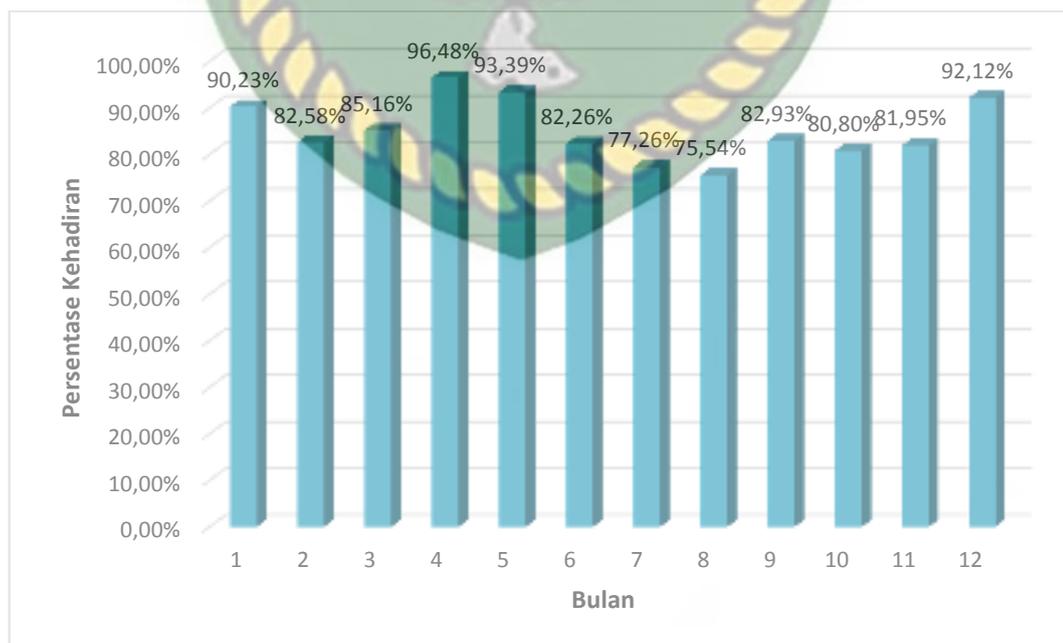
40	ROMI JULIANDI, SE	Penata	III/c	KEPALA SUB BAGIAN KESEJAHTERAAN SOSIAL
41	ABU BAKAR, SH	Penata Muda Tk. I	III/b	Pj. KEPALA SUB BAGIAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT
42	UYUN SYAPUTRA, ST	Penata Muda Tk. I	III/b	KEPALA SUB BAGIAN RUMAH TANGGA
43	RIKA SUSANTI, S.Sos, M.Si	Penata Muda Tk. I	III/b	KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN
44	ROMI SYAHPUTRA, S.AP	Penata Muda Tk. I	III/b	KEPALA SUB BAGIAN PROTOKOL
45	SYAHRIL, A.md	Penata Muda Tk. I	III/b	KEPALA SUB BAGIAN PENGENDALIAN DAN DISTRIBUSI
46	DIECKI ZAINAL, S.Kom	Penata Muda Tk. I	III/b	KEPALA SUB BAGIAN PLPSE
47	ERWAN, SH	Penata Muda Tk. I	III/b	KEPALA SUB BAGIAN PEMBINAAN DAN ADVOKASI PENGADAAN BARANG DAN JASA
48	ANDRI MUNAWAR, S.STP	Penata Muda Tk. I	III/b	KEPALA SUB BAGIAN ADMINISTRASI PEMERINTAHAN
49	ISWANDI PUTRA, S.STP	Penata Muda Tk. I	III/b	KEPALA SUB BAGIAN ADMINISTRASI KEWILAYAHAN
50	SARWAN ANTONI, S.IP	Penata Muda Tk. I	III/b	KEPALA SUB BAGIAN PENYUSUNAN PROGRAM

51	ELIDAWATI, S.Sos	Penata Muda Tk. I	III/b	KEPALA SUB BAGIAN PERUNDANG-UNDANGAN
52	M. NUH HUDAWI, SH	Penata Muda Tk. I	III/b	KEPALA SUB BAGIAN BANTUAN HUKUM
53	BAYHAQI, S.IP	Penata Muda Tk. I	III/b	KEPALA SUB BAGIAN KELEMBAGAAN DAN ANJAB

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat data pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 48 orang dengan masing-masing pangkat, jabatan maupun golongan yang dimiliki oleh pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Berikut ini merupakan grafik data absensi di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir pada tahun 2020.

Gambar 1.1 Grafik Absensi (Kehadiran Kerja) PNS di Sekretariat Daerah Rokan Hilir Tahun 2020



Sumber : Data Absensi Setda Rohil, 2020.

Berdasarkan grafik rekap absensi di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir pada tahun 2020 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai masih belum mencapai optimal hari kerja. Di awal tahun kehadiran pegawai cukup baik pada bulan januari mencapai sekitar 90,23%, namun pada pertengahan tahun terjadi penurunan tingkat kehadiran pada bulan agustus menjadi sekitar 75,54%.

Rendahnya tingkat disiplin ASN Sekretariat Daerah ini juga tidak mendapat perhatian khusus dari pimpinan, sehingga tidak ada sanksi khusus yang diberikan kepada ASN yang tidak disiplin. Ketiadaan sanksi tegas dan ketiadaan perhatian dari pimpinan membuat sulitnya menegakkan peraturan secara total kepada ASN Kabupaten Rokan Hilir pada umumnya dan khususnya Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Salah satu kelemahan sistem pengawasan kehadiran di Sekretariat Daerah adalah dikarenakan presensi dan SKP masih bersifat manual. Untuk menerapkan absensi, belum menggunakan mesin absensi otomatis, namun masih mengisi absensi harian dan bulanan dengan menandatangani absen. Demikian juga dalam pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) masih manual belum menggunakan SKP Online.

Perwujudan dari capaian kinerja secara keseluruhan dari sebuah unit organisasi dapat dilihat pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaannya. Akuntabilitas kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir merupakan perwujudan kewajiban Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan masyarakat Kabupaten

Rokan Hilir. Berikut merupakan pencapaian indikator sasaran kinerja berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir :

Tabel 1.2 Pencapaian Kinerja Sekretariat Daerah Rokan Hilir Tahun Anggaran 2019 dan 2020

SASARAN	INDIKATOR	TARGET		REALISASI		CAPAIAN %	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
Meningkatnya Penyelesaian Konflik antar umat beragama	Persentase Penyelesaian Konflik antar umat beragama	50	50	n/a	n/a	n/a	n/a
Meningkatnya Efektivitas Organisasi Pemerintah Daerah	Persentase Menurunnya Tumpang Tindih Tugas dan Fungsi OPD	85	90	90	98	105,9	108.9
	Nilai kapasitas organisasi (survei internal)	6,00	70	3,90	77,17	65	110.24
Meningkatnya Efektivitas Ketatalaksanaan Pemerintahan Daerah	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal)	10,00	70	7,88	81,57	78,8	116.52
	Tingkat Kematangan SPBE (E-Government)	1,8	2	1,71	n/a	95	n/a
Meningkatnya Kualitas Peraturan Perundang-Undangan	Persentase Peraturan Perundang-Undangan yang harmonis dan tidak tumpang tindih	85	90	95	91,6	111,8	101.8
Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Kinerja Sekretariat Daerah	Nilai Evaluasi AKIP Setda	BB	BB	BB	BB	100	100
	Nilai SPIP	Level 3	Level 3	Level 3	n/a	100	n/a
Rata - Rata Capaian Kinerja per Tahun						82,06	67.18

Sumber : LAKIP SETDA tahun 2019 dan 2020.

Berdasarkan hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Daerah Rokan Hilir diatas, pencapaian Kinerja Sekretariat Daerah Rokan Hilir Tahun Anggaran 2020 mencapai nilai rata – rata sebesar 67,18 % atau masuk pada kategori Cukup Berhasil. Akan tetapi, ternyata pencapaian kinerja ini lebih rendah dibandingkan dengan pencapaian kinerja Sekretariat Daerah Rokan Hilir sebelumnya pada tahun 2019 yang sebesar 82,06% atau masuk pada kategori Berhasil (LAKIP Setda Rohil, 2019). Terdapat penurunan kinerja yang masih jauh dari sasaran optimal yang diharapkan sehingga diperlukan evaluasi dan perbaikan kinerja di dalam Instansi untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai lebih baik kedepannya.

Penurunan capaian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir mengalami penurunan disebabkan pada tahun 2020 terjadi wabah pandemi Covid 19, dimana akibat wabah tersebut menyebabkan banyaknya kegiatan yang tidak bisa dilaksanakan, dan terjadinya *refocusing* anggaran dalam penanganan covid 19. Dampaknya terjadinya penurunan serapan anggaran yang mempengaruhi capaian kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir.

Fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah menunjukkan banyaknya ASN yang tidak optimal dalam bekerja bahkan tidak cukup kehadirannya dalam kurun waktu tertentu masih mendapatkan TPP. Sayangnya, pembayaran TPP tetap dibayarkan 100 % walaupun tingkat kehadiran dan capaian kinerja tidak mencapai 100 %. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dan kurangnya keberanian dari atasan dalam mengambil sikap terhadap penegakan peraturan pembayaran TPP secara tegas. Sehingga tujuan pemberian TPP sebagai

reward dan *punishment* tidak tercapai sesuai dengan tujuan awal. Berikut daftar besaran TPP di Sekretariat Daerah Kabupaten Rohil:

Tabel 1.3 Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Tahun Anggaran 2020

No	Nama Jabatan	Besaran TPP sesuai Perbup Rohil No 20 Tahun 2020
1	Sekretaris Daerah	Rp. 40.000.000,-
2	Asisten	Rp. 20.000.000,-
3	Staff Ahli	Rp. 17.500.000,-
4	Kepala Bagian	Rp. 11.000.000,-
5	Kepala Sub Bagian	Rp. 7.000.000,-

Sumber: *SETDA Kabupaten Rokan Hilir 2020*.

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa besaran TPP yang dianggarkan untuk PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir cukup besar padahal kinerja yang diwujudkan beberapa tahun terakhir belum optimal. Untuk itu perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian kinerja perlu di dukung oleh hasil kegiatan evaluasi sebagai bagian terpadu dengan sistem perencanaannya. Dengan adanya evaluasi suatu program, maka pada akhirnya akan diketahui apakah program tersebut nantinya akan tetap dipertahankan dan dilaksanakan untuk diperbaiki terlebih dahulu lalu dilaksanakan, atau bahkan untuk dihapus dan dibuat program yang baru.

1. Lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam pelaksanaan pemberian TPP terhadap pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir, hal ini terlihat dari banyaknya ASN yang tidak optimal dalam bekerja bahkan tidak cukup kehadirannya dalam kurun waktu tertentu masih mendapatkan TPP.

2. Kurangnya keberanian dari atasan dalam mengambil sikap terhadap penegakan peraturan pembayaran TPP secara tegas di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir.
3. Terdapat penurunan kinerja yang masih jauh dari sasaran optimal di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir, hal ini terlihat dari hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Daerah Rokan Hilir.
4. Tingkat kehadiran pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir masih belum mencapai optimal hari kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang TPP terhadap pegawai, hal ini dikarenakan walaupun TPP terhadap pegawai sudah ditambah ataupun besaran TPP terhadap pegawai sudah mencukupi namun masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan. Pelaksanaan evaluasi dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan dalam penyusunan rencana sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mengalokasikan TPP oleh pemerintah khususnya di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis menetapkan judul penelitian tentang **“Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berangkat dari sejumlah permasalahan tentang Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan

Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020), maka peneliti ingin tahu tentang bagaimana pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020)?
2. Apa saja faktor penghambat pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020)?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisa berdasarkan teori-teori yang didapat untuk memperoleh kesimpulan. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020).
2. Untuk mengetahui faktor penghambat pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat dijadikan upaya pengetahuan ilmu pengetahuan serta dapat menjadi referensi penelitian lebih lanjut bagi para peneliti yang akan datang khususnya tentang evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah dalam melihat hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan yang diambil dalam penyelesaian suatu masalah.

3. Manfaat Akademis

Dapat dijadikan sebagai acuan awal dalam penelitian yang berhubungan dengan peran pemerintah dalam memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Konsep Administrasi Publik

Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi catat-mencatat, surat menyurat, pembukuan, ketik mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan.

Menurut Nawawi administrasi adalah segenap rangkaian penataan kerjasama dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Usaha kerjasama dua orang manusia tersebut dapat dilakukan dalam berbagai bidang kehidupan baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun kehidupan dunia usaha atau bisnis, kehidupan politik, kehidupan berbangsa maupun kehidupan bernegara (Nawawi, 2009: 5). Sedangkan pengertian administrasi menurut Siagian mengemukakan bahwa administrasi merupakan keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan oleh rasionalitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2009: 2).

Menurut Sutarto dalam Pasolong bahwa administrasi adalah segenap rangkaian penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Pasolong, 2010: 69). Menurut Zulkifli (dalam Sedarmayanti, 2010: 12) bahwa konsep administrasi diidentikkan dengan berbagai bentuk keterangan tertulis, dalam studi administrasi

dikonsepsikan sebagai administrasi dalam arti sempit. Pada konteks ini administrasi diartikan sebagai rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat (korespondensi) dan pengolahan keterangan tertulis lainnya.

Sedangkan menurut Sagala secara teoritik pengertian administrasi melayani secara intensif, sedangkan secara etimologis administrasi dalam bahasa inggris "*administer*" yaitu kombinasi dari kata latin yang terdiri dari *Ad* dan *Ministre* yang berarti "*to serve*" melayani, membantu dan memenuhi. Lebih jelas lagi kata *Ad* artinya intensif sedangkan *ministre* berbentuk kata benda yang berarti melayani, membantu atau mengarahkan. Administrasi sebagai salah satu bagian dari studi ilmu sosial, yang cakupannya keseluruhan proses aktifitas kerjasama sejumlah manusia didalamnya organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya (Syaiful, 2017: 40). Menurut Siagian (dalam Afiffudin, 2010: 6) Administrasi adalah rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Administrasi sebagai salah satu bagian dari ilmu sosial, yang cakupannya keseluruhan proses aktifitas kerja sama sejumlah manusia didalam organisasi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017: 3) bahwa administrasi adalah segenap rangkaian penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang melalui kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya menurut Admosudirjo (2012: 5) bahwa administrasi dapat dilihat dari tiga sudut yaitu:

- a) Dari sudut proses, yakni segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dimulai dari proses pemikiran, proses pelaksanaan sampai kepada tercapai tujuan;
- b) Dari sudut fungsional, yaitu didalam segala kegiatan yang telah ditentukan itu terdapat berbagai fungsi atau tugas yaitu tugas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan atas segala kegiatan agar tidak terjadi penyimpangan;
- c) Dari sudut institusional, yaitu administrasi sebagai suatu totalitas kelembagaan dimana dalam lembaga itu terdapat kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Siagian administrasi dapat pula didalami sebagai dengan melihat dan memahami prosesnya. Berbuat demikian berarti menganalisis langkah-langkah yang harus diambil. Menurut Siagian (2013: 39) Langkah-langkah yang diambil dalam proses administrasi pada dasarnya terdiri dari:

- a) Perumusan dan penentuan tujuan akhir
- b) Penyusunan, perumusan dan penentuan strategi dasar yang akan ditempuh
- c) Penyusunan dan penetapan rencana sebagai rincian startegi
- d) Penyusunan dan penentuan program kerja sebagai penjabaran rencana
- e) Pemilihan struktur dan tipe organisasi yang dianggap paling tepat;
- f) Penggerakan para anggota organisasi
- g) Penyelenggaraan kegiatan-kegiatan operasional
- h) Pengawasan
- i) Penilaian hasil yang dicapai

- j) Penciptaan dan penggunaan system umpan balik yang handal.

Kegiatan administrasi merupakan kegiatan ketatausahaan. Selanjutnya menurut Juliartha (2009: 27) bahwa pelaksanaan kegiatan tata usaha dapat diukur dari kegiatan:

- a. Menghimpun;
- b. Mencatat;
- c. Menggandakan;
- d. Menyimpan

Dari pandangan di atas dapat dikatakan bahwa kegiatan administrasi menyangkut kegiatan ketatausahaan yang berupa pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang ada pada setiap unit kerja dalam sebuah organisasi. Kegiatan administrasi bertujuan untuk pembukuan kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi, dimana pembukuan tersebut akan menjadi arsip yang pada saat tertentu dapat digunakan kembali, administrasi juga harus ditata dengan baik guna mempermudah didalam kegiatan penyelenggaraan organisasi tersebut. Administrasi yang terkelola dengan baik akan memberikan kinerja yang baik dan mampu melaksanakan pekerjaan yang tepat guna dan tepat sasaran sehingga tujuan yang telah ditetapkan akan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Penyelenggaraan administrasi pemerintahan yang baik akan melahirkan birokrasi yang efektif dan efisien, hal ini tidak terlepas dari reformasi dari birokrasi yang sedang berjalan. Setiono (dalam Syafiie, 2013: 163) mengungkapkan bahwa langkah untuk mereformasi birokrasi tidaklah dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus menyeluruh dan mendasar. Apakah

artinya kita membangun sikap aparatur birokrasi agar professional akan tetapi kita tidak membenahi kondisi kerja, sistem kerja, sistem penggajian dan atau juga sistem karir mereka.

Secara sederhana, administrasi publik adalah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana pengelolaan suatu organisasi publik. Meskipun sama-sama mengkaji tentang organisasi, administrasi publik ini berbeda dengan ilmu manajemen, jika manajemen mengkaji tentang pengelolaan organisasi swasta, maka administrasi publik mengkaji tentang organisasi publik/pemerintah, seperti dinas-dinas, mulai dari tingkat kecamatan sampai tingkat pusat. Kajian ini termasuk mengenai birokrasi, penyusunan, pengimplementasian, dan pengevaluasian kebijakan publik, administrasi pembangunan, pemerintahan daerah dan *good governance*.

Administrasi publik terdiri dari dua kata, yaitu administrasi dan publik. Administrasi diartikan sebagai kegiatan atau kerjasama dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditentukan atau diarahkan. Definisi lainnya yang dapat diajukan adalah kegiatan implementasi kebijakan. Sedangkan publik dapat diartikan sebagai negara, klien, konsumen, warga masyarakat dan kelompok kepentingan. Tetapi dalam wacana di Indonesia lebih berkembang administrasi publik disamakan dengan administrasi negara.

Dari pengertian dua kata tersebut, maka administrasi publik dapat diartikan sebagai sebuah proses menjalankan keputusan/kebijakan untuk kepentingan Negara dan warga masyarakat. Terdapat pengertian yang singkat, administrasi publik merupakan metode pemerintahan Negara (proses politik)

administration of publik, for publik dan by publik. Dengan demikian administrasi publik merupakan proses pemerintahan publik, untuk publik dan oleh publik.

Administrasi publik, menurut Chandler dan Plano dalam Keban adalah proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Sedangkan Keban (2008: 4) menyatakan bahwa istilah Administrasi Publik menunjukkan bagaimana pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa atau sebagai regulator yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil langkah dan prakarsa yang menurut mereka penting atau baik untuk masyarakat karena diasumsikan bahwa masyarakat adalah pihak yang pasif, kurang mampu dan harus tunduk dan menerima apa saja yang diatur pemerintah.

Teori Administrasi menjelaskan upaya-upaya untuk mendefinisikan fungsi universal yang dilakukan oleh pimpinan dan asas-asas yang menyusun praktik kepemimpinan yang baik. Henry Fayol (dalam Keban, 2008: 4) menggunakan pendekatan atas manajemen administrasi yaitu suatu pendekatan dari pimpinan atas sampai pada tingkat pimpinan terbawah. Fayol melahirkan tiga sumbangan besar bagi administrasi dan manajemen yaitu:

1. Aktivitas organisasi
2. Fungsi atau tugas pimpinan
3. Prinsip-prinsip administrasi atau manajemen.

Sedangkan Simon (dalam Pasolong, 2011: 14) membagi empat prinsip administrasi yang lebih umum yaitu:

1. Efisiensi administrasi dapat ditingkatkan melalui spesialisasi tugas di kalangan kelompok;
2. Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan anggota kelompok dalam suatu hirarki yang pasti;
3. Efisiensi administrasi dapat ditingkatkan dengan membatasi jarak pengawasan pada setiap sektor di dalam organisasi sehingga jumlahnya menjadi kecil;
4. Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan mengelompokkan pekerjaan, untuk maksud-maksud pengawasan berdasarkan tujuan, proses, langganan, tempat

Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan keputusan yang telah diambil dan diselenggarakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Pasalong, 2011:4). The lianggie (dalam Pasalong, 2011: 3) mendefenisikan administrasi adalah rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang di dalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Pasalong (2011:3) Administrasi adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien dan rasional. Selanjutnya ia menyatakan administrasi mempunyai dua dimensi yaitu dimensi karakteristik dan dimensi unsur-unsur. Pasalong (2011:5) Dimensi karakteristik yang melekat pada administrasi yaitu efisien, efektif dan rasional sedangkan dimensi unsur-unsur administrasi yaitu:

- a. Adanya tujuan atau sasaran yang ditentukan sebelum melaksanakan suatu pekerjaan
- b. Adanya kerjasama baik sekelompok orang atau lembaga pemerintah maupun lembaga swasta
- c. Adanya sarana yang digunakan oleh sekelompok atau lembaga dalam melaksanakan tujuan yang hendak dicapai.

2.1.2 Kebijakan Publik

Menurut Bridgman dan Davis (dalam Edi Suharto, 2007: 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, 2007: 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 (1992: 44) menyatakan bahwa kebijakan publik merupakan upaya yang dilakukan oleh pejabat pemerintah pada setiap tingkatan pemerintahan untuk memecahkan masalah publik. Lebih lanjut menjelaskan bahwa proses penentuan suatu kebijakan mencakup lima tahapan, yaitu:

- 1) Mengidentifikasi isu-isu kebijakan publik;
- 2) Mengembangkan proposal kebijakan publik;
- 3) Melakukan advokasi kebijakan publik;
- 4) Melaksanakan kebijakan publik;

5) Mengevaluasi kebijakan yang dilaksanakan.

Muhadjir (2003: 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:

- a. Gaji;
- b. Tunjangan meliputi: tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan;
- c. Fasilitas.

Dalam Pasal 80 UU 5/2014 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 5/2014, 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 12/2019 terdapat pengaturan mengenai tambahan penghasilan. Peraturan tersebut menggunakan terminologi yang berbeda dari terminologi yang digunakan dalam konteks reformasi birokrasi yakni tunjangan kinerja.

2.1.3 Evaluasi Kebijakan 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, 2003: 132).

Kebijakan publik menurut Prewitt (dalam Agustino, 2008: 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.

Kemudian Indiahono (2009: 29) kebijakan publik dalam kerangka substantif adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh pemerintah untuk memecahkan masalah publik yang dihadapi. Kebijakan publik diarahkan untuk memecahkan permasalahan publik dan memenuhi kepentingan dan penyelenggaraan urusan-urusan publik.

Evaluasi merupakan salah satu tingkatan didalam proses kebijakan publik, evaluasi adalah suatu cara untuk menilai apakah suatu kebijakan atau program itu berjalan dengan baik atau tidak. Evaluasi mempunyai defenisi yang beragam, William N. Dunn (2003: 608), memberikan arti pada istilah evaluasi bahwa secara umum evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*), dan penilaian (*assesment*), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa 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 (2008: 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.

Sudarwan Danim (2000: 14) mengemukakan definisi penilaian (*evaluating*) adalah “Proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya”. Ada beberapa hal penting diperhatikan dalam definisi tersebut, yaitu:

- a. Bahwa penilaian merupakan fungsi organik karena pelaksanaan fungsi tersebut turut menentukan mati hidupnya suatu organisasi
- b. Bahwa penilaian itu adalah suatu proses yang berarti bahwa penilaian adalah kegiatan yang terus menerus dilakukan oleh administrasi dan manajemen
- c. Bahwa penilaian menunjukkan jurang pemisah antara hasil pelaksanaan yang sesungguhnya dengan hasil yang seharusnya dicapai”.

Pendapat di atas dapat diperoleh gambaran bahwa evaluasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur serta membandingkan hasil-hasil pelaksanaan kegiatan yang telah dicapai dengan hasil yang seharusnya menurut rencana, sehingga di peroleh informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan, serta dapat dilakukan perbaikan bila terjadi penyimpangan di dalamnya.

Mengevaluasi suatu program atau kebijakan publik diperlukan adanya suatu kriteria untuk mengukur keberhasilan program atau kebijakan publik tersebut. Mengenai kinerja kebijakan dalam menghasilkan informasi terdapat kriteria evaluasi sebagai berikut :

Tabel 2.1 Kriteria Evaluasi Kebijakan Publik

Tipe Kriteria	Pertanyaan	Ilustrasi
Efektivitas	Apakah hasil yang diinginkan telah tercapai?	Unit pelayanan
Efisiensi	Seberapa banyak usaha diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan?	Unit biaya manfaat bersih rasio biaya-manfaat
Kecukupan	Seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan	Biaya tetap (masalah tipe I)

	masalah?	Efektivitas tetap (masalah tipe II)
Perataan	Apakah biaya dan manfaat didistribusikan dengan merata kepada kelompok-kelompok tertentu?	Kriteria Pareto Kriteria Kaldor-Hicks Kriteria Rawls
Responsivitas	Apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai kelompok-kelompok tertentu?	Konsistensi dengan survey warga negara
Ketepatan	Apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai?	Program publik merata dan efisien

(Sumber: Dunn, 2003: 610).

Kriteria-kriteria diatas merupakan tolak ukur atau indikator dari evaluasi kebijakan publik. Dikarenakan penelitian ini menggunakan metode kualitatif maka pembahasan dalam penelitian ini berhubungan dengan pertanyaan yang dirumuskan oleh William N. Dunn untuk setiap kriterianya. Sedangkan untuk ilustrasi dilihat dari tabel di atas pembahasannya lebih kepada metode kuantitatif. Untuk lebih jelasnya setiap indikator tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas disebut juga hasil guna. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Seperti yang dikemukakan oleh Gedeian (1991: 61) dalam bukunya *Organization Theory and Design* yang mendefinisikan efektivitas adalah *That is, the greater the extent it which an organization's goals are met or surpassed, the greater its effectiveness* (semakin besar pencapaian tujuan-tujuan organisasi semakin besar efektivitas).

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa apabila pencapaian tujuan-tujuan dari pada organisasi semakin besar, maka semakin besar pula efektivitasnya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan adanya pencapaian tujuan yang besar dari pada organisasi, maka makin besar pula hasil yang akan dicapai dan tujuan-tujuan tersebut. William N. Dunn (2003: 429) dalam bukunya yang berjudul *Pengantar Analisis Kebijakan Publik: Edisi Kedua* menyatakan bahwa :

“Efektivitas (*effectiveness*) berkenaan dengan apakah suatu alternative mencapai hasil (akibat) yang diharapkan, atau mencapai tujuan tujuan dari diadakannya tindakan. Yang secara dekat berhubungan dengan rasionalitas teknis, selalu diukur dari unit produk atau layanan atau nilai moneternya”.

Apabila setelah pelaksanaan kegiatan kebijakan publik ternyata dampaknya tidak mampu memecahkan permasalahan yang tengah dihadapi masyarakat, maka dapat dikatakan bahwa suatu kegiatan kebijakan tersebut telah gagal, tetapi adakalanya suatu kebijakan publik hasilnya tidak langsung efektif dalam jangka pendek, akan tetapi setelah melalui proses tertentu. Menurut pendapat Mahmudi (2005: 92) dalam bukunya *Manajemen Kinerja Sektor Publik* mendefinisikan efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Ditinjau dari segi pengertian efektivitas usaha tersebut, maka dapat diartikan efektivitas adalah sejauhmana dapat mencapai tujuan pada waktu yang tepat dalam pelaksanaan tugas pokok, kualitas produk yang dihasilkan dan perkembangan. Pendapat lain juga dinyatakan oleh Susanto (1975: 156), yaitu:

“efektivitas merupakan daya pesan untuk mempengaruhi atau tingkat kemampuan pesan-pesan untuk mempengaruhi”. Berdasarkan definisi tersebut, peneliti beranggapan bahwa efektivitas bisa tercipta jika pesan yang disampaikan dapat mempengaruhi khalayak yang diterpanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ukuran dari pada efektivitas diharuskan adanya suatu perbandingan antara masukan dan keluaran. Ukuran dari pada efektivitas mesti adanya tingkat kepuasan dan adanya penciptaan hubungan kerja yang kondusif serta insentitas yang tinggi. Artinya ukuran daripada efektivitas adalah adanya keadaan rasa saling memiliki dengan tingkatan yang tinggi. Adapun menurut Cambell yang dikutip oleh Richard M. Steers (1980: 244) dalam bukunya *Efektivitas Organisasi* menyebutkan beberapa ukuran dari pada efektivitas yaitu :

- 1) Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan organisasi;
- 2) Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan;
- 3) Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik;
- 4) Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya dan kewajiban terpenuhi;
- 5) Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi;
- 6) Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalu;
- 7) Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu;
- 8) Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu;
- 9) Semangat kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki;
- 10) Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan;
- 11) Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan;

- 12) Keluwesan adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan.

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai. Selain itu, menunjukkan pada tingkat sejauhmana organisasi, program/kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal.

b. Efisiensi

Efektivitas dan efisiensi sangatlah berhubungan. Apabila kita berbicara tentang efisiensi bila mana kita membayangkan hal penggunaan sumber daya (*resources*) kita secara optimum untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Maksudnya adalah efisiensi akan terjadi jika penggunaan sumber daya diberdayakan secara optimum sehingga suatu tujuan tercapai.

Adapun menurut William N. Dunn (2003: 430) berpendapat bahwa :

“Efisiensi (*efficiency*) berkenan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu. Efisiensi yang merupakan sinonim dari rasionalitas ekonomi, adalah merupakan hubungan antara efektivitas dan usaha, yang terakhir umumnya diukur dari ongkos moneter. Efisiensi biasanya ditentukan melalui perhitungan biaya per unit produk atau layanan. Kebijakan yang mencapai efektivitas tertinggi dengan biaya terkecil dinamakan efisien”.

Apabila sasaran yang ingin dicapai oleh suatu kebijakan publik ternyata sangat sederhana sedangkan biaya yang dikeluarkan melalui proses kebijakan terlampaui besar dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Ini berarti kegiatan kebijakan telah melakukan pemborosan dan tidak layak untuk dilaksanakan.

c. Kecukupan

Kecukupan dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal. Kecukupan (*adequacy*) berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang membutuhkan adanya masalah. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kecukupan masih berhubungan dengan efektivitas dengan mengukur atau memprediksi seberapa jauh alternatif yang ada dapat memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.

Hal ini, dalam kriteria kecukupan menekankan pada kuatnya hubungan antara alternatif kebijakan dan hasil yang diharapkan. Kriteria tersebut berkenaan dengan empat tipe masalah, yaitu:

- 1) Masalah Tipe I
Masalah dalam tipe ini meliputi biaya tetap dan efektivitas yang berubah dari kebijakan. Jadi, tujuannya adalah memaksimalkan efektivitas pada batas risorsis yang tersedia.
- 2) Masalah Tipe II
Masalah pada tipe ini menyangkut efektivitas yang sama dan biaya yang berubah dari kebijakan. Jadi, tujuannya adalah untuk meminimalkan biaya.
- 3) Masalah Tipe III
Masalah pada tipe ini menyangkut biaya dan efektivitas yang berubah dari kebijakan.
- 4) Masalah Tipe IV
Masalah pada tipe ini mengandung biaya sama dan juga efektivitas tetap dari kebijakan. Masalah ini dapat dikatakan sulit dipecahkan karena satu-satunya alternatif kebijakan yang tersedia barangkali adalah tidak melakukan sesuatupun (Dunn, 2003: 430-431).

Tipe-tipe masalah diatas merupakan suatu masalah yang terjadi dari suatu kebijakan sehingga dapat disimpulkan masalah tersebut termasuk pada salah satu tipe masalah tersebut. Hal ini berarti bahwa sebelum suatu produk

kebijakan disahkan dan dilaksanakan harus ada analisis kesesuaian metoda yang akan dilaksanakan dengan sasaran yang akan dicapai, apakah caranya sudah benar atau menyalahi aturan atau teknis pelaksanaannya yang benar.

d. Perataan

Perataan dalam kebijakan publik dapat dikatakan mempunyai arti dengan keadilan yang diberikan dan diperoleh sasaran kebijakan publik. William N. Dunn (2003: 434) menyatakan bahwa kriteria kesamaan (*equity*) erat berhubungan dengan nasionalitas legal dan sosial dan menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat. Kebijakan yang berorientasi pada perataan kebijakan adalah yang akibatnya atau usaha secara adil didistribusikan. Suatu program tertentu mungkin dapat efektif, efisien, dan mencukupi apabila biaya manfaat merata. Kunci dari perataan itu yaitu keadilan atau kewajaran.

Seberapa jauh suatu kebijakan dapat memaksimalkan kesejahteraan sosial dapat dicari melalui beberapa cara, yaitu:

- 1) Memaksimalkan kesejahteraan individu. Analisis dapat berusaha untuk memaksimalkan kesejahteraan individu secara simultan. Hal ini menuntut agar peringkat preferensi transitif tunggal dikonstruksikan berdasarkan nilai semua individu.
- 2) Melindungi kesejahteraan minimum. Disini analisis mengupayakan peningkatan kesejahteraan sebagian orang dan pada saat yang sama melindungi posisi orang-orang yang dirugikan (*wors off*). Pendekatan ini didasarkan pada *kriteria pareto* yang menyatakan bahwa suatu keadaan sosial dikatakan lebih baik dari yang lainnya jika paling tidak ada satu orang yang diuntungkan dan tidak satu orangpun yang dirugikan. Pareto ortimun adalah suatu keadaan sosial dimana tidak mungkin membuat satu orang diuntungkan (*better off*) tanpa membuat yang lain dirugikan (*worse off*).
- 3) Memaksimalkan kesejahteraan bersih. Disini analisis berusaha meningkatkan kesejahteraan bersih tetapi mengasumsikan bahwa perolehan yang dihasilkan dapat digunakan untuk mengganti bagian

yang hilang. Pendekatan ini berdasarkan pada *Kriteria Kaldor-Hicks*: suatu keadaan sosial lebih baik dari yang lainnya jika terdapat perolehan bersih dalam efisiensi dan jika mereka yang memperoleh dapat menggantikan mereka yang kehilangan. Untuk tujuan praktis kriteria yang tidak mensyaratkan bahwa yang kehilangan secara nyata memperoleh kompensasi ini, mengabaikan isu perataan.

- 4) Memaksimalkan kesejahteraan redistributif. Disini analisis berusaha terpilih, misalnya mereka yang secara rasial tertekan, miskin atau sakit. Salah satu kriteria redistributif dirumuskan oleh filosof John Rawls: suatu situasi sosial dikatakan lebih baik dari lainnya jika menghasilkan pencapaian kesejahteraan anggota-anggota masyarakat yang dirugikan (*worst off*). (Dunn, 2005: 435-436).

Formulasi dari Rawls berupaya menyediakan landasan terhadap konsep keadilan, tapi kelemahannya adalah pengabaian pada konflik. Pertanyaan menyangkut perataan, kewajaran, dan keadilan bersipat politis cara-cara tersebut tidak dapat menggantikan proses politik, berarti cara-cara diatas tidak dapat dijadikan patokan untuk penilaian dalam kriteria perataan, adalah :

“Pertanyaan menyangkut perataan, kewajaran dan keadilan bersifat politis, dimana pilihan tersebut dipengaruhi oleh proses distribusi dan legitimasi kekuasaan dalam masyarakat. Walaupun teori ekonomi dan filsafat moral dapat memperbaiki kapasitas kita untuk menilai secara kritis kriteria kesamaan, kriteria-kriteria tersebut tidak dapat menggantikan proses politik” (Dunn, 2003: 437).

Pelaksanaan kebijakan haruslah bersifat adil dalam arti semua sektor dan dari segi lapisan masyarakat harus sama-sama dapat menikmati hasil kebijakan. Karena pelayanan publik merupakan pelayanan dari birokrasi untuk masyarakat dalam memenuhi kegiatan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Pelayanan publik sendiri menghasilkan jasa publik.

e. Responsivitas

Responsivitas dalam kebijakan publik dapat diartikan sebagai respon dari suatu aktivitas. Yang berarti tanggapan sasaran kebijakan publik atas penerapan suatu kebijakan. Menurut William N. Dunn menyatakan bahwa responsivitas (*responsiveness*) berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu. Suatu keberhasilan kebijakan dapat dilihat melalui tanggapan masyarakat yang menanggapi pelaksanaan setelah terlebih dahulu memprediksi pengaruh yang akan terjadi jika suatu kebijakan akan dilaksanakan, juga tanggapan masyarakat yang menanggapi pelaksanaan setelah terlebih dahulu memprediksi pengaruh yang akan terjadi jika suatu kebijakan akan dilaksanakan, juga tanggapan masyarakat setelah dampak kebijakan sudah mulai dapat dirasakan dalam bentuk yang positif berupa dukungan ataupun wujud yang negatif berupa penolakan. Dunn (2003: 437) mengemukakan bahwa kriteria responsivitas adalah penting karena analisi yang dapat memuaskan semua kriteria lainnya (efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesamaan) masih gagal jika belum menanggapi kebutuhan aktual dari kelompok yang semestinya diuntungkan dari adanya suatu kebijakan.

Oleh karena itu, kriteria responsivitas cerminan nyata kebutuhan, preferensi, dan nilai dari kelompok-kelompok tertentu terhadap kriteria efektivitas, efisiensi, kecukupan, dan kesamaan.

f. Ketepatan

Ketepatan merujuk pada nilai atau harga diri tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut. William N. Dunn (2003: 499) menyatakan bahwa kelayakan (*Appropriateness*) adalah :

“Kriteria yang dipakai untuk menseleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai apakah hasil dari alternatif yang direkomendasikan tersebut merupakan pilihan tujuan yang layak. Kriteria kelayakan dihubungkan dengan rasionalitas substansif, karena kriteria ini menyangkut substansi tujuan bukan cara atau instrumen untuk merealisasikan tujuan tersebut”.

Artinya ketetapan dapat diisi oleh indikator keberhasilan kebijakan lainnya (bila ada). Misalnya dampak lain yang tidak mampu di prediksi sebelumnya baik dampak tak terduga secara positif maupun negatif atau dimungkinkan alternatif yang dirasakan lebih baik dari suatu pelaksanaan kebijakan sehingga kebijakan bisa lebih dapat bergerak secara lebih dinamis.

Nugroho (2009: 699) memberikan definisi evaluasi kebijakan ialah di tujukan untuk menilai sejauh mana keefektifan kebijakn publik guna dipertanggungjawabkan kepada konstiteunya. Sejauh mana tujuan di capai. Evaluasi diperlukan untuk melihat kesenjangan antara “*harapan*” dan “*kenyataan*”.

Secara terpisah Nurcholis (2007: 274) mengatakan bahwa evaluasi kebijakan adalah penilaian secara menyeluruh yang menyangkut Input, Proses, outputs, dan outcames dari kebijakan Pemerintah daerah. Evaluasi adalah proses yang mendasarkan diri pada disiplin yang ketat dan tahapan waktu. Menurutnya evaluasi membutuhkan sebuah skema umum penilaian, yaitu :

- 1) *Input*, yaitu masukan yang diperlukan untuk pelaksanaan kebijakan.

- 2) *Proses*, yaitu bagaimana sebuah kebijakan diwujudkan dalam bentuk pelayanan langsung kepada masyarakat, bagaimanahambatan dan tantangannya.
- 3) *Outputs*, yaitu hasil dari pelaksanaan kebijakan. Apakah suatu pelaksanaan kebijakan menghasilkan produk sesuai dengan tujuan yang ditetapkan?
- 4) *Outcomes*, yaitu apakah suatu pelaksanaan kebijakan berdampak nyata terhadapkelompok sasaran sesuai dengan tujuan kebijakan?

Senada dengan Nurcholis Menurut Badjuri dan Yuwono (2002: 140-141)

berikut ini merupakan contoh-contoh yang bisa dipakai dalam melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan daerah, yaitu :

1. Input yaitu dengan penilaian apakah sumber daya pendukung dan bahan-bahan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan agar memadai serta berapa SDM, uang, infrastruktur pendukung lainnya yang diperlukan.
2. Proses yaitu dengan penilaian bagaimana sebuah kebijakan diwujudkan dalam bentuk pelayanan langsung kepada masyarakat serta bagaimana efektivitas dan efisiensi metode yang dipakai untuk melaksanakan kebijakan itu sendiri.
3. Output yaitu dengan penilaian apakah hasil dari suatu kebijakan serta berapa orang yang berhasil dalam mengikuti kebijakan tersebut.
4. Outcomes yaitu dengan penilaian apakah dampak yang diterima masyarakat yang terkena kebijakan tersebut serta berapa banyak dampak positif dan negatifnya.

2.1.4 Pengertian Tunjangan Kinerja

Terkait tunjangan kinerja, Pasal 81 UU 5/2014 mengamanatkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai gaji, tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan, dan fasilitas lain akan diatur dalam Peraturan Pemerintah, namun hingga saat ini Peraturan Pemerintah terkait Tunjangan Kinerja belum terbit.

Pasal 26 UU No.5/2014 menyatakan bahwa Menteri Pemberdayaan dan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi merupakan menteri yang berwenang

menetapkan kebijakan di bidang pendayagunaan pegawai ASN. Kebijakan tersebut meliputi kebijakan umum manajemen ASN, klasifikasi jabatan ASN, standar kompetensi jabatan Pegawai ASN, kebutuhan Pegawai ASN secara nasional, skala penggajian, tunjangan Pegawai ASN, dan sistem pensiun PNS.

Pemberian tunjangan kinerja erat kaitannya dengan pelaksanaan reformasi birokrasi. Dalam Perpres No.81/2010 dinyatakan bahwa reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara dengan memberikan tunjangan kinerja sebagai fungsi dalam keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kementerian/Lembaga/ dan Pemerintah Daerah.

Dalam peraturan pelaksanaan Perpres tersebut, yakni Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri (Permenpan RB 63/2011) disebutkan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja pegawai negeri di lingkungan instansi pemerintah yang telah melaksanakan reformasi, perlu diberikan tunjangan kinerja.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Perka BKN 20/2011), Tunjangan Kinerja didefinisikan sebagai tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Untuk

menentukan besaran tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang adil, objektif, transparan, dan konsisten sesuai dengan berat ringannya suatu jabatan, maka penghitungan tunjangan kinerja harus didasarkan pada nilai atau kelas suatu jabatan yang diperoleh melalui proses evaluasi jabatan.

Definisi Tunjangan Kinerja dalam Lampiran Permenpan RB No.63/2011 adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang merupakan fungsi keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja. Tunjangan kinerja individu pegawai negeri dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama instansi.

Dalam Permenpan RB No.63/2011 dinyatakan bahwa besaran tunjangan kinerja yang akan diterima tidak mutlak sama dengan besaran yang ditetapkan sesuai grade karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya jumlah kehadiran. Selain itu, di masa yang akan datang, besaran tunjangan kinerja dapat naik atau juga dapat turun, tergantung pada hasil penilaian Tim Evaluasi Independen.

Prinsip-prinsip tunjangan kinerja dalam konteks reformasi birokrasi adalah:

- a. Efisiensi atau optimalisasi pagu anggaran belanja kementerian/lembaga dan pemerintah daerah;
- b. *Equal pay for equal work*, pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.

Dalam Pasal 3 Permenpan RB No. 63/2011 disebutkan pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri didasarkan pada:

- a. Tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi intansi;
- b. Nilai dan kelas jabatan;
- c. Indeks harga nilai jabatan;
- d. Faktor penyeimbang; dan
- e. Indeks tunjangan kinerja daerah provinsi (*Locality-Based Comparability Payments/Locality Payrate*).

2.1.5 Mekanisme Pemberian Tunjangan Kinerja

Lampiran Permenpan RB 63/2011 pada Bab II mengatur mekanisme penetapan tunjangan kinerja sebagai berikut:

- a. Kebijakan dan alokasi anggaran untuk reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja bagi suatu Kementerian/Lembaga harus disetujui oleh Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN) dan DPR Komisi terkait serta diajukan melalui Kementerian Keuangan RI.
- b. Hasil penilaian pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi Kementerian/Lembaga yang dilakukan Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN) digunakan oleh Menteri Keuangan sebagai bahan pertimbangan perhitungan besaran tunjangan kinerja dalam Rapat KPRBN.
- c. Besaran Tunjangan Kinerja yang telah mendapat persetujuan DPR kemudian ditetapkan dengan Peraturan Presiden.
- d. Penetapan tunjangan kinerja pegawai negeri di Lingkungan pemerintah daerah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Pemberian tunjangan kerja terutama didasarkan:

- 1) Kesiapan kementerian/lembaga dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi secara berkesinambungan, dan
 - 2) Dampak potensial strategis dari pelaksanaan reformasi birokrasi kementerian/lembaga dan pemerintah daerah.
- f. Pengaturan mengenai pemberian tunjangan kinerja kepada Kementerian dan Lembaga di atur dalam Permenpan & Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2011 tentang Mekanisme Persetujuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Tunjangan Kinerja Bagi Kementerian/Lembaga (Permenpan RB No. 15/2011).
- g. Mekanisme persetujuan pelaksanaan reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja bagi pemerintah daerah akan diatur sendiri, namun hingga saat ini peraturan tersebut belum terbit.
- h. Berdasarkan Perka BKN 20/2011, Pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian/Lembaga harus ditetapkan dengan Peraturan Presiden dan pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah harus ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Dari pengaturan mengenai tunjangan kinerja yang saat ini berlaku dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja merupakan fungsi dalam keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Besarnya tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Kriteria pemberian tunjangan kinerja adalah kesiapan kementerian/lembaga dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi secara berkesinambungan dan dampak potensial strategis dari pelaksanaan reformasi birokrasi kementerian/lembaga dan pemerintah daerah.

Terkait dengan pengaturan mengenai pemberian tunjangan kinerja kepada PNS Daerah dapat dikatakan perangkat atau dasar pemberiannya belum diatur lebih lanjut, dan hingga saat ini belum ada pemerintah daerah yang ditetapkan sebagai pemerintah daerah yang melaksanakan reformasi birokrasi.

2.1.6 Pengertian dan Mekanisme Tunjangan Tambahan Penghasilan bagi PNS Daerah

Sebagaimana disebutkan dalam latar belakang permasalahan selain istilah tunjangan kinerja terdapat pula peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tunjangan tambahan penghasilan yang terdapat dalam PP 12/2019. Pasal 58 ayat PP No.12/2019 menyatakan sebagai berikut:

- a. 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 penjelasan disebutkan bahwa persetujuan DPRD dilakukan bersamaan dengan pembahasan KUA.
- b. Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud di atas diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya. Dalam penjelasan dinyatakan:

- 1) Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal.
- 2) Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di Daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan Daerah terpencil.
- 3) Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi.
- 4) Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam mengemban tugas memiliki keterampilan khusus dan langka.
- 5) Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi.
- 6) Tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada Pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang- undangan.

c. Pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN daerah sebagaimana dimaksud di atas ditetapkan dengan Perkada dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah.

- d. Dalam hal belum adanya Peraturan Pemerintah sebagaimana dimaksud di atas, Kepala Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan bagi Pegawai ASN setelah mendapat persetujuan Menteri.
- e. Persetujuan Menteri sebagaimana dimaksud di atas ditetapkan setelah memperoleh pertimbangan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan.
- f. Dalam hal Kepala Daerah menetapkan pemberian tambahan penghasilan bagi Pegawai ASN tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud di atas menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan melakukan penundaan dan/atau pemotongan Dana Transfer Umum atas usulan Menteri. Berdasarkan pengaturan dalam peraturan tersebut dapat dikatakan PP 12/2019 mengamanatkan pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi daerah berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan pertimbangan obyektif lainnya.

Kriteria untuk pemberian tunjangan tambahan penghasilan diatur sendiri dalam bentuk Peraturan Kepala Daerah. Pemberian tunjangan tambahan penghasilan diberikan berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD.

2.1.7 Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020

Kabupaten Rokan Hilir menyusun sebuah kebijakan yang mengatur tentang pemberian tambahan penghasilan yang berdasarkan dengan Peraturan

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) nomor 63 tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2020 yang termasuk dalam ketentuan umum pasal satu (1) adalah :

1. Daerah adalah Kabupaten Rokan Hilir.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir.
3. Bupati adalah Bupati Rokan Hilir.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir.
5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir.
6. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
7. Kepala Perangkat Daerah/Unit Pelaksana Teknis Daerah adalah Pejabat Tinggi atau Pejabat Administrasi yang memimpin Perangkat Daerah/Unit Pelaksana Teknis Daerah.
8. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang terdiri dari jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana.
9. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

10. Jabatan fungsional keahlian adalah jabatan fungsional kualifikasi profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang keahliannya yang tugas utamanya meliputi pengembangan pengetahuan, penerapan konsep dan teori, ilmu dan seni untuk pemecahan masalah dan pemberian pengajaran dengan cara yang sistematis.
11. Jabatan fungsional keterampilan adalah jabatan fungsional kualifikasi teknis atau penunjang profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan pengetahuan teknis di satu bidang ilmu pengetahuan atau lebih yang tugas utamanya meliputi pelaksanaan kegiatan teknis yang berkaitan dengan penerapan konsep dan metode operasional di bidang ilmu pengetahuan tersebut serta pemberian pengajaran di tingkat pendidikan tertentu.
12. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Rokan Hilir.
13. Nilai Kinerja adalah Tingkat atau nilai tampilan kerja menyeluruh yang dicapai oleh setiap PNS dan CPNS.
14. Masa kinerja adalah kurun waktu 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal 1 sampai dengan tanggal 31 dari kegiatan yang dinilai untuk diberikan tambahan penghasilan.

15. Hari kinerja adalah kurun dalam satu hari yang berisi jam pelayanan efektif untuk melaksanakan tugas pelayanan publik dan pelayanan aparatur.
16. Pejabat penilai adalah atasan langsung yang menduduki jabatan Struktural pada Perangkat Daerah.
17. Pejabat penanggungjawab adalah Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah.
18. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai.
19. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai pada suatu satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
20. Sasaran Kerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai.
21. Kegiatan Tugas Jabatan adalah tugas pekerjaan yang wajib dilakukan dalam rangka pelaksanaan fungsi jabatan.
22. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
23. Hukuman Disiplin adalah hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

24. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
25. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, jasa pelayanan, bonus atau prestasi, pesangon dan/atau pension.
26. Insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja, uang perangsang dan/atau penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan Sasaran Kerja Pegawai.
27. Honorarium adalah pembayaran atas jasa yang diberikan pada suatu kegiatan tertentu diluar gaji.
28. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka pelayanan medis, pelayanan penunjang medis dan/atau pelayanan lainnya sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai.
29. Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat PPK-BLUD adalah pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktik-praktik bisnis yang sehat untuk meningkatkan pelayanan kepada

masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

30. Satuan Pendidikan adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan berupa Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Dasar.
31. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir.
32. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah dan/atau Pegawai Negeri Sipil Pusat dan/atau sebutan lainnya dengan status dipekerjakan dan atau diperbantukan pada Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir untuk menjalankan program dan kegiatan dalam rangka mencapai visi dan misi Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir.
33. Calon Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir.
34. Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS dan CPNS dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai sesuai dengan kemampuan keuangan daerah serta berdasarkan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Kemudian Tujuan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yaitu pada pasal dua (2) Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2020, sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;

- b. Meningkatkan disiplin pegawai;
- c. Meningkatkan kinerja pegawai;
- d. Meningkatkan keadilan dan kesejahteraan pegawai; dan
- e. Meningkatkan integritas pegawai.

Pada pasal tiga (3), berisi ketentuan tentang pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai yaitu:

- (1) Seluruh Pegawai diberikan TPP sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan penilaian prestasi kerja.
- (3) Penerima TPP sebagaimana dimaksud ayat (1) yaitu Pegawai yang namanya tercantum dalam daftar gaji.
- (4) Pemberian TPP kepada Pegawai yang ditugaskan menjadi Pelaksana Tugas (Plt), diatur dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Selain menerima TPP dari jabatan definitif yang diembannya, diberikan juga TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari Total TPP pada jabatan yang dirangkapnya (pelaksana tugas); atau
 - b. Menerima TPP penuh di jabatan yang dirangkapnya (pelaksana tugas) dan tidak menerima TPP di Jabatan definitifnya.
- (5) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dinyatakan dengan Surat Pernyataan bermaterai pada saat penunjukan sebagai Pelaksana Tugas (Plt).

Pada Pasal empat (4) masih mengatur tentang ASN yang berhak mendapatkan tambahan penghasilan, yaitu :

- (1) Pegawai Pusat dan Daerah lainnya yang bekerja pada Perangkat Daerah dapat diberikan tambahan penghasilan dengan ketentuan:
 - a. Berstatus dipekerjakan (titipan)/diperbantukan pada Pemerintah Kabupaten;
 - b. Tidak menerima tunjangan tetap dan tunjangan lainnya yang sejenis dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Lain.
- (2) Pegawai Pindahan ke Pemerintah Kabupaten dapat menerima Tambahan Penghasilan Pegawai, dihitung setelah 3 (tiga) bulan sejak melaksanakan tugas secara nyata berdasarkan surat pernyataan melaksanakan tugas dari Kepala Organisasi Perangkat Daerah yang bersangkutan, dan/atau telah terdapat tambahan anggaran yang tercantum dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah perubahan.
- (3) Bagi Pegawai Daerah yang berstatus dipekerjakan/ diperbantukan kepada instansi vertikal atau daerah lainnya, diberikan TPP dengan ketentuan tidak menerima Tambahan Penghasilan/ Tunjangan Kinerja/ Remunerasi atau sejenisnya yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah lain atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Pasal lima (5) mengatur tentang pemberian tambahan penghasilan bagi ASN yang sedang mengambil cuti, seperti berikut:

- (1) Pegawai yang melaksanakan cuti melahirkan dan cuti haji tetap diberikan TPP sebesar 50%.
- (2) Calon Pegawai Negeri Sipil diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 80% dari Total Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai menurut Kelas Jabatan.
- (3) Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan Tugas Belajar diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk Pegawai Negeri Sipil yang Pendidikan Terakhir SLTA/ DI/ DII diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 60% dari Besaran pada Kelas Jabatan 5;
 - b. untuk Pegawai Negeri Sipil yang Pendidikan Terakhir DIII diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 60% dari Besaran pada Kelas Jabatan 6; dan
 - c. untuk Pegawai Negeri Sipil yang Pendidikan Terakhir DIV/S1/ S2 diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 60% dari Besaran pada Kelas Jabatan 7.

Pada Pasal enam (6), mengatur tentang ASN yang tidak berhak mendapatkan tambahan penghasilan sebagai berikut:

- (1) TPP tidak diberikan kepada:
 - a. Pegawai yang berstatus tersangka dan ditahan oleh pihak aparat penegak hukum;
 - b. Pegawai yang berstatus terdakwa dan ditahan oleh aparat penegak hukum;

- c. Pegawai yang berstatus terpidana;
- d. Pegawai yang mengambil Cuti di Luar Tanggungan Negara;
- e. Pegawai yang mengambil Cuti Besar kecuali dalam rangka kegiatan keagamaan;
- f. Pegawai yang mengambil cuti persalinan ketiga dan seterusnya sejak menjadi CPNS;
- g. Pegawai yang diberhentikan sementara;
- h. Pegawai yang tidak menyerahkan LHKPN sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- i. Pegawai yang belum sama sekali menyelesaikan kewajiban dalam penyelesaian kerugian negara atau daerah (TPTGR); dan
- j. Pegawai yang masih memiliki kewajiban untuk mengembalikan barang milik daerah/aset dimana penguasaan terhadap aset tersebut tidak sesuai dengan peruntukannya/tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

(2) Pegawai yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang sah selama 12 hari atau lebih dalam 1 (satu) bulan.

Pada Pasal tujuh (7) masih membahas tentang ASN yang tidak berhak mendapatkan tambahan penghasilan dikarenakan sedang mendapatkan sanksi.

Tambahan Penghasilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, diperhitungkan sebagai berikut :

- a. Dibayarkan 90% (sembilan puluh perseratus) selama 2 (dua) bulan apabila dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan; atau

- b. Dibayarkan 80% (delapan puluh perseratus) selama 4 (empat) bulan apabila dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; atau
- c. Dibayarkan 50% (lima puluh perseratus) selama 1 (satu) tahun apabila dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

Pada Pasal Sembilan (9) membahas tentang kriteria pemberian tambahan penghasilan, sebagai berikut:

- (1) Pemberian TPP berdasarkan penilaian prestasi kerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Capaian kinerja bulanan pegawai dengan bobot 60% (enam puluh perseratus); dan
 - b. Kehadiran kerja dengan bobot 40% (empat puluh perseratus).
- (2) Bobot capaian kinerja bulanan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan dengan prosentase dari nilai capaian kinerja berdasarkan kriteria sebagai berikut:
 - a. 100% (seratus perseratus) apabila mencapai nilai ≥ 85
 - b. 95% (sembilan puluh lima perseratus) apabila mencapai nilai 75 – 84
 - c. 85% (delapan puluh lima perseratus) apabila mencapai nilai 60 – 74
 - d. 75% (tujuh puluh lima perseratus) apabila mencapai nilai 50 – 59
 - e. 50% (lima puluh perseratus) apabila mencapai nilai 40 – 49
 - f. 25% (dua puluh lima perseratus) apabila mencapai nilai 20 – 39
 - g. 10% (sepuluh perseratus) apabila mencapai nilai 1 – 19
 - h. 0% (nol perseratus) apabila nilai capaian kinerja 0

(3) Bobot nilai kehadiran kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan dengan prosentase dari nilai tertinggi berdasarkan kriteria kehadiran dan pemenuhan jam kerja, sebagai berikut:

- a. dikurangi 1% (satu perseratus) per hari kerja apabila tidak masuk kerja dengan alasan yang sah, kecuali PNS yang sedang melaksanakan tugas kedinasan dan/atau yang mendapat dispensasi;
- b. dikurangi 0,5% (nol koma lima perseratus) per hari kerja apabila tidak masuk kerja karena sakit dibuktikan dengan surat keterangan dokter;
- c. dikurangi 2% (dua perseratus) per hari kerja apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah; dan
- d. dikurangi 2% (dua perseratus) per 7 (tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit yang dihitung secara kumulatif dalam 1 (satu) bulan, apabila tidak memenuhi jam kerja karena terlambat atau pulang awal.

(4) Pelaksanaan persentase atau rekapitulasi daftar hadir pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh Pejabat Pengelola Kepegawaian pada setiap Perangkat Daerah.

Perhitungan TPP dibahas pada Pasal sepuluh (10), yaitu:

(1) Perhitungan TPP dilakukan dengan memberikan indeks besaran Rupiah (RP) tertentu untuk setiap nilai (poin) jabatan.

(2) Jumlah TPP yang diterima oleh Pegawai dihitung dengan rumus:

- a. Standar TPP x (% Capaian Kinerja + % Kehadiran Kerja) x % Hukuman Disiplin; dan

- b. Standar TPP x (60% x K1/ K2/ K3/ K4/ K5/ K6/ K7/K8) + (40% - (K9+K10+K11)+K12) x % K13/K14/K15/K16.

Pasal 11 membahas tentang kewajiban ASN membuat SKP sebagai syarat mendapatkan tambahan penghasilan yaitu :

- (1) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dilakukan melalui aplikasi e-Kinerja penilaian kinerja pegawai secara elektronik.
- (2) Pegawai wajib melakukan Penginputan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Jika aplikasi e-Kinerja penilaian kinerja pegawai secara elektronik belum tersedia/ masih dalam proses persiapan, maka penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan secara manual.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada Sub Bab ini akan ditinjau beberapa penelitian terdahulu yang relevan dapat dipakai sebagai acuan dalam melakukan penelitian terkait Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2020).

Adapun tinjauan literatur ini akan meninjau berupa jurnal, makalah, simposium skripsi, tesis dan bahan bacaan lain yang bersumber dari bahan bacaan internasional yang telah berhasil peneliti kumpulkan melalui internet sejumlah sembilan kajian literatur yang dimaksud.

Trisna Rama F. L., dan Reni Rosari (2021) penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kesesuaian (efektivitas) penerapan kebijakan pemberian tunjangan

kinerja ASN BASARNAS dengan tujuan awal dari kebijakan pemberian tunjangan kinerja dan mengidentifikasi perubahan pada aspek-aspek perilaku dalam penilaian kinerja ASN Basarnas setelah penerapan kebijakan pemberian tunjangan kinerja. Terdapat fenomena terhadap indeks capaian reformasi birokrasi BASARNAS yang menunjukkan tren peningkatan, akan tetapi di sisi lain diduga terjadi penurunan penilaian prestasi kerja ASN BASARNAS. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan wawancara. Untuk wawancara sendiri dilakukan kepada narasumber yang dinilai memiliki kompetensi dalam mengemukakan terkait kinerja dan pemberian tunjangan kinerja di BASARNAS, yaitu para pemangku kepentingan pada Biro Hukum dan Kepegawaian BASARNAS. Wawancara dilakukan dalam bentuk semi terstruktur agar dalam proses penggalan informasi memiliki panduan pertanyaan dengan jelas tapi tidak terpaku atau kaku terhadap pertanyaan yang sudah dibuat. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pemberian tunjangan kinerja sejalan dengan tujuan awal pemberian tunjangan tersebut, yaitu memberikan dampak positif terhadap perubahan kinerja pegawai BASARNAS. Sedangkan aspek perilaku pegawai, yaitu aspek disiplin mengalami peningkatan yang signifikan, terutama disiplin dalam mematahui ketentuan jam kerja yang berlaku.

Penelitian oleh Theo B. W. Wuaten dan J. M. Ruru (2017) yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah kebijakan TKD telah diimplementasikan dengan baik, dan sejauh mana kinerja (hasil dan dampak) kebijakan tunjangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Manado.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Informan penelitian ditetapkan sebanyak 12 orang diambil dari unsur pimpinan Badan, pejabat struktural dan staf di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Manado. Metode pengumpulan data/teknik wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif model interaktif. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan: (1) Implementasi kebijakan TKD telah dilakukan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, terutama pemberian manfaat kriteria penerima, komponen penilaian perhitungan manfaat, perhitungan pembayaran dan benchmark. (2) Kebijakan TKD telah memberikan hasil dan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Berangkat dari hasil penelitian disarankan agar kebijakan TKD atau penyelenggaraan PNSD TPP ke Kota Manado perlu dilanjutkan, dengan meningkatkan kelemahan-kelemahan yang ada.

Methodius Riantono Kuncoro (2020) dalam penelitiannya bertujuan untuk mengkaji pengaruh tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja (TPP) terhadap kinerja dan ketugasan pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta melalui indikator capaian kinerja dinas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Informan penelitian ditetapkan diantaranya adalah Kepala Dinas, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Analis Tata Usaha (JFU) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Metode pengumpulan data/teknik wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif

model interaktif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja dirasakan cukup efektif pada kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari capaian-capaian program kegiatan yang telah ditetapkan. Selain efektif terhadap kinerja pegawai, TPP juga efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai, Integritas pegawai, dan Administrasi Pengelolaan Keuangan Daerah, untuk yang terakhir dapat diwujudkan dengan diterimanya opini Wajar Tanpa Pengecualian oleh Pemerintah Kota Yogyakarta dari Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia sebanyak 10 kali berturut-turut atau selama 10 tahun berturut-turut. Selain itu TPP berbasis kinerja dirasakan oleh sebagian besar pegawai sebagai motivasi yang cukup dapat membantu mereka dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Selanjutnya penelitian oleh Nuzulia Mufaidah (2018) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Daerah Istimewa Yogyakarta. Proses penyusunan laporan tugas akhir ini disusun berdasarkan data dan informasi yang diperoleh penulis selama melaksanakan aktivitas magang 30 hari di instansi Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Daerah Istimewa Yogyakarta. Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai yang diharapkan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang terwujud pada laporan capaian kinerja yang baik, tetapi pada kenyataannya masih banyak tugas dan tanggung jawab para pegawai yang belum optimal dan belum sesuai dengan apa yang di harapkan. Rendahnya tingkat pengawasan pelaksanaan Tambahan Penghasilan pegawai ini tidak jarang disalahgunakan bagi sebagian pegawai (manipulasi) untuk

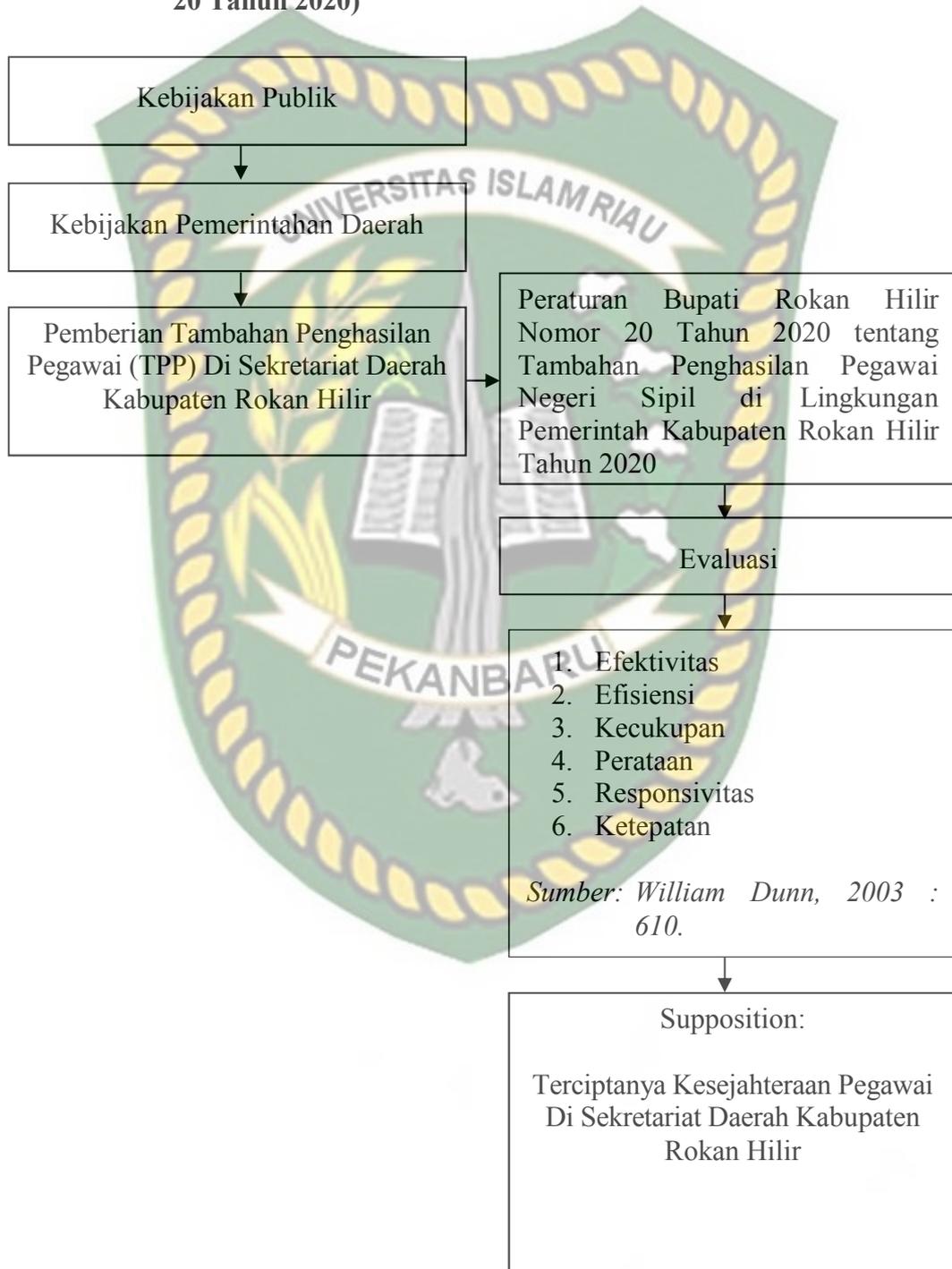
mendapatkan keuntungan dari gaji tunjangan yang turun. Tentu harus ada evaluasi tentang proses pelaksanaan TPP, tidak hanya dari segi data namun juga dari segi mekanismenya berdasarkan SKP yang telah tertuang dalam Peraturan Gubernur DIY dan pelatihan khusus terhadap pegawai yang ditunjuk sebagai penatalaksana kepegawaian, guna terwujudnya kesejahteraan pegawai dalam instansi tersebut.

Nur Ihsan (2017) Penelitian ini bertujuan untuk evaluasi implementasi kebijakan dan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil. Metode yang digunakan adalah deskriptif explanatory dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi langsung, dokumentasi. Penentuan informan penelitian dengan teknik purposive sampling dan snowball sampling. Proses analisis data dengan analisis interaktif. Hasil evaluasi implementasi kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) PNS/CPNS di Dinas Kesehatan Provinsi Riau pada dasarnya sudah berjalan dengan baik. Namun yang belum memenuhi capaian sesuai sasaran kebijakan dari segi penilaian prestasi kerja dalam proses pembayaran TPP terhadap Pegawai sehingga efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya masih belum tercapai, dari segi perataan dan kecukupan masih belum maksimal karena indikator prestasi kerja tidak dijalankan sesuai dengan prosedur penilaian hal ini disebabkan masih kurangnya keptuhan pelaksana dalam melakukan penilaian prestasi kerja PNS/CPNS.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah untuk membantu menjelaskan pemikiran dan konsep dalam menganalisis dan memecahkan masalah.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Evaluasi Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020)



Sumber: Modifikasi Penulis, 2022.

2.4 Konsep Operasional

Untuk menghindari kesalahan pemahaman dalam penelitian ini, maka sebelumnya penulis akan mengoperasionalkan beberapa konsep yang berhubungan dengan penelitian ini, antara lain :

1. 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.
2. Kebijakan Pemerintahan Daerah yang dimaksud dalam penelitian ini ialah Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2020.
3. Evaluasi kebijakan merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan.
4. Efektivitas yaitu adanya pencapaian tujuan yang besar dari pada organisasi, maka makin besar pula hasil yang akan dicapai dan tujuan-tujuan tertentu.
5. Efisiensi yaitu berkenan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu.
6. Kecukupan yaitu seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang membutuhkan adanya masalah.
7. Perataan adalah keadilan yang diberikan dan diperoleh sasaran kebijakan publik.

8. Responsivitas yaitu tanggapan sasaran kebijakan publik atas penerapan suatu kebijakan.
9. Ketepatan adalah nilai atau harga diri tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tertentu.

2.5 Operasional Variabel

Tabel 2.2 Operasional Variabel Penelitian Tentang Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020)

Konsep Variabel	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
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 (William Dunn, 2003 : 610).	Evaluasi	Efektivitas	Apakah hasil kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir sudah tercapai dengan baik?
		Efisiensi	Apa saja yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir dalam pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir?
		Kecukupan	Seberapa jauh hasil Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir?
		Perataan	Apakah pelaksanaan kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir dilakukan secara merata?
		Responsivitas	Dengan kebijakan tersebut bagaimana respon dari pegawai terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir?
		Ketepatan	Apakah hasil dari pelaksanaan kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di

			Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir memecahkan masalah yang di hadapi?
--	--	--	---

Sumber : Data Olahan, 2022.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, menurut Moleong (2009: 58) “penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya”. Sementara itu definisi lain juga diungkapkan oleh Creswell (2015: 58) bahwa penelitian kualitatif melibatkan suatu pendekatan penafsiran yang naturalistik terhadap dunia, hal ini berarti bahwa para peneliti kualitatif mempelajari benda-benda di lingkungan alamiahnya, berusaha untuk memaknai dan menafsirkan fenomena dalam sudut pandang makna-makna melalui catatan lapangan, wawancara, percakapan, foto, rekaman dan catatan pribadi.

Berdasarkan dua pengertian tersebut, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menafsirkan fenomena di lingkungan secara alamiah dan naturalistik melalui catatan lapangan, wawancara, percakapan, foto, dan rekaman yang disajikan secara deskripsi. Menurut Creswell (2015: 94) terdapat lima pendekatan dalam sebuah penelitian kualitatif yaitu “lima pendekatan kualitatif dalam penelitian mencakup riset naratif, fenomenologis, grounded theory, etnografis, dan studi kasus”. Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan studi kasus. Adapun dalam Creswell (2015: 135) disebutkan bahwa :

Penelitian studi kasus adalah pendekatan kualitatif yang penelitiannya mengeksplorasi kehidupannya, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau beragam sistem terbatas (berbagai kasus), melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan beragam sumber informasi atau sumber informasi majemuk (misalnya, pengamatan, wawancara, bahan audiovisual, dan dokumen dan berbagai laporan), dan melaporkan deskripsi kasus dan tema kasus.

Ciri utama dari penelitian studi kasus kualitatif yang baik adalah studi kasus itu memperlihatkan pemahaman mendalam tentang kasus tersebut. Artinya penelitian ini berawal dari sebuah kasus yang terjadi pada siswa low vision dalam pembelajaran matematika disekolah inklusif. Melalui penelitian ini peneliti akan mencoba mengeksplorasi secara detail mengenai fenomena yang terjadi secara konkret.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan disekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Kantor sebagai alternatif untuk fokus penelitian ini yaitu Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Alasan dijadikannya sebagai tempat penelitian karna terlihat dari banyaknya ASN yang tidak optimal dalam bekerja bahkan tidak cukup kehadirannya dalam kurun waktu tertentu masih mendapatkan TPP.

3.3 Informan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber informasi, karena data yang diperoleh dari informan dan informan kunci. Maka sumber Informasi dalam penelitian ini adalah informan. Yang menjadi *informan* dalam penelitian ini adalah, Kepala Bagian Organisasi, Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan,

Subbagian Kepegawaian, Subbagian Keuangan. Selain informan penulis juga menggunakan *Key Informance* atau informen kunci untuk memperoleh informasi tentang penelitian yaitu Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir.

Key informance atau informan kunci dalam penelitian ini adalah informan yang dianggap paling mengetahui persoalan atau permasalahan dalam penelitian ini yaitu : Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Untuk lebih jelasnya Informan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No	Jabatan	Jumlah	Keterangan
1.	Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir	1 Orang	Informan Kunci
2.	Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir	1 Orang	Informan
3.	Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir	1 Orang	Informan
4.	Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir	1 Orang	Informan
5.	Subbagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir	1 Orang	Informan

Sumber : Data Olahan, 2020.

3.4 Teknik Penentuan Informan

Menurut pendapat Spradley (dalam Moloeng, 2010: 165) informan harus memiliki beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Subjek yang telah lama dan intensif menyatu dengan suatu kegiatan atau medan aktivitas yang menjadi sasaran atau perhatian penelitian dan ini biasanya ditandai oleh kemampuan memberikan informasi diluar kepala tentang sesuatu yang ditanyakan.

2. Subjek masih terkait secara penuh serta aktif pada lingkungan dan kegiatan yang menjadi sasaran atau penelitian.
3. Subjek mempunyai cukup banyak waktu dan kesempatan untuk dimintai informasi.
4. Subjek yang dalam memberikan informasi tidak cenderung diolah atau dikemas terlebih dahulu dan mereka relative masih lugu dalam memberikan informasi.

Penentuan informan pada penelitian ini dilakukan dengan tekni *Purposive Sampling*, di mana pemilihan dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian, yaitu :

1. Orang yang terlibat dalam pembuatan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020.
2. Orang terlibat dalam proses pembayaran TPP.

3.5 Sumber Data

Pada penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi dan sampel. Karena dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak diberlakukan pada populasi, tetapi diberlakukan ke tempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden tetapi nara sumber, atau partisipan, informan, teman, guru atau konsultan dalam penelitian (Basrowi dan Suwandi, 2008: 48).

Data menurut Lofland (dalam Basrowi dan Suwandi, 2008: 109) penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Kata-kata dan tindakan yang dimaksud adalah kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati dan diwawancarai yang merupakan data utama.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Informan dalam penelitian kualitatif berkembang terus secara bertujuan sampai data yang dikumpulkan dianggap memuaskan. Alat pengumpulan data atau instrumen penelitian dalam metode kualitatif adalah sipeneliti sendiri. Jadi penelitian merupakan key instrumen, dalam mengumpulkan data sipeneliti harus terjun sendiri kelapangan secara aktif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut interviewer, sedangkan orang yang diwawancarai disebut interviewer. Wawancara berguna untuk mendapatkan data ditangan pertama, pelengkap teknik pengumpul lainnya, dan menguji hasil pengumpulan data lainnya.

Selanjutnya Pewawancara adalah orang yang menggunakan metode wawancara sekaligus dia bertindak sebagai “pemimpin” dalam proses wawancara tersebut. Sedangkan informan adalah orang yang diwawancarai, dimintai informasi oleh pewawancara. Informan itu ialah orang yang diperkiurakan

menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian (Bungin, 2012: 111).

Dalam penelitian ini penulis tidak membatasi jumlah informan dengan menggunakan data statistik, karena belum tentu yang terjaring dalam perhitungan tersebut dapat menjawab permasalahan penelitian atau bahkan terlalu banyak orang yang tidak diperlukan turut terlibat dalam penelitian.

Pengertian *sample* dari Eari Babbie dapat digunakan untuk memahami *sample* yang cukup relevan digunakan untuk penelitian kualitatif yaitu: “*sampling is the process of selecting observations*” *sample* adalah proses seleksi dalam kegiatan observasi. Proses yang dimaksud adalah proses untuk mendapatkan orang, situasi, kegiatan/aktivitas, dokumen yang diperoleh dari sejumlah orang yang dapat mengungkapkannya atau dokumen yang banyak lalu dipilih berdasarkan tujuan yang diinginkan dicapai dan untuk memilih orang bergulir sesuai permasalahan.

Penulis mempelajari secara intens terhadap situasi sosial yang terjadi pada objek penelitian. Objek penelitian dalam penulisan ini tidak dibatasi dengan banyaknya jumlah responden atau informan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Djarm'an Satori dan Aan Komariah penelitian kualitatif dapat dilakukan terhadap (hanya) seorang objek penelitian saja. Seperti yang dilakukan Jack-Roller yang meneliti seorang anak berandalan yang menyimpang, melalui metode sejarah hidup.

b. Observasi

Observasi adalah Pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data apabila, sesuai dengan tujuan penelitian, direncanakan dan dicatat secara sistematis, dan dapat mengontrol keandalanya dan kesahihanya. Observasi merupakan proses yang kompleks, yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dalam menggunakan teknik observasi yang terpenting ialah mengandalakan pengamatan dan ingatan sipeneliti.

Observasi atau pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.observasi ini dilakukan sendiri oleh penulis dengan metode partisipatif.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Keuntungan menggunakan dokumentasi ialah biayanya relatif murah, waktu dan tenaga lebih efisien.

3.7 Instrumen Penelitian

Moleong (2000: 19) mengatakan bahwa dalam pengumpulan data, pencari tahu (peneliti) alamiah lebih banyak bergantung pada dirinya sendiri sebagai alat. Hal itu, katanya, mungkin disebabkan oleh sukarnya mengkhususkan secara tepat apa yang akan diteliti. Sejalan dengan itu, Nasution (1996:55) mengatakan, “Manusia sebagai instrument utama dalam penelitian kualitatif dipandang lebih serasi.” Pada penelitian ini, penulis berperan sebagai instrument utama dalam

menjaring data dan informasi yang diperlukan. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan pedoman wawancara, tape recorder, kamera, dan lainnya. Untuk melengkapi instrumen yang digunakan, dibuat pula catatan lapangan, yaitu catatan tertulis tentang apa yang didengar, dilihat, dialami, dan dipikirkan selama berlangsungnya pengumpulan dan refleksi data.

Menurut Nasution (2000:114) “Wawancara merupakan alat yang ampuh untuk mengungkapkan kenyataan hidup dan apa yang dipikirkan atau yang dirasakan orang tentang berbagai aspek kehidupan.” Melalui tanya jawab, kita dapat memasuki alam pikiran orang lain sehingga diperoleh gambaran tentang dunia mereka. Wawancara dapat berfungsi deskriptif, yaitu melukiskan dunia kenyataan seperti dialami oleh orang lain. Wawancara menurut Guba & Lincoln (Moleong, 2000:137) terdiri atas empat macam, yaitu: (1) wawancara oleh tim atau panel, (2) wawancara tertutup dan wawancara terbuka, (3) wawancara riwayat lisan, (4) wawancara terstruktur dan tak terstruktur. Dalam penelitian ini, akan digunakan wawancara terstruktur, yaitu dengan menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan.

3.8 Uji Validasi Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif (Moleong, 2007:320).

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji

data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability* (Sugiyono, 2007:270).

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan.

1. *Credibility*

Uji *credibility* (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan.

2. *Transferability*

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil (Sugiyono, 2007:276).

Pertanyaan yang berkaitan dengan nilai transfer sampai saat ini masih dapat diterapkan/dipakai dalam situasi lain. Bagi peneliti nilai transfer sangat bergantung pada si pemakai, sehingga ketika penelitian dapat digunakan dalam konteks yang berbeda di situasi sosial yang berbeda validitas nilai transfer masih dapat dipertanggungjawabkan.

3. *Dependability*

Reliabilitas atau penelitian yang dapat dipercaya, dengan kata lain beberapa percobaan yang dilakukan selalu mendapatkan hasil yang sama.

Penelitian yang dependability atau reliabilitas adalah penelitian apabila penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan proses penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula.

Pengujian dependability dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara auditor yang independen atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Misalnya bisa dimulai ketika bagaimana peneliti mulai menentukan masalah, terjun ke lapangan, memilih sumber data, melaksanakan analisis data, melakukan uji keabsahan data, sampai pada pembuatan laporan hasil pengamatan.

4. *Confirmability*

Objektivitas pengujian kualitatif disebut juga dengan uji confirmability penelitian. Penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati oleh lebih banyak orang. Penelitian kualitatif uji confirmability berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar confirmability.

Validitas atau keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh oleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang telah disajikan dapat dipertanggungjawabkan.

3.9 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis yang ingin dicapai dalam analisis data kualitatif, yaitu: menganalisis proses berlangsungnya suatu fenomena sosial dan memperoleh suatu gambaran yang tuntas terhadap proses tersebut; dan menganalisis makna yang ada dibalik informasi, data, dan proses suatu fenomena sosial itu. Menganalisis fenomen sosial adalah mengungkapkan semua proses etik yang ada dalam suatu fenomena sosial dan mendiskripsikan kejadian proses sosial itu apa adanya sehingga tersusun suatu pengetahuan yang sistematis tentang proses-proses sosial, realitas sosial dan atribut dari fenomena sosial itu. Sedangkan menganalisis fenomena sosial dimaksud adalah mengungkapkan peristiwa emik dan kebermaknaan fenomena sosial itu dalam pandangan objek-subjek sosial yang diteliti (Satori dan Komariah, 2010: 148).

Dari hasil pengumpulan data yang dilakukan baik dengan wawancara, observasi dan dokumentasi, maka data tersebut dianalisis untuk mengetahui dan menjawab permasalahan penelitian untuk seterusnya dibuat kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian.

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kabupaten Rokan Hilir

Kabupaten Rokan Hilir adalah sebuah kabupaten di Provinsi Riau Indonesia. Ibukotanya terletak di Bagansiapiapi, kota terbesar, bersejarah, dan pernah dikenal sebagai penghasil ikan terbesar di Indonesia. Kabupaten ini sebelumnya termasuk ke dalam Kabupaten Bengkalis. Pusat pemerintahan kabupaten berada di tengah-tengah kota Bagansiapiapi, tepatnya di Jalan Merdeka No 58. Kabupaten ini mempunyai luas sebesar 8.941 km² dan penduduk sejumlah 349.771 jiwa. Rokan Hilir terbagi dalam 18 kecamatan dan 198 desa atau kelurahan 18 kecamatan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Kecamatan Bangko
- 2) Kecamatan Bangko Pusako
- 3) Kecamatan Rimba Melintang
- 4) Kecamatan Kubu Babussalam
- 5) Kecamatan Tanah Putih
- 6) Kecamatan Bagan sinembah
- 7) Kecamatan Bagan sinembah raya
- 8) Kecamatan Tanjung Medan
- 9) Kecamatan Pujud
- 10) Kecamatan Balai Jaya
- 11) Kecamatan Kubu

- 12) Kecamatan Pasir Limau Kapas
- 13) Kecamatan Sinaboi
- 14) Kecamatan Pekaitan
- 15) Kecamatan Batu Hampar
- 16) Kecamatan Tanah Putih Tanjung Melawan
- 17) Kecamatan Rantau Kopar
- 18) Kecamatan Simpang Kanan

Rokan Hilir dibentuk dari tiga kenegerian, yaitu negeri Kubu, Bangko dan Tanah Putih. Negeri-negeri tersebut dipimpin oleh seorang Kepala Negeri yang bertanggung jawab kepada Sultan Siak. Distrik pertama didirikan Hindia Belanda di Tanah Putih pada saat menduduki daerah ini pada tahun 1890. Setelah Bagansiapiapi yang dibuka oleh pemukim-pemukim Tionghoa berkembang pesat, Belanda memindahkan pemerintahan kontrolir-nya ke kota ini pada tahun 1901. Bagansiapiapi semakin berkembang setelah Belanda membangun pelabuhan modern dan terlengkap untuk mengimbangi pelabuhan lainnya di Selat Malaka hingga Perang Dunia I usai. Setelah kemerdekaan Indonesia, Rokan Hilir digabungkan ke dalam Kabupaten Bengkalis. Provinsi Riau.

Bekas wilayah Kewedanaan Bagansiapiapi yang terdiri dari Kecamatan Tanah Putih, Kubu dan Bangko serta Kecamatan Rimba Melintang dan Kecamatan Bagan Sinembah kemudian pada tanggal 4 Oktober 1999 ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia sebagai kabupaten baru di Provinsi Riau sesuai dengan Undang-Undang Nomor 53 tahun 1999 dengan ibukota Bagansiapiapi.

4.1.2 Letak Geografis, Letah Wilayah dan Luas Wilayah

Kabupaten Rokan Hilir memiliki luas wilayah 8.881,59 km² atau 888.159 ha, terletak pada kordinat 101'21 BT. Batas Kabupaten Rokan Hilir yaitu sebagai berikut :

- 1) Sebelah Utara dengan Selat Malaka.
- 2) Sebelah Selatan dengan Kabupaten Rokan Hulu dan Kabupaten Bengkalis.
- 3) Sebelah Barat dengan Provinsi Sumatera Utara
- 4) Sebelah Timur dengan Kota Dumai

Kondisi wilayah Kabupaten Rokan Hilir terdiri beberapa sungai dan palau. Sungai Rokan merupakan sungai terbesar yang melintas sejauh 350 km dari muaranya di Rokan Hilir hingga ke Hulunya di Rokan Hulu. Sebagai sungai terbesar, Sungai Rokan memainkan peranan penting sebagai lalu lintas penduduk dan sumber ekonomi masyarakat. Sungai-sungai lainnya adalah Sungai Kubu, Sungai Daun, Sungai Bangko, Sungai Sinaboi, Sungai Mesjid, Sungai Siakap, Sungai Ular dan Lainnya. Sebagian besar wilayah Kabupaten Rokan Hilir terdiri dari dataran rendah dan rawa-rawa, terutama di sepanjang Sungai Rokan hingga ke Muaranya. Wilayah ini memiliki tanah yang sangat subur dan menjadi lahan persawahan padi terkemuka di Provinsi Riau.

4.1.3 Visi dan Misi Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hilir

Visi Pembangunan Kabupaten Rokan Hilir adalah *"Terwujudnya Rokan Hilir yang Maju dan Sejahtera dan Berdaya Saing 2021"*. Maju, Sejahtera dan berdaya saing diukur melalui indikator :

- 1) Tingkat Kemakmuran Yang Tercermin Pada Tingkat Pendapatan

- 2) Infrastruktur Yang Maju
- 3) Tingginya Tingkat Pendidikan Penduduk
- 4) Tingginya Derajat Kesehatan Masyarakat
- 5) Laju Pertumbuhan Penduduk Yang Kecil
- 6) Angka Harapan Hidup Yang Lebih Tinggi
- 7) Kualitas Pelayanan Sosial Yang Lebih Baik
- 8) Adanya Peran Serta Rakyat Secara Nyata dan Efektif Dalam Segala Aspek Kehidupan, Baik Ekonomi, Sosial, Politik, Maupun Pertahanan Keamanan.

Sedangkan Misi Pembangunan Kabupaten Rokan Hilir adalah sebagai berikut :

- 1) Memperkuat Ekonomi Masyarakat Melalui Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan dan Pengelola Sumberdaya Alam yang Berkelanjutan.
- 2) Melanjutkan Pembangunan Infrastruktur Untuk Meningkatkan Pelayanan Pada Masyarakat, Memajukan Sektor Pertanian, Industri dan Jasa.
- 3) Memperkuat Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas dan Meningkatkan Derajat Kesehatan Masyarakat.
- 4) Mewujudkan Pemerintahan Yang Handal, Bersih dan Berwibawa.
- 5) Memantapkan Pembangunan Masyarakat Yang Berbudaya Melayu Berlandaskan Iman dan Taqwa.

4.1.4 Dinas di Kabupaten Rokan Hilir

Dinas yang ada Kabupaten Rokan Hilir bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Nama-nama Dinas di Kabupaten Rokan Hilir

No	Nama Instansi	Alamat Instansi
1	Sekretariat Dewan	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
2	Inspektorat	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
3	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
4	Dinas Kesehatan	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
5	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
6	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
7	Dinas Prindustri, Perdagangan, dan Pasar	
8	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
9	Dinas Perikanan	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
10	Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
11	Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Daerah dan Linmas	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
12	Dinas Pemberdayaan dan Masyarakat dan Desa	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
13	Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
14	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Jl. Merdeka
15	Dinas Tenaga Kerja	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
16	Dinas Lingkungan Hidup	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)

17	Dinas Sosial	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
18	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
19	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
20	Dinas Perhubungan	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
21	Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
22	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
23	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
24	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Jl Merdeka No.58
25	Badan Pendapatan Daerah	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
26	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
27	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)
28	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Jl Kecamatan, batu 6 (komplek perkantoran)

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir, 2022.

4.1.5 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir

Struktur organisasi sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir adalah sebagai berikut:

- a. Sekretaris Daerah,
- b. Staf Ahli terdiri dari :
 - 1) Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik;
 - 2) Staf Ahli Bidang Ekonomi, Keuangan dan Pembangunan;
 - 3) Staf Ahli Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia;
- c. Asisten, terdiri dari :
 3. Asisten Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat;

a) Bagian Tata Pemerintahan, terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Administrasi Pemerintahan
- 2) Sub Bagian Administrasi Kewilayahan ;
- 3) Sub Bagian Otonomi Daerah

b) Bagian Hukum dan HAM, terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Bantuan Hukum;
- 2) Sub Bagian Perundang-undangan;
- 3) Sub Bagian Dokumentasi dan Informasi

c) Bagian Kesejahteraan Rakyat terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Bina Mental Spritual;
- 2) Sub Bagian Kesejahteraan Sosial;
- 3) Sub Bagian Kesejahteraan Masyarakat

d) Bagian Kerjasama, Perbatasan dan Pertanahan, terdiri dari:

- 1) Sub Bagian Kerjasama;
- 2) Sub Bagian Perbatasan;
- 3) Sub Bagian Pertanahan;

4. Asisten Bidang Perekonomian dan Pembangunan;

a) Bagian Perekonomian, terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Pembinaan BUMD dan BLUD;
- 2) Sub Bagian Pengendalian dan Distribusi Perekonomian;
- 3) Sub Bagian Perencanaan dan Pengawasan Ekonomi Mikro
Kecil.

b) Bagian Administrasi Pembangunan, terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Penyusunan Program;
- 2) Sub Bagian Pengendalian Program;
- 3) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan.

c) Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Pengolahan Barang dan Jasa;
- 2) Sub Bagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik;
- 3) Sub Bagian Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa

d) Bagian Sumber Daya Alam, terdiri dari :

- a. Sub Bagian Sumber Daya Alam Pertanian, Kehutanan, Kelautan dan Perikanan
- b. Sub Bagian Sumber Daya Alam Pertambangan dan Lingkungan Hidup
- c. Sub Bagian Sumber Daya Alam Energi dan Air
- d. Sub Bagian Sumber Daya Alam Pertambangan dan Lingkungan Hidup

5. Asisten Administrasi Umum;

a) Bagian Umum terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Tata usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian;
- 2) Sub Bagian Perlengkapan;
- 3) Sub Bagian Rumah Tangga:

b) Bagian Organisasi terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan;
- 2) Sub Bagian Pelayanan Publik dan Tata Laksana;
- 3) Sub Bagian Kinerja dan Reformasi Birokrasi;

c) Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Protokol;
- 2) Sub Bagian Komunikasi Pimpinan;
- 3) Sub Bagian Dokumentasi Pimpinan;

d) Bagian Perencanaan dan Keuangan terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Perencanaan;
- 2) Sub Bagian Keuangan;
- 3) Sub Bagian Pelaporan;

4.1.6 Tugas dan fungsi Sekretaris Daerah Bagian Keuangan

Sekretaris daerah Kabupaten Rokan Hilir mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas pokok penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat Daerah. Sedangkan fungsi Sekretaris Daerah adalah sebagai berikut :

1. Pengorganisasian perumusan kebijakan pemerintahan daerah
2. Penyelenggaraan administrasi pemerintah
3. Pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan dan sarana pemerintah daerah

4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tugas Bagian Keuangan sekretaris Daerah adalah melaksanakan dan mengkoordinasikan penyusunan program, perubahan dan perhitungan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta membina administrasi keuangan. Sedangkan fungsi Bagian Keuangan sekretaris Daerah adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan bahan penyusunan, perubahan dan perhitungan anggaran pendapatan dan belanja daerah
2. Pengelolaan administrasi keuangan daerah
3. Pengujian kebenaran penagihan dan perintah surat perintah membayar hutang (SPMU) dan mengadakan pemeriksaan keuangan serta membina pembendaharaan.
4. Pengumpulan bahan penyusunan, pedoman dan petunjuk teknis pembinaan administrasi keuangan.

Bagian keuangan sekretaris daerah terdiri dari tiga sub bagian yaitu sebagai berikut :

1. Sub Bagian Anggaran, mempunyai tugas mengumpulkan bahan penyusunan dan perubahan APBD, petunjuk teknis pelaksanaan APBD serta menyiapkan dan menyusun Nota keuangan yang akan disampaikan kepada DPRD.
2. Sub Bagian Verifikasi, mempunyai tugas mengumpulkan bahan penyusunan dan verifikasi terhadap kas daerah.

- Sub Bagian Pembukuan dan Perbendaharaan, mempunyai tugas melakukan pembukuan secara sistematis dan kronologis serta menyiapkan bahan perhitungan anggaran dan pemeriksaan penelitian terhadap realisasi anggaran rutin dan pembangunan. Sedangkan bagian pembendaharaan mempunyai tugas menerbitkan SPMU, menguji kebenaran penagihan, membina ketatausahaan.

Gambar 4.1

Struktu Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian tentang Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020)

Evaluasi merupakan salah satu tingkatan didalam proses kebijakan publik, evaluasi adalah suatu cara untuk menilai apakah suatu kebijakan atau program itu berjalan dengan baik atau tidak. Evaluasi mempunyai defenisi yang beragam, William N. Dunn, memberikan arti pada istilah evaluasi bahwa secara umum evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*), dan penilaian (*assesment*), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa 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. 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.

Kebijakan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2020. Untuk mengevaluasi kebijakan tersebut maka peneliti sajikan sesuai dengan hasil penelitian yang peneliti dapatkan dilapangan yaitu sebagai berikut :

5.1.1 Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas disebut juga hasil guna. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai.

Apabila pencapaian tujuan-tujuan dari pada organisasi semakin besar, maka semakin besar pula efektivitasnya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan adanya pencapaian tujuan yang besar dari pada organisasi, maka makin besar pula hasil yang akan dicapai dan tujuan-tujuan tersebut.

Dari penegasan teori tersebut menimbulkan variabel pertanyaan tentang hasil kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir sudah tercapai dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan M. Job Kurniawan, beliau mengatakan bahwa :

“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. Didalam aturan yang ada pemberian TPP terhadap pegawai berdasarkan kualitas pegawai itu sendiri mulai dari kinerja, kerajinan maupun kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan”.

(Hasil Wawancara dengan Kurniawan, Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Kamis, 10 Maret 2022, Jam 10.00 WIB).

Dari ungkapan Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir tersebut dapat di ambil makna bahwasannya dalam pelaksanaan pemberian TPP terhadap pegawai pemerintah Kabupaten Rokan Hilir tidak asal-asalan memberikan TPP kepada pegawai, tetapi juga melalui pertimbangan seperti kinerja, kedisiplinan dan juga bagaimana pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan juga sejauh ini pemberian TPP terhadap pegawai yang ada di Kabupaten Rokan Hilir sudah bisa dikatakan cukup baik. Sedangkan menurut Rommie Yanto, beliau mengungkapkan :

“Saya bukan tidak setuju dengan aturan yang ada hanya saja memang ada pegawai yang sebenarnya tidak pantas mendapatkan TPP tapi tetap diberikan TPP disitu saya kurang setuju, dalam aturannya memang banyak syarat maupun kewajiban yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk mendapatkan TPP tersebut tetapi dalam pelaksanaannya saya rasa tidak ada perbandingan apakah seorang pegawai tersebut bekerja dengan baik ataupun tidak. Setau saya tidak semua pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh tetapi dalam kenyataannya TPP semua pegawai tetap dicairkan dan tidak ada perbedaan antara pegawai yang disiplin maupun tidak”.

(Hasil Wawancara dengan Yanto, Kepala Bagian Organisasi, Jumat, 11 Maret 2022, Jam 09.00 WIB).

Yanto menilai bahwasannya pemberian TPP terhadap pegawai dilakukan secara merata tanpa ada perbedaan antara pegawai yang bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan maupun tidak. Sehingga ia menilai hasil dari pemberian TPP terhadap pegawai tidak mencapai tujuan yang hendak dicapai, dimana tujuan dari pemberian TPP itu ialah agar pegawai yang ada lebih serius dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya ungkapan dari Bayhaqi, beliau mengatakan :

“Pemberian TPP ini kan untuk pegawai yang memang memiliki jabatan jadi kalau memang ada pegawai yang memiliki jabatan tetapi tidak dilaksanakan dengan baik ya kami terang-terangan saja tidak akan

memberikan TPP tersebut karena mereka sudah tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan. Sekarang sudah ada sinergi namanya jadi kalau memang ada pegawai tidak mengerjakan ataupun tidak mengisi sinergi pegawai tersebut secara otomatis TPP mereka tidak akan mereka dapatkan, sinergi itu merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh pegawai jika ingin mendapatkan TPP mereka. Dan kami selaku bagian untuk analisa jabatan tentu tidak sembarangan memberikan laporan apakah ada pegawai yang bekerja maupun tidak kepada atasan kami”.(Hasil Wawancara dengan Bayhaqi, Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan Jumat, 11 Maret 2022, Jam 14.20 WIB)

Sejalan yang dikatakan oleh Kepala Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Menurutnya, pemberian TPP terhadap pegawai itu melalui beberapa tahapan dan juga melalui beberapa analisa yang dilakukan baik itu dilihat dari hasil kerja pegawai maupun kegiatan apa saja yang dilakukan pegawai. Jika memang pegawai bekerja dengan baik dan sesuai dengan tugas yang mereka miliki tidak ada permasalahan dalam pemberian TPP dan juga merupakan hak dari pegawai tersebut. Sementara itu hasil wawancara dengan *Rika Susanti*, mengatakan bahwa:

“Ya saya rasa tujuan dari TPP itu kurang tercapai dengan baik, kenapa demikian karena saya pikir pemberian TPP itu agar pegawai lebih giat dan lebih semangat melakukan pekerjaan, bisa dikatakan TPP itu bonus untuk pegawai yang memang benar-benar berupaya melakukan pekerjaan terbaik. Sekarang bisa kita lihat bersama bukan hanya disini pemberian TPP itu dilakukan secara merata saja tanpa adanya analisa yang kuat apakah seorang pegawai tersebut benar melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. Yang kita tau sekarang jika sudah dicairkan TPP maka seluruh pegawai yang ada yang mendapatkan TPP tanpa pengecualian sehingga menurut saya itu sudah bertentangan dengan aturan yang ada”. Dan kami selaku bagian keuangan ya hanya menyalurkannya saja kalau untuk menentukan siapa yang berhak ataupun tidak mendapatkan TPP tersebut bukan tugas kami dan kami hanya mencairkan sesuai dengan perintah dari atasan”.

(Hasil Wawancara dengan Rika, Subbagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Kamis, 10 Maret 2022, Jam 11.00 WIB).

Kepala Subbagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir menyangkan pemberian TPP pegawai tidak dilakukan analisa yang kuat terhadap pegawai yang ada, dan juga Rika Susanti mengatakan yang menentukan apakah seorang pegawai itu mendapatkan TPP atau tidak bukan hak dari bagian keuangan. Tetapi walalupun demikian, ia juga mengatakan pencairan TPP itu dilakukan secara berkala dan dilakukan secara merata, jika seorang sudah mendapatkan TPP maka pegawai lainnya juga akan mendapatkan TPP sesuai dengan jabatan yang mereka miliki. Sementara itu Devi Andayani, mengatakan bahwa :

“Sebenarnya kalau dibilang maksimal hasil yang dicapai dalam pembagain TPP tersebut ya belum maksimal tetapi menurut saya sudah jauh lebih baik dari yang sebelumnya. Permasalahan TPP ini sebenarnya tidak bisa kita lihat dari satu pandangan saja. Contohnya seperti ini jika seorang pegawai sudah bekerja dengan baik tetapi ia tidak memiliki jabatan apapun saya rasa TPP yang ia terima ya juga tidak begitu besar, berbeda dengan pegawai yang memiliki jabatan dan golongan yang tinggi. Jadi penilaian pemberian TPP itu bisa dibilang kurang objektif sehingga hasil dari tujuan pemberian TPP itu tidak tercapai dengan maksimal”.

(Hasil Wawancara dengan Devi, Subbgaian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Kamis, 10 Maret 2022, Jam 15.00 WIB).

Kepala Subbgaian *Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian* mengatakan hasil dari pemberian TPP terhadap pegawai yang ada di Kabupaten Rokan Hilir sudah jauh lebih baik dari sebelumnya, pemberian TPP terhadap pegawai sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh pegawai. Jika seorang pegawai sudah bekerja dengan maksimal tetapi ia memiliki jabatan maupun golongan yang rendah secara otomatis pegawai tersebut mendapatkan TPP tetapi tidak sebesar TPP yang diterima oleh pegawai yang memiliki jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan terhadap indikator yang pertama yaitu Efektivitas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa hasil dari pemberian TPP terhadap pegawai yang ada di Kabupaten Rokan Hilir belum tercapai dengan baik, hal ini terlihat dari pemberian TPP yang dilakukan tidak melalui beberapa analisa kegiatan pegawai seperti hasil kerja yang dimiliki oleh pegawai maupun tingkat absensi pegawai.

Sementara itu hasil observasi yang dilakukan terhadap efektivitas pemberian TPP pegawai di Kabupaten Rokan Hilir, peneliti menemukan informasi bahwa pemberian TPP pegawai dilakukan secara merata tanpa adanya pertimbangan apakah pegawai tersebut sudah bekerja dengan baik ataupun tidak yang jelas TPP itu diberikan sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari pemberian TPP terhadap pegawai belum cukup baik, hal ini dilihat dari pelaksanaan pemberian TPP kepada pegawai dilakukan secara merata tanpa adanya analisa kinerja dari masing-masing pegawai yang ada. Dan juga tujuan dari TPP itu sendiri belum tercapai dengan baik dimana tujuan dari pemberian TPP ialah memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih baik kedepannya.

5.1.2 Efisiensi

Efisiensi (*efficiency*) berkenan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu. Efisiensi yang merupakan sinonim dari rasionalitas ekonomi, adalah merupakan hubungan antara efektivitas

dan usaha, yang terakhir umumnya diukur dari ongkos moneter. Efisiensi biasanya ditentukan melalui perhitungan biaya per unit produk atau layanan. Kebijakan yang mencapai efektivitas tertinggi dengan biaya terkecil dinamakan efisien.

Apabila sasaran yang ingin dicapai oleh suatu kebijakan publik ternyata sangat sederhana sedangkan biaya yang dikeluarkan melalui proses kebijakan terlampaui besar dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Ini berarti kegiatan kebijakan telah melakukan pemborosan dan tidak layak untuk dilaksanakan.

Dari penegasan teori tersebut menimbulkan variabel pertanyaan tentang apa saja yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir dalam pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan wawancara dengan M. Job Kurniawan, beliau mengatakan bahwa :

“Kalau itu menurut saya ya tidak banyak karena kan sudah ada aplikasi sinergi jadi dari situ bisa dipantau apa saja yang dilakukan oleh pegawai dan kalau masalah absensi kan sudah ada juga laporannya. Menurut saya itu sudah dilakukan dengan baik jika memang seorang pegawai tidak melakukan pekerjaannya dengan baik tentu tidak ada laporannya dan kami juga mendapatkan laporan pegawai tersebut sehingga tidak perlu dipermasalahkan lagi. Pemberian TPP terhadap pegawai itu merupakan hak dari pegawai itu sendiri”.

(Hasil Wawancara dengan Kurniawan, Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Kamis, 10 Maret 2022, Jam 10.10 WIB).

Menurut Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir tidak banyak yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Rokan Hilir dalam pemberian TPP pegawai, hal itu dilihat dari laporan kinerja pegawai dan juga absensi pegawai yang ada. Ia meyakini jika seorang pegawai tidak bekerja dengan sungguh-

sungguh maka pegawai tersebut tidak akan memiliki laporan kinerja mereka.

Sedangkan menurut Rommie Yanto, beliau mengungkapkan :

“Untuk saat ini saya menilai pemberian TPP terhadap pegawai tidak memiliki banyak usaha jika seorang pegawai selalu absen dan memberikan laporan kinerjanya secara rutin otomatis dia akan mendapatkan TPP. Sayangnya disini kurang pengawasan apakah pegawai tersebut benar-benar bekerja dengan baik atau hanya absen saja ke kantor”.

(Hasil Wawancara dengan Yanto, Kepala Bagian Organisasi, Jumat, 11 Maret 2022, Jam 09.10 WIB)

Yanto menilai pertimbangan pemberian TPP terhadap pegawai tidak dilakukan dengan sebenarnya. Pemberian TPP terhadap pegawai hanya berpatokan kepada absensi pegawai dan juga laporan kerja pegawai tanpa adanya peninjauan langsung kelapangan apakah pegawai tersebut benar-benar bekerja dengan baik atau tidak. Selanjutnya ungkapan dari Bayhaqi, beliau mengatakan :

“Menurut kami ya ada beberapa aspek dalam menilai dalam pemberian TPP tersebut mulai dari tingkat absensi pegawai dan juga kinerja pegawai itu sendiri. Kalau masalah pengawasan kami juga memantau kinerja dari masing-masing pegawai yang ada tetapi tidak mungkin kami setiap hari melakukannya, untuk melakukan pengawasan tersebut kan bisa dilihat dari program kerja maupun hasil dari kerja pegawai itu sendiri sesuai apa tidak”.

(Hasil Wawancara dengan Bayhaqi, Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan Jumat, 11 Maret 2022, Jam 14.30 WIB)

Kepala Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir mengatakan ada beberapa aspek dalam pemberian TPP pegawai salah satunya melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan juga absensi yang dimiliki oleh pegawai, ia juga mengakui bahwa pengawasan tidak dilakukan secara rutin karena begitu banyaknya pegawai yang ada tidak akan tercover jika diawasi satu-satu. Tetapi menurutnya penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan poin penting untuk memberikan apakah seorang pegawai

tersebut berhak atau tidak untuk mendapatkan TPP. Sementara itu hasil wawancara dengan Rika Susanti mengatakan bahwa:

“Sejauh ini syarat untuk mendapatkan TPP tersebut ya dengan absensi yang rendah dan juga pengisian sinergi pegawai yang mencapai 100% seterusnya laporan kinerja pegawai yang lengkap itu sudah cukup untuk pegawai mendapatkan TPP. Kalau masalah pegawai jarang diakntor maupun sering diluar tetapi pekerjaannya selesai itu tidak menjadi permasalahan saya rasa”.
(Hasil Wawancara dengan Rika, Subbagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Kamis, 10 Maret 2022, Jam 11.10 WIB).

Kepala Subbagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir mengatakan jika seorang pegawai memiliki absensi yang rendah atau masuk terus setiap hari dan memberikan laporan pekerjaannya dengan baik itu sudah cukup untuk mendapatkan TPP. Beliau juga mengatakan bahwa jika seorang pegawai sering berada diluar tetapi pekerjaannya selesai itu tidak menjadi permasalahan. Sementara itu Devi Andayani, mengatakan bahwa :

“Salah satu syarat untuk pencairan TPP itu ialah laporan kerja dari pegawai, dalam melakukan pekerjaan setia pegawai harus memberikan laporan secara tertulis maupun dokumentasi sehingga diketahui apakah pegawai tersebut benar-benar bekerja maupun tidak. Dalam pemberian TPP terhadap oegawai dilakukan dari analisa yaitu absen, penilaian kinerja pegawai dan pengisian sinergi pegawai itu sendiri”.
(Hasil Wawancara dengan Devi, Subbgaian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Kamis, 10 Maret 2022, Jam 15.10 WIB).

Kepala Subbgaian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian mengatakan pemberian TPP terhadap pegawai dilakukan dengan melihat kinerja pegawai itu sendiri, dan pegawai wajib memberikan laporan kinerjanya sehingga mereka bisa mendapatkan TPP. Bukan hanya itu, tingkat absensi pegawai juga menjadi poin penting dalam pemberian TPP terhadap pegawai yang ada..

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan terhadap indikator yang kedua yaitu Efisiensi, maka penulis menarik kesimpulan bahwa dalam pemberian TPP terhadap pegawai tidak banyak usaha yang dilakukan, tetapi ada beberapa penilaian seperti tingkat absensi pegawai, laporan kinerja pegawai secara tertulis dan sinergi pegawai yaitu diisi oleh pegawai itu sendiri dengan dokumentasi kegiatan.

Sementara itu hasil observasi yang dilakukan terhadap efisiensi pemberian TPP pegawai di Kabupaten Rokan Hilir, peneliti menemukan informasi bahwa dalam memberikan TPP terhadap pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Rokan Hilir meberkan TPP pegawai terhadap absen dan laporan kinerja pegawai tanpa adanya pengawasan yang dilakukan terhadap kinerja pegawai.

5.1.3 Kecukupan

Kecukupan dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal. Kecukupan (*adequacy*) berkenan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang membutuhkan adanya masalah. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kecukupan masih berhubungan dengan efektivitas dengan mengukur atau memprediksi seberapa jauh alternatif yang ada dapat memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.

Dari penegasan teori tersebut menimbulkan variabel pertanyaan tentang seberapa jauh hasil Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat

Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan wawancara dengan M. Job Kurniawan, beliau mengatakan bahwa :

“Pemberian TPP terhadap pegawai tersebut memang sudah ada dari dahulunya jadi kami hanya melanjutkannya aja lagi, memang dalam Perbup tersebut atau lahirnya Perbup tersebut tahun 2020 tapi kan itu amandemen dari peraturan sebelumnya artinya TPP terhadap pegawai memang sudah ada dari dulunya. dan sejauh ini saya rasa TPP terhadap pegawai sudah cukup dan dapat membantu pendapatan pegawai itu sendiri”.

(Hasil Wawancara dengan Kurniawan, Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Kamis, 10 Maret 2022, Jam 10.30 WIB).

Menurut Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir lahirnya Perbup tentang tata laksana TPP terhadap pegawai memang pada tahun 2020 tetapi itu hanya amandemen atau pembaharuan dari peraturan sebelumnya, ia juga meyakini bahwa TPP terhadap pegawai memang sudah lama adanya. Sejalan ini ia menilai TPP terhadap pegawai dapat membantu meningkatkan pendapatan pegawai yang ada di luar gaji pegawai itu sendiri. Sedangkan menurut Rommie Yanto, beliau mengungkapkan :

“Sebenarnya kalau dikatakan cukup ya tidak juga tapi kalau menurut saya itu sudah membantu meningkatkan pendatan pegawai yang ada. Pada kenyataannya sekarang kebanyakan pegaai hanya mengharapkan tunjangan nya aja lagi kalau gaji menurut mereka masih kurang”.

(Hasil Wawancara dengan Yanto, Kepala Bagian Organisasi, Jumat, 11 Maret 2022, Jam 09.20 WIB).

Rommie Yanto menilai TPP terhadap pegawai jika dikatakan cukup itu tidak cukup tetapi kenyataannya sekarang kebanyakan pegawai hanya mengharapkan TPP yang mereka terima diluar gaji artinya TPP bagi pegawai itu sangat penting. Selanjutnya ungkapan dari Bayhaqi, beliau mengatakan :

“Ya sebenarnya TPP tersebut sejauh ini sudah cukup untuk pegawai tetapi kan tergantung pengeluaran pegawai itu sendiri. sebenarnya kalau secara umum TPP terhadap pegawai itu sudah cukup. Kalau masalah besaran

TPP yang diterima pegawai tentu berbeda-beda sesuai dengan tugas dan jabatan yang mereka miliki”.

(Hasil Wawancara dengan Bayhaqi, Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan Jumat, 11 Maret 2022, Jam 14.40 WIB)

Kepala Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir mengatakan secara sederhana TPP terhadap pegawai itu sudah cukup. sementara itu, besaran TPP yang diterima pegawai sesuai dengan tugas dan jabatan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Sementara itu hasil wawancara dengan Rika Susanti mengatakan bahwa:

“Menurut saya TPP yang diberikan oleh pemerintah Kab. Rokan Hilir terhadap pegawai sangat membantu meningkatkan pendapatan pegawai sehingga pegawai lebih giat melakukan pekerjaan. Tidak bisa kita pungkiri jika seseorang mendapatkan keuntungan dari pekerjaan yang dilakukan secara otomatis seseorang tersebut akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan akan berupaya menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang maksimal”.

(Hasil Wawancara dengan Rika, Subbagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Kamis, 10 Maret 2022, Jam 11.20 WIB).

Kepala Subbagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir mengatakan dalam pemberian TPP terhadap pegawai artinya pemerintah sudah membantu meningkatkan pendapatan pegawai yang ada. Dan menurut saya jika pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai sangat kuat karena jika semakin besar TPP yang diterima oleh pegawai maka pegawai tersebut akan semakin giat dan disiplin dalam melakukan pekerjaan, bisa dibilang TPP terhadap pegawai merupakan suatu motivasi pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu Devi Andayai, mengatakan bahwa :

“Saya rasa TPP sudah membantu meningkatkan pendatan pegawai, saya sendiri aja merasakannya. Dengan adanya TPP yang diberikan kepada pegawai hal ini akan embantu meningkatkan pendapatan pegawai. Dalam memotivasi kinerj pegawai saya rasa TPP juga berpengaruh penting

karena pegawai hanya mengharapkan TPP diluar gaji pokok yang mereka terima”.

(Hasil Wawancara dengan Devi, Subbgaian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Kamis, 10 Maret 2022, Jam 15.20 WIB).

Kepala Subbgaian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian mengatakan pemberian TPP terhadap pegawai merupakan program dalam memotivasi pegawai agar bekerja lebih giat dan lebih disiplin. tujuan utama pemberian TPP terhadap pegawai memang untuk meningkatkan pendapatan pegawai sekaligus untuk memotivasi pegawai agar lebih bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan terhadap indikator yang ketiga yaitu Kecukupan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa hasil dari pemberian TPP terhadap pegawai dapat meningkatkan pendapatan pegawai dan juga dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Sementara itu hasil observasi yang dilakukan terhadap kecukupan pemberian TPP pegawai di Kabupaten Rokan Hilir, peneliti menemukan informasi bahwa sejauh ini masih banyak pegawai yang mengeluhkan masalah TPP yang mereka terima karena TPP itu dicairkan tidak setiap bulan dan sebagian besar pegawai menerima TPP tidak sesuai dengan kinerja mereka.

5.1.4 Perataan

Perataan dalam kebijakan publik dapat dikatakan mempunyai arti dengan keadilan yang diberikan dan diperoleh sasaran kebijakan publik. Kriteria kesamaan (*equity*) erat berhubungan dengan nasionalitas legal dan sosial dan menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat. Kebijakan yang berorientasi pada perataan kebijakan adalah yang akibatnya atau usaha secara adil didistribusikan. Suatu program

tertentu mungkin dapat efektif, efisien, dan mencukupi apabila biaya manfaat merata. Kunci dari perataan itu yaitu keadilan atau kewajaran.

Pelaksanaan kebijakan haruslah bersifat adil dalam arti semua sektor dan dari segi lapisan masyarakat harus sama-sama dapat menikmati hasil kebijakan. Karena pelayanan publik merupakan pelayanan dari birokrasi untuk masyarakat dalam memenuhi kegiatan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Pelayanan publik sendiri menghasilkan jasa publik.

Dari penegasan teori tersebut menimbulkan variabel pertanyaan tentang pelaksanaan kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir dilakukan secara merata. Berdasarkan wawancara dengan M.Job Kurniawan, beliau mengatakan bahwa :

“Jelas, pemberian TPP terhadap pegawai yang ada akan diberikan secara merata, tetapi dalam hal ini besaran TPP tersenbut tentu berbeda karena setriap pegawai memiliki golongan maupun jabatan yang berbeda satu dengan yang lainnya, kalau masalah merata sudah kami berikan secara merata tanpa pengecualian”.

(Hasil Wawancara dengan Kurniawan, Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Kamis, 10 Maret 2022, Jam 10.40 WIB).

Menurut Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir pemberian TPP terhadap pegawai sudah dilakukan secara merata tanpa pengecualian, hanya saja besaran TPP yang diterima oleh setiap pegawai berbeda sesuai dengan pangkat, golongan maupun jabatan pegawai tersebut. Sedangkan menurut Rommie Yanto, beliau mengungkapkan :

“Sebenarnya pemberian TPP tersebut sudah dilakukan secara merata untuk seluruh pegawai yang ada disini, tetapi mungkin memang ada beberapa pegawai yang tidak mendapatkan TPP nya bisa saja karena kinerja maupun tingkat absensi pegawai itu sendiri yang tinggi”.

(Hasil Wawancara dengan Yanto, Kepala Bagian Organisasi, Jumat, 11 Maret 2022, Jam 09.50 WIB).

Sementara itu, Rommie Yanto mengungkapkan pelaksanaan pemberian TPP terhadap pegawai sudah dilakukan secara merata. Namun, jika ada pegawai yang tidak mendapatkan TPP nya itu karena kesalahan pegawai itu sendiri baik dari tingkat absensi yang tinggi maupun gagalnya pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya ungkapan dari Bayhaqi, beliau mengatakan :

“Sejauh ini pemberian TPP terhadap pegawai sudah dilakukan secara merata dan tidak ada pegawai yang tidak menerima TPP nya sehingga menurut saya pemberian TPP terhadap pegawai itu sudah cukup baik dan dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku”.
(Hasil Wawancara dengan Bayhaqi, Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan Jumat, 11 Maret 2022, Jam 14.50 WIB)

Kepala Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir mengatakan pemberian TPP terhadap pegawai sudah dilakukan dengan cukup baik hal ini terlihat dari pemberian TPP pegawai yang dilakukan secara merata. Sementara itu hasil wawancara dengan Rika Susanti mengatakan bahwa:

“Tidak ada perbedaan pemberian TPP untuk setiap pegawai yang ada, jika memang TPP itu sudah bisa dicaikan maka seluruh pegawai akan mendapatkannya sesuai dengan pangkat, golongan maupun jabatannya”.
(Hasil Wawancara dengan Rika, Subbagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Kamis, 10 Maret 2022, Jam 11.40 WIB).

Kepala Subbagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir juga mengatakan dalam pemberian TPP terhadap pegawai tidak ada yang dibedakan dalam artian bahwa seluruh pegawai berhak menerima TPP tersebut sesuai dengan pangkat, golongan maupun jabatan pegawai itu sendiri. Sementara itu Devi Andayani, mengatakan bahwa :

“Sudah, sejauh ini pemberian TPP terhadap pegawai sudah dilakukan secara merata dan sudah berjalan dengan baik”.

(Hasil Wawancara dengan Devi, Subbgaian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Kamis, 10 Maret 2022, Jam 15.40 WIB).

Kepala Subbgaian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian mengatakan pemberian TPP terhadap pegawai juga sudah dilakukan secara merata dan sudah dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan 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 Rokan Hilir, 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.

5.1.5 Responsivitas

Responsivitas dalam kebijakan publik dapat diartikan sebagai respon dari suatu aktivitas. Yang berarti tanggapan sasaran kebijakan publik atas penerapan suatu kebijakan. Responsivitas (*responsiveness*) berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu. Suatu keberhasilan kebijakan dapat dilihat melalui tanggapan masyarakat yang menanggapi pelaksanaan setelah terlebih dahulu memprediksi pengaruh yang akan terjadi jika suatu kebijakan akan dilaksanakan,

juga tanggapan masyarakat yang menanggapi pelaksanaan setelah terlebih dahulu memprediksi pengaruh yang akan terjadi jika suatu kebijakan akan dilaksanakan, juga tanggapan masyarakat setelah dampak kebijakan sudah mulai dapat dirasakan dalam bentuk yang positif berupa dukungan ataupun wujud yang negatif berupa penolakan. Dunn pun mengemukakan bahwa kriteria responsivitas adalah penting karena analisis yang dapat memuaskan semua kriteria lainnya (efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesamaan) masih gagal jika belum menanggapi kebutuhan aktual dari kelompok yang semestinya diuntungkan dari adanya suatu kebijakan.

Oleh karena itu, kriteria responsivitas cerminan nyata kebutuhan, preferensi, dan nilai dari kelompok-kelompok tertentu terhadap kriteria efektivitas, efisiensi, kecukupan, dan kesamaan.

Dari penegasan teori tersebut menimbulkan variabel pertanyaan tentang dengan kebijakan tersebut bagaimana respon dari pegawai terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan wawancara dengan M.Job Kurniawan, beliau mengatakan bahwa :

“Saya rasa seluruh pegawai merespon dengan baik atas adanya TPP terhadap pegawai, karena setiap pegawai tentu memerlukan pendapatan tambahan dan salah satunya itu ialah TPP yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten Rokan Hilir. Tapi, walaupun sudah diberikan TPP terhadap pegawaimasih ada beberapa oknum yang kurang berterimakasih karena masih menganggap kurang padahal mereka harusnya berfikir apakah mereka pantas atau tidak menerima TPP tersebut”.

(Hasil Wawancara dengan Kurniawan, Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Kamis, 10 Maret 2022, Jam 10.50 WIB).

Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan seluruh pegawai yang ada merespon dengan baik atas adanya TPP terhadap pegawai. Sayangnya, masih ada beberapa

pegawai yang tidak sadar bahwasannya pemberian TPP tersebut bertujuan untuk memotivasi pegawai agar lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Sedangkan menurut Rommie Yanto, beliau mengungkapkan :

“Saya rasa semua pegawai cukup baik merespon TPP yang diberikan kepada pegawai hanya saja pemberian TPP itu dilakukan tidak lancar terkadang pencairannya tiga bulan satu kali pencarian otomatis itu menjadi kendala dalam pemberian TPP terhadap pegawai. Kalau masalah besaran TPP yang diterima pegawai atau yang dikeluhkan oleh pegawai tentu kami memberikan TPP terhadap pegawai sesuai dengan jabatan mereka”.
(Hasil Wawancara dengan Yanto, Kepala Bagian Organisasi, Jumat, 11 Maret 2022, Jam 09.50 WIB).

Sementara itu, Rommie Yanto mengungkapkan pelaksanaan pemberian TPP terhadap pegawai diterima baik oleh pegawai, tetapi kebanyakan pegawai masih mengeluhkan proses pencairan TPP tersebut terkadang ada keterlambatan karena hal-hal tertentu. Selanjutnya ungkapan dari Bayhaqi, beliau mengatakan :

“Saya rasa seluruh pegawai cukup senang dengan adanya TPP tersebut karena dengan adanya TPP tentu pendapatan pegawai disini semakin meningkat sehingga tidak malas-malasan lagi dalam melakukan pekerjaan”.
(Hasil Wawancara dengan Bayhaqi, Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan Jumat, 11 Maret 2022, Jam 15.00 WIB)

Kepala Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir mengatakan seluruh pegawai yang ada cukup senang dengan adanya perhatian pemerintah Kabupaten Rokan Hilir terhadap pegawai.

Sementara itu hasil wawancara dengan Rika Susanti mengatakan bahwa:

“Sebenarnya jika dilakukan secara seluruh pegawai akan merespon dengan baik. Bukan hanya pegawai disini, seluruh pegawaipun akan merasa senang jika da pendatapan tambahannya karena akan membantu meningkatkan pendapatan pegawai itu sendiri. Tapi dalam pelaksanaannya tentu kami melalalui beberapa pertimbangan bukan asal berikan aja TPP tersebut”.
(Hasil Wawancara dengan Rika, Subbagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Kamis, 10 Maret 2022, Jam 11.50 WIB).

Kepala Subbagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir juga mengatakan seluruh pegawai sangat merespon baik dengan adanya perhatian pemerintah terhadap pegawai yang ada di Kabupaten Rokan Hilir. Irawan menjelaskan pemberian TPP terhadap pegawai dilakukan melalui beberapa pertimbangan tertentu. Sementara Devi Andayani, mengatakan bahwa :

“Tentulah pegawai akan merespon dengan baik karena akan menjadi keuntungan untuk setiap pegawai yang ada”
(Hasil Wawancara dengan Devi, Subbagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Kamis, 10 Maret 2022, Jam 15.50 WIB).

Kepala Subbagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian mengatakan sudah pasti seluruh pegawai akan merespon dengan baik atas adanya kebijakan pemberian TPP terhadap pegawai yang ada di Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan terhadap indikator yang kelima yaitu Responsivitas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa seluruh pegawai yang ada di Kabupaten Rokan Hilir merespon dengan baik atas adanya kebijakan pemberian TPP terhadap pegawai. Hanyasaja masih ada beberapa pegawai yang mengeluhkan atas keterlambatan pencairan TPP tersebut.

Sementara itu hasil observasi yang dilakukan terhadap responsivitas pemberian TPP pegawai di Kabupaten Rokan Hilir, peneliti menemukan informasi bahwa seluruh pegawai sangat senang dengan adanya tambahan pendapatan pegawai. Tetapi masih ada keluhan terhadap keterlambatan pencairan TPP pegawai di Kabupaten Rokan Hilir.

5.1.6 Ketepatan

Ketepatan merujuk pada nilai atau harga diri tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut. Kriteria yang dipakai

untuk menseleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai apakah hasil dari alternatif yang direkomendasikan tersebut merupakan pilihan tujuan yang layak. Kriteria kelayakan dihubungkan dengan rasionalitas substansif, karena kriteria ini menyangkut substansi tujuan bukan cara atau instrumen untuk merealisasikan tujuan tersebut.

Artinya ketetapan dapat diisi oleh indikator keberhasilan kebijakan lainnya (bila ada). Misalnya dampak lain yang tidak mampu di prediksi sebelumnya baik dampak tak terduga secara positif maupun negatif atau dimungkinkan alternatif yang dirasakan lebih baik dari suatu pelaksanaan kebijakan sehingga kebijakan bisa lebih dapat bergerak secara lebih dinamis.

Dari penegasan teori tersebut menimbulkan variabel pertanyaan tentang hasil dari pelaksanaan kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir memecahkan masalah yang di hadapi. Berdasarkan wawancara dengan M.Job Kurniawan, beliau mengatakan bahwa :

“Dalam pemecahan masalah untuk meningkatkan pendapatan pegawai disini saa rasa sudah tepat. Tetapi bila sudah diberikan TPP pegawai masih ada pegawai yang kurang serius dalam melakukan pekerjaan dan hal ini sangat disayangkan karena pemberian TPP tersebut salah satu tujuannya ialah untuk meningkatkan kualitas kerja dari masing-masing pegawai yang ada”.

(Hasil Wawancara dengan Kurniawan, Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Kamis, 10 Maret 2022, Jam 11.00 WIB).

Menurut Kepala Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir sebenarnya pemberian TPP terhadap pegawai sudah mampu memecahkan masalah yang ada yakni adanya tambahan pendapatan dari pegawai sehingga bisa memotivasi

pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Sedangkan menurut Rommie Yanto, beliau mengungkapkan :

“Saya rasa itu sudah tepat, pemberian TPP terhadap pegawai itu akan meminimalisir tindak pidana korupsi dari setiap pegawai yang ada. Jika pendapatan pegawai semakin tinggi tentu kebutuhan mereka terpenuhi dan itu akan membuat pegawai lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya”.

(Hasil Wawancara dengan Yanto, Kepala Bagian Organisasi, Jumat, 11 Maret 2022, Jam 09.50 WIB)

Sementara itu, Rommie Yanto, mengungkapkan pelaksanaan pemberian TPP terhadap pegawai merupakan salah satu cara mencegah terjadinya tindak pidana korupsi yang dilakukan pegawai karena seluruh kebutuhan pegawai terpenuhi dengan baik. Selanjutnya ungkapan dari Bayhaqi, beliau mengatakan :

“Kalau masalah pemecahan masalah saya rasa belum tepat. Seperti ini, pemberian TPP terhadap pegawai sudah dilakukan dengan baik tetapi masih banyak pegawai yang kurang serius dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan dari pemberian TPP tersebut belum tercapai dengan baik menurut saya”.

(Hasil Wawancara dengan Bayhaqi, Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan Jumat, 11 Maret 2022, Jam 15.10 WIB)

Kepala Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir berpendapat bahwa pemberian TPP terhadap pegawai belum mampu memecahkan masalah yang ada. Masalah yang dialami Kabupaten Rokan Hilir ialah kebanyakan pegawai masih tidak serius dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya walaupun sudah diberikan TPP terhadap pegawai tersebut. Sementara itu hasil wawancara dengan Rika Susanti, mengatakan bahwa:

“Belum, sampai saat ini walaupun TPP terhadap pegawai sudah diberikan namun masih ada pegawai yang tidak serius dalam melakukan pekerjaannya. Pekerjaan yang ada masih banyak yang terbengkalai bisa dikatakan pegawai hanya mengharapkan TPP saja tanpa memikirkan apakah ia sudah bekerja dengan baik atau belum”.

(Hasil Wawancara dengan Rika, Subbagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Kamis, 10 Maret 2022, Jam 11.50 WIB).

Kepala Subbagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir mengatakan walaupun TPP terhadap pegawai sudah diberikan namun tidak mampu menyelesaikan masalah yang ada salah satunya kurangnya kedisiplina pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Sementara itu Devi Andayani, mengatakan bahwa :

“Memang belum maksimal dalam menyelesaikan masalah, tetapi setidaknya dengan adanya TPP terhadap pegawai tentu akan membangkitkan semangat pegawai yang ada dalam melakukan pekerjaannya”.

(Hasil Wawancara dengan Devi, Subbagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Kamis, 10 Maret 2022, Jam 15.50 WIB).

Kepala Subbagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian mengatakan dengan adanya TPP terhadap pegawai merupakan salah satu bentuk motivasi untuk pegawai agar lebih baik dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan terhadap indikator yang keenam yaitu Ketepatan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa walaupun sudah diberikan TPP terhadap pegawai namun belum mampu memecahkan masalah yang ada di Kabupaten Rokan Hilir.

Sementara itu hasil observasi yang dilakukan terhadap ketepatan pemberian TPP pegawai di Kabupaten Rokan Hilir, peneliti menemukan informasi bahwa walaupun pemberian TPP terhadap pegawai sudah dilakukan dengan cukup baik tetapi belum mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini terlihat dari tingkat absensi pegawai yang

tinggi dan masih banyak pegawai berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung.

5.2 Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa hambatan selama pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020), yaitu :

1. Pelaksanaan pemberian TPP terhadap pegawai di Kabupaten Rokan Hilir 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. Kurangnya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan jika ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja.
3. Belum pernah dilakukan pemotongan TPP pegawai walaupun pegawai tersebut tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan pendekatan Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020), dapat disimpulkan :

- 6.1.1 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 Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020 sebenarnya sudah dijelaskan tingkat absensi dan kehadiran ASN sangat mempengaruhi pemberian TPP tersebut serta beban kerja yang dimiliki oleh ASN tersebut.
- 6.1.2 Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir ada beberapa hambatan seperti Pelaksanaan pemberian TPP terhadap pegawai di Kabupaten Rokan Hilir 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.

6.2 Saran

Adapun saran penulis berikan sebagai masukan dalam Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020), adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pemerintah Kabupaten Rokan Hilir untuk melakukan pengawasan atas kinerja pegawai sehingga pemberian TPP terhadap pegawai tidak menjadi sia-sia.
2. Disarankan untuk pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir lebih berani dalam mengambil kebijakan apabila ada pegawai yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan.
3. Pemberian TPP terhadap pegawai harus sesuai dengan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2020.
4. Pemberian TPP kepada ASN yang tingkat kehadirannya di bawah 75% sebaiknya tidak dibayarkan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Afifuddin. 2010. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Atmosudirdjo. 2012. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : STIA-Lembaga Administrasi Niaga Press.
- Badjuri dan Yuwono. 2002. *Kebijakan Publik Konsep dan Strategi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Basrowi dan Suwandi, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhan Bungin, 2012 *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Perdana Media Grup.
- Cresswell, J. 2015. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset Memilih Di Antara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarwan. 2000. *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darwin, Muhadjir, 2003. *Implementasi Kebijakan. Modul Pelatihan Teknik dan Manajemen Kebijakan Publik*, Yogyakarta: UGM.
- Djam'an Satori dan Aan Komariah, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Dunn, William. 2003. *Analisis Kebijakan Public*. Yogyakarta: Gadjahmada Press.
- Edi. Suharto, 2007. *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Gerston, L.N, 1992. *Public Policy Making in a Democratic Society: A Guide to Civic Engagement*. New York : M.E. Sharp Inc.
- Indiahono, Dwiyanto. 2009. *Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Inu Kencana Syafii. 2013. *Ilmu Administrasi Publik*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Juliartha, Edward, 2009. *Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Trio Rimba Persada.
- Keban, Yeremias T, 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, Dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail, 2009. *Perilaku Administrasi, Kajian Paradigma, Konsep, Teori dan Pengantar Praktik*. Surabaya: ITS Press.
- Nugroho, Riant. 2009. *Public Policy (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nurcholis, Hanif. 2007. *Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Grasindo.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful, 2017. *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. Depok: Kencana.
- Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja , Cetakan Kedua*, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2009. *Administrasi Pembangunan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

B. Jurnal/ Skripsi

- Methodius Riantono Kuncoro, “Evaluasi Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja (TPP) Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Mikro, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta”, *Skripsi: Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta*, 2020.
- Nur Ihsan, “Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 14, Nomor 2, Januari 2017 : 161-166.

Nuzulia Mufaidah, “Evaluasi Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (PNS/CPNS) Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Daerah Istimewa Yogyakarta”, *Jurnal Administrasi*, Vol 1, No. 1, 2018.

Theo B. W. Wuaten dan J. M. Ruru, “Analisis Besar-besaran Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Pemerintah Daerah Dengan Metode Indeks Insentif Jabatan”, *Jurnal Borneo Administrator*, Volume 13/No. 2/2017.

Tjahjono Dan Riniarti, “Evaluasi Keadilan Praktik Tunjangan Kinerja Pada Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Di Kantor BPS DIY”, *Jurnal Siasat Bisnis* Vol. 19 No. 2, Juli 2015, 124-131.

Trisna Rama F. L., dan Reni Rosari, “Evaluasi Penerapan Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan”, *Tesis*, Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada, 2021.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2020.