

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DI SEKRETARIAT DPRD KOTA TOMOHON PROVINSI
SULAWESI UTARA**

Filian Narcisus Palit

Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jatinangor

Email : filiannarcisus@gmail.com

ABSTRACT

The State Civil Apparatus plays a vital role in the government system for carrying out their duties to achieve the nation's goals and ideals. The standard of living is a necessity for every employee in providing services. Unmet needs will impact service performance, lack of loyalty, and decreased work quality. The low salaries of State Civil Servants (ASN) in Tomohon City make employees who have good quality and competence less effective and efficient in carrying out their duties. To overcome this problem, the Tomohon City Government made a regulation regarding providing additional employment income, which is expected to make each employee more accomplished and enthusiastic in carrying out their duties. This study aims to determine how the Mayor Regulation Number 4 of 2019 Policy implementation concerning Providing Additional Employee Income in the Environment of the Tomohon City Government, North Sulawesi Province, supports the policy. The method used in this study was descriptive qualitative with an inductive approach. Besides, the method of collecting the data were interviews, documentation, and observation. Data analysis techniques used in this study were data reduction, data presentation, and concluding. The analysis results showed that the Tomohon Regulation mayor's policy had not achieved the expected targets. The dimensions that affect the Mayor Regulation were Communication, Resources, Disposition, and Bureaucratic Structure. The obstacle factors were inadequate human resources and facilities. Supporting factors consisted of the availability of policy dissemination, timely provision of funds, adequate number of employees, improvement in employees' quality, and improved facilities that support government activities.

**Keyword : Policy Implementation, Additional Employee Income,
Performance, State Civil Apparatus**

ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara berperan penting dengan sistem pemerintahan, dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan dan cita-cita bangsa. Taraf kehidupan menjadi suatu kebutuhan setiap pegawai dalam memberikan pelayanan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi berdampak pada kinerja pelayanan, kurangnya loyalitas, dan peningkatan kualitas kerja. Gaji ASN Kota Tomohon yang minim membuat setiap pegawai yang memiliki kualitas dan kompetensi yang baik kurang efektif dan efisien dalam mengemban tugas. Berkaitan dengan hal tersebut Pemerintah Kota Tomohon membuat peraturan tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai yang diharapkan dapat membuat setiap pegawai lebih berprestasi dan semangat dalam menjalankan tugas-tugas negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi Kebijakan Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Tomohon Provinsi Sulawesi Utara, faktor yang mendukung dan faktor yang menghambat kebijakan tersebut. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari analisis yaitu, kebijakan sudah diimplementasikan sesuai dengan Peraturan Walikota Tomohon namun belum mencapai sasaran yang diharapkan, dimensi yang mempengaruhi Peraturan Walikota yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi. Faktor yang menghambat yaitu, sumber daya manusia dan sarana fasilitas yang kurang memadai. Faktor yang mendukung yaitu adanya sosialisasi mengenai kebijakan, dana yang diberikan tepat waktu, jumlah pegawai sudah memadai, peningkatan kualitas pegawai dan melakukan perbaikan sarana fasilitas yang menunjang kegiatan pemerintahan.

Kata kunci : Implementasi Kebijakan, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja, Aparatur Sipil Negara

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam penyelenggaraan pemerintahan tentunya Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan penting yang berkaitan dengan sistem pemerintahan. Oleh karena hal tersebut maka perlu peningkatan kualitas kerja dan kompetensi diri serta kepribadian yang santun. Sebagai penyedia kebutuhan kepada masyarakat yang ada di daerahnya, maka taraf kehidupan ASN menjadi suatu kebutuhan penting. Peran penting untuk mendukung tugas pemerintah sebagai pelaksana administrasi dan pelayanan kepada

masyarakat luas merupakan tugas yang penting. Oleh karena itu, perlu dilihatnya gaji yang diterima oleh ASN yang begitu minim, sehingga yang memiliki kualitas dan kompetensi yang baik tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada pasal 79 ayat (1) menyebutkan bahwa “Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS”. Pada pasal 80 juga menjelaskan selain gaji yang diterima, ASN juga mendapat tunjangan dan fasilitas, yang harus juga didukung oleh kewajiban pegawai. Pasal 11 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), menyebutkan bahwa seorang pegawai ASN mempunyai tugas yaitu :

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan negara kesatuan Republik Indonesia.

Melalui Peraturan Walikota Tomohon Nomor 4 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Tomohon, pemerintah memberikan tambahan penghasilan sesuai dengan kinerja dan golongan yang diberikan di luar gaji pokok ASN. Hal ini dilakukan karena Pemerintah Kota Tomohon melihat dan meninjau kesejahteraan ASN untuk meningkatkan kinerja yang lebih maksimal.

Pendapatan daerah di Kota Tomohon pada tahun 2020 secara total dapat diproyeksikan mencapai Rp. 689.442.834.625 yang berasal dari sektor pajak, retribusi daerah, dan lain-lain. Pendapatan daerah ini masuk APBD Kota Tomohon setiap tahunnya karena menjadi pendapatan tetap. Sedangkan, untuk pemberian TPP berasal dari APBD Kota Tomohon yang per tahunnya sudah dianggarkan. Pemerintah daerah mempunyai beberapa tingkatan pelayanan mulai dari provinsi, kabupaten/kota, kecamatan dan kelurahan/desa. Itu semua dilaksanakan demi menunjang kebutuhan pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Pada tingkatan pelayanan Pemerintah Kota Tomohon dalam susunan

pemerintahan daerah Kota Tomohon yang tertera dalam Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016, Sekretariat DPRD yang menjadi bagian pemerintahan.

No.	ESELON/GOLONGAN	JUMLAH	KETERANGAN
1.	II B	17.000.000	Setiap Bulan
2.	III A	6.000.000	Setiap Bulan
3.	IV A	3.085.000	Setiap Bulan
4.	GOL III/C	2.425.000	Setiap Bulan
5.	GOL III/B	2.425.000	Setiap Bulan
6.	GOL III/A	2.425.000	Setiap Bulan
7.	GOL II/C	2.150.000	Setiap Bulan

Sumber : Aplikasi TTP di Sekretariat Dewan Kota Tomohon

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, jika pegawai tidak hadir, terlambat, atau keluar kantor dan dinas tanpa izin akan dikenakan pemotongan sebesar 3% dari jumlah TPP yang didapatkan tiap bulannya. Para pegawai pun beranggapan bahwa jikalau dilakukan sesekali tidak akan berpengaruh dengan tunjangan yang diterimanya. Jika dilihat dari jumlah TPP yang didapatkan dari Eselon III A , sudah mencapai 6 juta/bulan dan untuk eselon IIB sudah mencapai 17 juta/bulan.

Hasil tersebut bisa terlihat bahwa tunjangan yang didapatkan pegawai di luar gaji pokoknya, sudah bisa mensejahterahkan pegawainya lebih khususnya pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintah Kota Tomohon. Jika dilihat berdasarkan eselon dan jabatan.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Terkait dengan kesenjangan masalah yang diambil melihata bahwa pendapatan per kapita di Kota Tomohon mengalami penurunan sehingga menjadi tugas pemerintah untuk memberi motivasi lebih berdasarkan beban kerja yang diberikan yaitu tugas yang diemban oleh Aparatur Sipil Negara di Kota Tomohon. Akibat dari pemenuhan kebutuhan untuk kehidupan pegawai dan juga kepedulian dari Pemerintah Kota Tomohon maka terciptanya kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai. Hal ini juga dilihat dari tugas yang diemban para pegawai yang sangat berat, bahkan harus bekerja hingga larut malam dan masuk pada hari libur.

1.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini terinspirasi dari beberapa penelitian dahulu, terlebih dalam melihat implementasi dari suatu kebijakan yang telah dibuat dalam upaya memberikan dampak yang positif atau baik bagi masyarakat. Seperti dalam jurnal pada penelitian sebelumnya. Pada dasarnya setiap kebijakan yang diterapkan kepada publik memiliki resiko untuk mengalami kegagalan. Hugwood dan Gunn (dalam Hyronimus Rowa dan Florianus Aser, 2019:97) membagi pengertian kegagalan kebijakan (policy failure) dalam dua (2) kategori yaitu:

a. Non-Implementation (tidak terimplementasikan)

Suatu kebijakan tidak terlaksana sesuai rencana karena berbagai pihak-pihak yang terlibat, di dalam pelaksanaannya tidak mau bekerjasama, atau mereka tidak bekerja secara efisien karena tidak menguasai permasalahan atau kemungkinan permasalahan yang di garap di luar jangkauan kekuasaannya.

b. Unsuccessfull Implementation (implementasi yang tidak berhasil)

Suatu kebijakan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, namun kondisi eksternal ternyata tidak menguntungkan, kebijakan tersebut tidak berhasil dalam mewujudkan dampak atau hasil akhir yang dikehendaki. Biasanya karena faktor pelaksanaannya tidak baik (bad execution).

Dalam jurnal tersebut kita dapat melihat dan mengetahui apakah kebijakan yang di implementasikan bisa tepat sasaran dan berhasil untuk mewujudkan hasil yang dikehendaki.

Kemudian dalam penelitian Reinhard Kojongian berjudul Peranan Staf Sekretariat Dewan Dalam Menunjang Fungsi DPRD Kota Tomohon (Bryan Rindengan, 2015) bahwa setiap staff melihat kinerja pimpinan yang menaunginya. Hal tersebut membuat para pimpinan harus bekerja maksimal agar dapat dilihat oleh para pegawai. Bentuk kedisiplinan seperti apel dan hadir tepat waktu juga menjadi poin penting dari pimpinan agar dapat menjadi panutan yang baik bagi setiap pegawai.

Terdapat dalam penelitian sebelumnya juga yang dibuat oleh Christy Hadiutomo berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

Sekretariat DPRD Kota Tomohon (Christy Hadiutomo,2017) penelitian menunjukkan nilai korelasi antara variabel x (disiplin kerja) dengan variabel y (kinerja) 82,5% dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 72,6%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon memiliki hubungan yang kuat dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon. Pada penelitian ini juga proses pengambilan data dilakukan dengan angket yang disebar dengan objek penelitian 37 orang.

Penelitian sebelumnya sangat berbeda dalam mengukur penelitian serta dalam proses memperoleh data dalam penelitian. Substansi yang dibahas dalam penelitian penulis yaitu implementasi kebijakan terkait TPP yang berhubungan dengan Peraturan Walikota Tomohon No.4 Tahun 2019 untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Tomohon. Ini juga untuk melihat dampak timbal balik yang diberikan pegawai kepada pemerintah berdasarkan beban kerja yang diterima oleh pegawai.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan peneltitian yang belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, sebagaimana konteks penelitian yaitu melihat bagaimana Implementasi Kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai kepada Aparatur Sipil negara di Sekretariat DPRD Kota Tomohon dengan metode dari Edward III yaitu aspek Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi. Indikator tersebut yang menunjang implementasi tersebut dapat dilakukan.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Tomohon dan mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat ketika kebijakan tersebut di implementasikan

II. TINJAUAN TEORITIS

Implementasi merupakan sebuah penerapan aturan atau kebijakan yang dilakukan dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan dan disusun sebelumnya. Pada dasarnya setiap kebijakan yang diterapkan kepada publik memiliki resiko untuk mengalami kegagalan.

Implementasi menurut Edward III dalam Anggara (2014:249) yaitu “Implementasi diartikan sebagai tahapan dalam proses kebijaksanaan, yang berada di antara tahapan penyusunan kebijaksanaan dan hasil atau konsekuensi yang ditimbulkan oleh kebijaksanaan (output dan outcome)”. Untuk mencapai suatu keberhasilan dan atau kegagalan dari sebuah Implementasi diperlukan 4 (empat) dimensi yang mempengaruhinya diantaranya :

- a. Komunikasi,
- b. Sumber Daya,
- c. Disposisi atau sikap pelaksana, dan
- d. Struktur Birokrasi

Dari teori implementasi tersebut, penulis lebih menekankan pada aspek-aspek dan teori dari Edward III yaitu : Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi. Keempat aspek ini perlu dikoordinasikan satu sama lain agar implementasi kebijakan dapat efektif dan efisien.

Kemudian pemberian tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Menurut Nawawi dalam Yuniarsih (2008:130) tambahan penghasilan adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerjaan atau anggota organisasi agar memotivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu. Kemudian, menurut Peraturan Walikota Nomor 4 tahun 2019 Pasal (2) ialah “Tujuan dari pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai adalah memotivasi PNS yang bekerja melampaui beban Berdasarkan penjelasan di atas maka disimpulkan untuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan kebijakan pemerintah Kota Tomohon dalam memberikan apresiasi kepada pegawainya guna meningkatkan kinerja dan kesejahteraannya. kerja normal”.

Pemberian tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Penghasilan adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerjaan atau anggota organisasi agar memotivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu. Kemudian, menurut Peraturan Walikota Nomor 4 tahun 2019 Pasal (2) ialah “Tujuan dari pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai adalah memotivasi PNS yang bekerja melampaui beban kerja normal”.

Berdasarkan penjelasan di atas maka disimpulkan untuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan kebijakan pemerintah Kota Tomohon dalam memberikan apresiasi kepada pegawainya guna meningkatkan kinerja dan kesejahteraannya. Di sisi lain, pemberian TPP menambah produktivitas dalam bekerja membantu DPRD Kota Tomohon secara administratif dan optimal pada pelaksanaannya. Anggaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang ada berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang ada di masing-masing daerah sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah tersebut.

III. METODE PENELITIAN

Pelaksanaan suatu penelitian untuk melihat bagaimana implementasi kebijakan TPP di Sekretariat DPRD Kota Tomohon, tentu harus memiliki suatu metode ilmiah, agar mendapat suatu data yang optimal yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian dalam suatu penelitian. berdasarkan hal tersebut metode yang digunakan dalam pengambilan data, harus menjadi sebuah acuan yang digunakan. Melihat permasalahan yang akan diteliti, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan induktif.

Penelitian dilaksanakan dengan cara mendeskripsikan setiap dimensi dimensi yang berhubungan dengan fokus yang diamati dari berbagai macam fenomena yang ada dilapangan dengan tujuan agar bisa mencari fakta dan keterangan yang terjadi sebenarnya mengenai masalah dari penelitian sehingga peneliti dapat mencari tau lebih dalam tentang sasaran dari penelitian tersendiri.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi serta teknik triangulasi data. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu hal yang dilakukan dalam penyampaian percakapan antara dua orang atau lebih sebagai suatu pemberian informasi kepada para pelaksana kebijakan yang ada. Untuk itu kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi ASN perlu ada demi penyelenggaraan kebijakan yang sesuai dan tidak ada kesalahan.

A. Kejelasan

Sosialisasi pemerintah Kota Tomohon sebelum kebijakan tersebut dijalankan dan dikeluarkan sangat berpengaruh dan sangat penting dalam Implementasi Kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Hal ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Tomohon sehingga setiap ASN dapat mengetahui hak dan kewajiban mereka sebagai abdi negara dan kebijakan yang diberikan. Salah satunya sosialisasi tentang pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Tomohon.

B. Konsistensi

Konsistensi dalam kebijakan TPP ini dapat dilihat pada komponen penilaian kinerja dan realisasi pelaksanaan kebijakan yang sesuai sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang sudah tercantum pada Peraturan Walikota No.4 Tahun 2019. Tindak lanjut mengenai penilaian komponen dan syarat bagi setiap Aparatur Sipil Negara. Kejelasan dan konsistensi dalam penyampaian suatu informasi memang sangat berguna, dampaknya akan memberikan suatu kinerja yang baik sehingga penyampaian informasi harus jelas supaya dapat dipahami.

2. Sumber Daya

Pengoptimalan suatu kebijakan yang telah diteapkan oleh pemerinath merupakan suatu faktor dan indikator yang harus diperhatikan ialah unsur pelaksana

dari suatu kebijakan tersebut. Pelaksana kebijakan tersebut adalah Pelaksana yang berkompentensi dan memiliki kualitas yang baik serta menghasilkan output yang baik dan hasil yang memuaskan menjalankan tugas yang diberikan.

A. Sumber Daya Manusia/Staff

sumber daya manusia memang sangat berpengaruh dalam menjalankan proses pemerintahan, mulai dari Tenaga Harian Lepas dan Pegawai Negeri Sipil serta pimpinan atau atasan harus saling berkoordinasi antara satu dengan yang lainnya, sehingga masing-masing sumber daya dapat menjalankan tugas dan perannya dengan baik. Motivasi pribadi dari setiap aparatur sangat berpengaruh sebagai sumber daya dalam menjalankan program pemerintahan sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat.

B. Wewenang

Peran seorang Sekretaris DPRD sebagai suatu pemegang kewenangan tertinggi di Sekretariat DPRD dan mempunyai tanggung jawab yang besar. Sekretaris DPRD sendiri yang dapat langsung melihat kinerja dan mengawasi setiap pegawainnya ketika bekerja, pemantauan yang dilakukan selaku pimpinan tidak sembarangan. Disiplin dan kinerja dari setiap pegawai menjadi dasar yang diberikan seorang Sekretaris DPRD kepada pegawainya.

C. Fasilitas

Fasilitas merupakan salah satu alat penting dalam mendukung dan menunjang dari suatu implementasi dari sebuah kebijakan. fasilitas Fingerprint masih belum memadai, karena fingerprint yang ada di kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon hanya 1 (satu) buah, untuk 23 pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon. Kemudian terdapat Generator Set (Genset) yang berjumlah 2 (dua) buah dalam memfasilitasi kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon yang sering mengalami pemadaman listrik.

D. Informasi

Pelaksanaan dari kebijakan pemberian TPP kepada pegawai sudah sesuai dengan prosedur yang ada, mulai dari tujuan dikeluarkannya kebijakan hingga syarat-

syarat yang harus dipenuhi oleh seorang Aparatur Sipil Negara untuk memperoleh TPP sesuai dengan haknya berdasarkan disiplin dan kinerja pegawai tersebut.

Etos kerja dan motivasi dari setiap pegawai sangat berpengaruh, karena hal tersebut dapat memicu suatu semangat untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugasnya.

3. Disposisi atau Sikap Pelaksana

Terdapat beberapa oknum pegawai yang melakukan pelanggaran saat jam kerja. Masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat masuk kantor, tidak ikut apel pagi dan sore, pulang kantor mendahului atau keluar kantor tanpa alasan atau izin yang dapat dipertanggung jawabkan dan bahkan ada pegawai yang tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas sama sekali. Pengawasan dari setiap pimpinan pada setiap aparatur pegawainya memang harus selalu dilakukan untuk mengawasi setiap perilaku dari pegawai. Jika ada aparatur yang melanggar, sanksi berupa teguran atau koreksi maupun sindiran secara langsung harus diberikan kepada aparatur yang bersangkutan sesuai dengan peraturan. Sehingga membuat pegawai takut dan mendapat efek jera untuk tidak melakukan pelanggaran lagi.

4. Struktur Birokrasi

Pemerintah Kota Tomohon selalu memiliki acuan sesuai dengan aturan yang ada, dan sesuai dengan standar operasional yang berlaku, yang telah ditetapkan pada Peraturan Walikota Tomohon Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Tomohon.

Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tomohon

Dalam proses Implementasi Kebijakan Pemberian TPP di Sekretariat DPRD Kota Tomohon tidak akan terlepas dari hambatan-hambatan yang ditemui dalam prosesnya. Hambatan tersebut dapat menghalangi tujuan dari implementasi kebijakan tersebut menjadi tidak maksimal. Oleh karena itu penulis menganalisis penghambat apa yang ditemui di lapangan dalam kebijakan pemberian TPP agar kinerja meningkat di Sekretariat DPRD Kota Tomohon Provinsi Sulawesi Utara.

1. Sumber Daya Manusia yang Belum Memadai

Keterbatasan jumlah dari setiap aparatur yang ada dalam pengurusan pencairan dana TPP di Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon menjadi salah satu faktor yang menghambat pencairan dana TPP yang akan diberikan kepada setiap pegawai sesuai dengan hak dari masing-masing pegawai. Permasalahan dari setiap pegawai yang lam memasukkan berkasnya sangat mempengaruhi kondisi dalam pencairan dana TPP. Dampak yang diberikan dari hal itu sangat mempengaruhi pegawai yang sudah mengurus berkas itu dengan cepat. Agar dana dapat segera dicairkan maka kendala seperti beberapa oknum pegawai yang terlambat memasukkanya berkasnya harus lebih disiplin lagi. Sehingga segala administrasi dari pencairan dana TPP tidak terhambat.

2. Sarana dan Fasilitas yang Kurang Memadai

Fasilitas yang kurang memadai dan masih terbilang masih kurang. Padahal fasilitas adalah satu faktor pendukung dan penunjang dalam keberhasilan suatu implementasi kebijakan yang ada. Fasilitas memadai akan mempermudah seseorang untuk menjalankan suatu kegiatan yang dijalankan, begitu juga dengan suatu Implementasi Kebijakan. Fingerprint merupakan salah satu alat yang dapat mempermudah dan untuk mengecek dan merangkum setiap absensi dari tingkat kehadiran setiap pegawai yang bekerja di kantor. mesin fingerprint yang digunakan dibuat agar lebih cepat dan instan dalam mengecek setiap kehadiran pegawai dalam proses komputersisasi tanpa melihat jabatan pegawai tersebut. Hal ini sangat membantu setiap pelaksanaan pengecekan kehadiran dibanding dengan cara manual terlebih tersedia di aplikasi TPP Setwan. Kemudian terkait pemadaman listrik di Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon, walaupun sudah tersedia Generator Set akan tetapi perlu adanya komunikasi lagi dengan bagian PLN dalam penyediaan listrik di wilayah kantor. Karena hal tersebut mengganggu tugas dan kinerja dari pegawai.

Faktor-Faktor Pendukung Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tomohon

Meskipun memiliki beberapa halangan, akan tetapi dalam implementasi kebijakan TPP ini terdapat juga faktor pendukung yang dapat menunjang kebijakan ini agar berjalan dengan baik. Terkait hal itu juga ada upaya yang dilakukan juga dalam mengatasi hambatan tersebut juga berdasarkan penelitian penulis lihat di lapangan. Dengan demikian kebijakan ini dapat terlaksana di Sekretariat DPRD Kota Tomohon.

1. Adanya Sosialisasi mengenai Peraturan Walikota Tomohon Nomor 4 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai

Bentuk sosialisasi yang diberikan Sekretaris DPRD Kota Tomohon mengenai peraturan tersebut kepada setiap bawahannya, sangat berpengaruh sehingga membuat setiap pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tomohon mengetahui tentang hak dan kewajiban mereka. Bukan hanya sekedar sosialisasi biasa saja, melainkan selalu mengingatkan ketika apel atau rapat, agar semua pegawai mengetahuinya. Adanya koordinasi antara setiap pegawai dan pimpinan, dapat menimbulkan komunikasi yang baik antara pegawai dan pelaksana kebijakan.

2. Dana TPP selalu diberikan Tepat Waktu

Pemberian dana TPP kepada setiap pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kota Tomohon selalu sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditentukan sesuai dengan peraturan walikota yang berlaku. Dana TPP ini sangat mempengaruhi setiap kebutuhan sehari-hari seorang Aparatur Sipil Negara. Sehingga hal ini sangat sensitif jika terlambat cair dan dapat mempengaruhi setiap kebutuhan pegawai.

3. Jumlah Aparatur yang Memadai

Banyaknya jumlah aparatur yang ada di Sekretariat DPRD Kota Tomohon sangat mendukung proses pemerintahan untuk membantu tugas DPRD Kota Tomohon. Jumlah yang sudah memadai akan memudahkan dalam memberikan pelayanan yang terbaik berdasarkan tugas yang diemban. Koordinasi dan sosialisasi tentang kebijakan yang mengatur dapat diketahui oleh setiap pegawai, begitu juga dengan hak dan kewajiban setiap pegawai. Banyaknya pegawai sangat mempengaruhi

suatu roda pemerintahan di kantor terlebih ketika pegawai memiliki semangat dan motivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

4. Peningkatan Kualitas dari setiap Pegawai

Peran seorang Sekretaris DPRD sebagai seorang pimpinan sangatlah besar. Hal itu juga menjadi kewenangan Sekretaris DPRD Kota Tomohon untuk menegur pegawai jika perlu dilakukan. Agar kualitas pegawai yang baik dan memiliki karakter yang mempunyai semangat motivasi dalam melakukan pekerjaannya.

5. Menambah Sarana dan Prasarana yang Menunjang Kegiatan Pemerintahan

Fasilitas di kantor merupakan sarana yang perlu diperhatikan, karena fasilitas dapat menunjang setiap jalannya kegiatan sehari-hari. Era globalisasi di zaman 4.0 yang penuh dengan teknologi yang makin maju dan berkembang. Finger print adalah alat untuk mempermudah setiap pegawai dalam mengisi daftar hadir secara cepat dibandingkan yang manual. Kebutuhan dalam penyediaan listrik ketika terjadi pemadaman listrik menjadi faktor penting agar tidak menghambat kegiatan pemerintah di kantor. Agar berjalan dengan baik fasilitas harus dimaksimalkan, fingerprint sebagai alat mengecek absensi kehadiran pegawai dan generator set untuk menyalakan listrik ketika terjadi pemadaman listrik.

Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dalam pelaksanaan Implementasi Kebijakan pemberian TPP ini bahwa peneliti dapat mengetahui masalah yang terjadi dalam hal ini adalah permasalahan kehadiran setiap pegawai khususnya di kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon, masih banyak pegawai yang memanfaatkan situasi ini. Pemadaman listrik yang sering terjadi di kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon menjadi faktor permasalahan karena kinerja pegawai dilihat dari absensi pegawai yang terdapat pada mesin fingerprint. Sedangkan mesin fingerprint membutuhkan listrik dalam menjalankannya. Seperti pengamatan yang penulis amati ketika melaksanakan penelitian di kantor, ketika terjadi pemadaman listrik pegawai tidak dapat melaksanakan fingerprint tepat waktu dan juga masih terdapat pegawai yang

terlambat ketika apel tapi masih melakukan fingerprint. Fasilitas tersebut berdasarkan temuan penulis adalah memiliki dalam dapat implementasi kebijakan TPP karena kurang memadai dan tidak dapat digunakan secara maksimal.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis data mengenai Peraturan Walikota Tomohon Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Aparatur Sipil Negara di Kota Tomohon dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat DPRD Kota Tomohon sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Berdasarkan hasil analisis Edward III maka sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ada. Namun, dalam proses pencapaiannya masih belum maksimal sehingga target yang ingin dicapai belum sepenuhnya tergenapi. Indikator terkait Implementasi Kebijakan yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi telah berjalan sebagaimana mestinya walaupun masih ada kekurangan. Hal ini berdasarkan dari sikap dan perilaku pegawai yang menyalahi aturan dan tidak melaksanakan kewajibannya sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Tomohon. Serta fasilitas yang kurang memadai.

2) Faktor- faktor yang menghambat dan mendukung dalam pelaksanaan Peraturan Walikota Tomohon Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai meliputi:

1) Faktor Penghambat

a) Sumber Daya Manusia, yaitu beberapa aparatur memiliki sikap dan perilaku yang malas mengurus berkas untuk dana TPP juga memperlambat pencairan dana tersebut.

b) Fingerprint dan Generator Set sebagai sarana dan fasilitas dalam mengecek absensi pegawai dan menyalakan listrik ketika terjadi pemadaman listrik belum maksimal kurang.

2) Faktor Pendukung

- a) Adanya koordinasi dan sosialisasi dari pemerintah melalui Sekretaris DPRD selaku pimpinan diteruskan kepada setiap Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kota Tomohon. Agar setiap aparatur dapat mengetahui hak dan kewajibannya.
- b) Dana yang diberikan pemerintah dalam pemberian TPP kepada setiap ASN di Kota Tomohon selalu tepat waktu berdasarkan aturan yang berlaku. Keterlambatan terjadi akibat administrasi pegawai belum lengkap.
- c) Jumlah aparatur yang memadai sehingga sangat mendukung proses pemerintah di Sekretariat DPRD Kota Tomohon.
- d) Melakukan peningkatan kualitas kepada setiap Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Tomohon.
- e) Melakukan penambahan fasilitas berupa mesin fingerprint dan generator set (genset) agar memaksimalkan kinerja.

SARAN

- a. Diharapkan Pemerintah Kota Tomohon selalu memberikan sosialisasi mengenai kebijakan pemberian TPP dan dapat meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Tomohon melalui pemberian TPP.
- b. Untuk meningkatkan kualitas dari setiap Aparatur Sipil Negara yang melanggar aturan. Maka perlu adanya peringatan serta sanksi kepada setiap oknum yang melanggar, seperti pemotongan TPP.
- c. Perlunya peningkatan pengawasan kinerja bukan hanya dilihat dari kehadiran pegawai, melainkan apresiasi terhadap beban kerja yang diberikan. Seperti masuk pada hari sabtu/minggu maupun hari libur karena harus membantu tugas DPRD Kota Tomohon
- d. Diharapkan pemerintah Kota Tomohon selalu mempertahankan proses pencairan dana TPP ini tepat waktu sesuai dengan Peraturan Walikota, sehingga setiap ASN dapat memperoleh haknya sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Kecuali ASN tersebut memperlambat sendiri pencairan dananya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada penelitian kali ini saya berterima kasih kepada jajaran Sekretaris DPRD Kota Tomohon serta segenap ASN yang ada di kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon karena telah membantu mensukseskan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, S. 2014. *Kebijakan Publik*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Satori, D dan Komariah, A, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Rowa, Hyronimus dan Florianus Aser. 2019. Efektivitas Implementasi Kebijakan Penataan Lembaga Kemasyarakatan Rukun Tetangga dan Rukun Warga. *Ilmiah Wahana Bhakti Praja*. 9(1):95-108
- Rindengan, Bryan. 2015. Peranan Sekretariat DPRD Dalam Mendukung Fungsi DPRD (Studi di Sekretariat DPRD Kota Tomohon). *Jurnal Administrasi Publik* Vol.4, No.32. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/9890>
- Hadiutomo, Christy. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.2, No.3. <http://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/903/0>
- Badan Pusat Statistik Kota Tomohon. 2021. *Pendapatan per Kapita Kota Tomohon*.
- Aplikasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)* Sekretariat DPRD Kota Tomohon. Desember 2020