**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI DI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SAMPANG**

Arie Fadilah

ariefadilah027@gmail.com

Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang

ABSTRACT

The implementation of the Employee Additional Income Policy (TPP) at the Regional Secretariat of Sampang Regency has shown a positive impact on improving employee discipline. This policy is designed as an instrument to enhance motivation and productivity among civil servants by linking incentive amounts to discipline and performance criteria. However, its implementation faces challenges, particularly regarding budgetary constraints that hinder the consistency of incentives and insufficient supervision in the performance evaluation system. The research method used is descriptive with a qualitative approach, the data analysis technique that will be carried out by the researcher is data reduction, data presentation, drawing conclusions. The results of this research indicate that the implementation of the policy of providing additional income for employees in Sampang Regency has been carried out in accordance with established procedures. Providing additional income has been proven to improve employee work discipline. Factors such as communication, resources, disposition, and bureaucratic structure play crucial roles in determining the effectiveness of this policy. Therefore, periodic evaluation and reinforcement of monitoring and supervision systems in performance assessment are necessary to ensure the policy's long-term effectiveness.

Keywords: Policy implementation, employee discipline, performance incentives, bureaucratic structure, government administration.

ABSTRAK

Implementasi kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang menunjukkan dampak positif dalam meningkatkan disiplin pegawai. Kebijakan ini dirancang sebagai instrumen untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas aparatur sipil negara dengan mengaitkan besaran insentif terhadap aspek kedisiplinan dan kinerja. Namun, implementasinya menghadapi tantangan, terutama keterbatasan anggaran daerah yang menghambat konsistensi pemberian insentif serta kurangnya pengawasan dalam sistem penilaian kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, teknik analisis data yang akan dilakukan peneliti yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa implementasi kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kabupaten Sampang sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, Pemberian tambahan penghasilan ini terbukti dapat meningkatkan disiplin kerja Pegawai, Faktor komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas kebijakan ini. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi berkala serta penguatan sistem pemantauan dan pengawasan dalam penilaian kinerja agar kebijakan ini dapat berjalan secara optimal dalam jangka panjang.

Kata kunci: Implementasi kebijakan, disiplin pegawai, insentif kinerja, struktur birokrasi, administrasi pemerintahan.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan berkualitas memerlukan dukungan aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki integritas, profesional, dan berkinerja tinggi sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Upaya mewujudkan ASN yang berkualitas memerlukan berbagai strategi, salah satunya melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai sekaligus mendorong peningkatan kedisiplinan dan kinerja (Ardansyah & Wasilawati, 2014). Pemberian TPP diharapkan dapat menjadi stimulus bagi ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan komponen pendapatan di luar gaji pokok yang diberikan kepada ASN berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, dan tingkat kedisiplinan. Di Kabupaten Sampang, kebijakan TPP telah dituangkan dalam Peraturan Bupati Sampang Nomor 4 tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang. Peraturan ini memuat pedoman dan teknis perhitungan dalam pemberian TPP kepada pegawai, dengan tujuan utama meningkatkan disiplin pegawai, motivasi dan produktivitas kinerja, kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta kesejahteraan pegawai (Hasibuan, 2016). Besaran TPP yang diterima ASN ditentukan berdasarkan bobot jabatan dan prestasi kerja yang dinilai selama periode tertentu (Werther & Davis, 2013).

Disiplin pegawai merupakan faktor penting dalam memastikan efektivitas organisasi pemerintahan. Kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi (Sastrohadwiryo, 2015). Dalam

konteks ASN, kedisiplinan ditunjukkan melalui kehadiran tepat waktu, penggunaan jam kerja secara efektif, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kebijakan TPP diharapkan mampu menjadi instrumen untuk meningkatkan disiplin pegawai melalui sistem reward yang mengaitkan tambahan penghasilan dengan tingkat kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja. Pemberian kompensasi berupa TPP ini merupakan stimulus untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan produktif (Mangkunegara, 2015). Dengan meningkatnya kedisiplinan ASN, diharapkan terjadi peningkatan kualitas pelayanan publik sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan.

Implementasi kebijakan merupakan tahap krusial dalam siklus kebijakan publik. Keberhasilan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, mulai dari kejelasan tujuan, dukungan sumber daya, hingga karakteristik agen pelaksana. (Van Meter & Van Horn, 1975) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok-kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya. Model implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn menekankan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi oleh enam variabel, yaitu: (1) standar dan sasaran kebijakan; (2) sumber daya; (3) komunikasi antarorganisasi dan aktivitas pelaksana; (4) karakteristik agen pelaksana; (5) kondisi sosial, ekonomi, dan politik; serta (6) disposisi implementor. Implementasi kebijakan TPP di lingkungan pemerintahan daerah juga dipengaruhi oleh keenam faktor tersebut, yang menentukan efektivitas kebijakan dalam

mencapai tujuan peningkatan disiplin pegawai (Agustino, 2016). Implementasi kebijakan pemberian TPP di Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang menjadi menarik untuk dikaji, mengingat adanya celah-celah dalam implementasi yang berpotensi menghambat tercapainya tujuan kebijakan. Berdasarkan observasi awal di lapangan pada bulan September 2024, ditemukan berbagai permasalahan yang menyangkut kedisiplinan ASN, seperti meninggalkan tempat kerja tanpa sepengetahuan rekan kerja, berbincang di luar konteks pekerjaan pada saat jam kerja, bermain ponsel saat jam kerja, serta tidak melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaan saat tidak diawasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa implementasi kebijakan TPP belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji implementasi kebijakan tambahan penghasilan pada instansi pemerintah. Penelitian (Indudewi, 2015) menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan berhasil meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di Pemerintah Kota Semarang. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sukmasari, 2017) yang menemukan korelasi positif antara tambahan penghasilan dengan tingkat kedisiplinan ASN di Kabupaten Gresik. Namun, penelitian (Pramudito, 2019) mengidentifikasi beberapa hambatan dalam implementasi kebijakan tambahan penghasilan, antara lain kurangnya sosialisasi, lemahnya pengawasan, dan ketidakadilan dalam penilaian kinerja. Studi oleh (Ardana, Mujiati, & Utama, 2013) mengenai implementasi kebijakan TPP di Kabupaten Malang menunjukkan bahwa meskipun kebijakan tersebut telah meningkatkan kesejahteraan pegawai, namun belum sepenuhnya berhasil mendorong peningkatan disiplin kerja. Penelitian tersebut merekomendasikan perlunya sistem pemantauan yang lebih ketat dan proses evaluasi yang lebih transparan. Sementara itu, (Handayani, 2020) dalam penelitiannya menemukan

bahwa keberhasilan implementasi kebijakan tambahan penghasilan sangat dipengaruhi oleh komitmen pimpinan dan kejelasan mekanisme pemberian sanksi.

Penelitian yang dilakukan (Suminar, Rahmawati, & Heryati, 2020) tentang implementasi kebijakan tambahan penghasilan di Kabupaten Bogor mengungkapkan pentingnya kesesuaian antara beban kerja dan besaran tunjangan yang diberikan. Ketidakesesuaian antara kedua hal tersebut dapat menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan pegawai yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kedisiplinan. Sejalan dengan hal tersebut, (Wijaya, 2023) menemukan bahwa efektivitas kebijakan TPP dalam meningkatkan disiplin pegawai sangat bergantung pada konsistensi dalam penerapan aturan dan keadilan dalam penilaian. Beberapa peneliti terdahulu memfokuskan penelitian pada hubungan antara pemberian tambahan penghasilan dengan peningkatan kinerja dan disiplin pegawai secara umum. Terdapat sejumlah keterbatasan pada penelitian tersebut, di antaranya belum membahas secara spesifik implementasi kebijakan TPP pada konteks Sekretariat Daerah yang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri. Selain itu, penelitian sebelumnya belum menganalisis secara mendalam faktor-faktor penghambat implementasi kebijakan TPP berdasarkan model implementasi Van Meter dan Van Horn khususnya di daerah dengan karakteristik seperti Kabupaten Sampang.

Karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan disiplin pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang dan mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam implementasi kebijakan tersebut. Sasaran dari penelitian ini adalah memberikan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Sampang untuk menyempurnakan kebijakan TPP sehingga lebih efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Penelitian ini memiliki kontribusi teoritis dan praktis yang signifikan. Secara teoritis, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika implementasi kebijakan publik dalam konteks pemerintahan daerah, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi pengambil kebijakan di Kabupaten Sampang dan pemerintah daerah lainnya dalam merumuskan strategi peningkatan disiplin dan kinerja ASN melalui kebijakan TPP yang lebih efektif.

TINJAUAN TEORETIS

Kebijakan publik dalam konteks birokrasi pemerintahan terus mengalami transformasi seiring dengan tuntutan reformasi birokrasi. Salah satu bentuk kebijakan yang menjadi fokus perhatian adalah pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) sebagai instrumen peningkatan kinerja dan disiplin pegawai negeri sipil. Tinjauan teoritis ini bertujuan untuk mengeksplorasi landasan konseptual implementasi kebijakan TPP dan kontribusinya terhadap peningkatan disiplin aparatur pemerintah daerah, khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang.

Kajian Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan korelasi positif antara implementasi kebijakan TPP dengan peningkatan disiplin dan kinerja pegawai. Berdasarkan tinjauan sistematis terhadap literatur yang relevan, beberapa penelitian kunci dapat diidentifikasi antara lain yaitu, Hasil kajian (Kuncoro, 2020) mengkonfirmasi bahwa TPP berbasis kinerja tidak hanya meningkatkan disiplin pegawai tetapi juga berdampak positif terhadap integritas dan kualitas pengelolaan keuangan daerah. Temuan ini diperkuat oleh (Rama & Rosari, 2021) yang menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam aspek disiplin pegawai, khususnya kepatuhan terhadap ketentuan

jam kerja, setelah penerapan kebijakan tunjangan kinerja di Basarnas.

Sejalan dengan temuan tersebut, (Susanto et al., 2021) mengidentifikasi bahwa tunjangan profesi mampu meningkatkan produktivitas pegawai melalui peningkatan semangat kerja. Ketiga penelitian tersebut secara konsisten menunjukkan korelasi positif antara implementasi kebijakan tambahan penghasilan dengan peningkatan disiplin dan kinerja pegawai. Namun, terdapat kesenjangan dalam penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan TPP, khususnya terkait dengan konteks spesifik pemerintah daerah.

Konseptualisasi Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan fondasi teoritis dalam memahami implementasi TPP sebagai instrumen peningkatan disiplin pegawai. (Winarno, 2002) mendefinisikan kebijakan publik sebagai "arah tindakan yang mempunyai tujuan dan diambil oleh seorang aktor dalam mengatasi suatu masalah atau persoalan." Definisi ini menekankan aspek purposif dari kebijakan publik sebagai instrumen penyelesaian masalah. (Winarno 2002) memperluas definisi tersebut dengan menyatakan bahwa kebijakan adalah:

"Suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu."

Definisi ini menekankan dimensi kontekstual kebijakan publik yang dipengaruhi oleh hambatan dan peluang dalam implementasinya. Indra (Bastian, 2016) dengan mengutip pendapat Fred R. David mengidentifikasi tiga tahapan proses kebijakan publik:

1. Formulasi: pengembangan visi-misi organisasi, identifikasi

- kekuatan-kelemahan internal, penetapan tujuan jangka panjang, perumusan strategi alternatif, dan pemilihan strategi implementasi.
2. Implementasi: pengembangan budaya pendukung, pembentukan struktur organisasi efektif, persiapan anggaran, pengembangan sistem informasi, dan penyesuaian kinerja pegawai dengan kinerja organisasi.
 3. Evaluasi: peninjauan faktor internal dan eksternal organisasi, pengukuran kinerja, dan pengambilan tindakan untuk menghasilkan rekomendasi kebijakan.

Konseptualisasi ini memberikan kerangka komprehensif untuk memahami TPP sebagai suatu kebijakan publik, mulai dari perumusan hingga evaluasi dampaknya terhadap disiplin pegawai.

Teori Implementasi Kebijakan

Implementasi merupakan tahap krusial dalam siklus kebijakan publik. (Usman, 2002) mendefinisikan implementasi sebagai bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Definisi ini menekankan aspek sistematis (Mulyadi 2015) memperluas definisi tersebut dengan menyatakan bahwa implementasi adalah "perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif". Definisi ini menekankan dimensi interaktif dan relasional dari implementasi yang memerlukan jaringan institusional untuk mencapai tujuan kebijakan. (George R. Edward III, 1980) mengidentifikasi empat variabel kritis yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan:

1. Komunikasi: Efektivitas transmisi, kejelasan, dan konsistensi informasi kebijakan dari pembuat

kebijakan kepada implementor dan kelompok sasaran.

2. Sumber Daya: Kecukupan sumber daya manusia (kuantitas dan kualitas), finansial, dan fasilitas pendukung implementasi.
3. Disposisi: Sikap dan komitmen implementor terhadap kebijakan, mencakup kejujuran, komitmen, dan orientasi demokratis.
4. Struktur Birokrasi: Mekanisme dan struktur organisasi pelaksana, termasuk *Standard Operating Procedures* (SOP) sebagai pedoman operasional.

Model Edward III ini memberikan kerangka analitis komprehensif untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan TPP di lingkungan pemerintah daerah.

Konseptualisasi Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai instrumen peningkatan kinerja dan disiplin pegawai memiliki landasan hukum pada PP No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006. Pasal 63 Ayat (2) PP No. 58/2005 menyatakan:

"Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan."

Permendagri No. 13/2006 menegaskan bahwa tujuan pemberian TPP adalah "dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja."

Di Kabupaten Sampang, TPP diatur dalam Peraturan Bupati Sampang Nomor 4 tahun 2024, yang mendefinisikan TPP sebagai "tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS di lingkungan

Pemerintah Daerah dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan."

Dalam perspektif teoretis, TPP dapat dikonseptualisasikan sebagai bentuk kompensasi yang merefleksikan penghargaan organisasi terhadap kontribusi pegawai. (Sulistiyani & Rosidah, 2009) mendefinisikan kompensasi sebagai "segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka." Definisi ini menekankan aspek resiprokal kompensasi sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi pegawai.

(Sedarmayanti, 2009) memperluas definisi tersebut dengan menekankan signifikansi kompensasi bagi organisasi dan individu:

"Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk mereka. Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Di samping pertimbangan tersebut, kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu/pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat."

Definisi ini menekankan dimensi simbolik dan instrumental kompensasi sebagai refleksi nilai karya pegawai dan instrumen untuk memotivasi pencapaian tujuan organisasi.

Sintesis dan Kesenjangan Penelitian

Berdasarkan tinjauan literatur yang komprehensif, beberapa kesimpulan dapat ditarik mengenai implementasi kebijakan TPP dan kontribusinya terhadap peningkatan disiplin pegawai:

1. Korelasi Positif: Terdapat konsensus dalam literatur bahwa implementasi kebijakan TPP

berkorelasi positif dengan peningkatan disiplin dan kinerja pegawai. (Kuncoro, 2020), (Rama & Rosari, 2021), serta (Susanto et al., 2021) secara konsisten mengidentifikasi dampak positif TPP terhadap aspek disiplin, integritas, dan produktivitas pegawai.

2. Multidimensionalitas Implementasi: Model Edward III menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan TPP dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara faktor komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Harmonisasi keempat faktor ini menentukan efektivitas implementasi kebijakan TPP.
3. Dualitas Fungsi TPP: TPP memiliki fungsi instrumental dan simbolik dalam meningkatkan disiplin pegawai—secara instrumental sebagai insentif ekonomi untuk mendorong perilaku yang diinginkan dan secara simbolik sebagai pengakuan terhadap nilai kontribusi pegawai.

Meskipun terdapat konsensus mengenai korelasi positif antara TPP dan disiplin pegawai, beberapa kesenjangan penelitian masih dapat diidentifikasi:

1. Kontekstualisasi Faktor Pengaruh: Penelitian terdahulu belum secara komprehensif mengeksplorasi interaksi antara variabel Edward III dalam konteks spesifik implementasi TPP di pemerintah daerah.
2. Diferensiasi Dampak: Literatur yang ada belum menawarkan analisis nuansir mengenai variasi dampak TPP terhadap dimensi berbeda dari disiplin pegawai (kehadiran, ketaatan pada prosedur, pencapaian target, dll.).
3. Dinamika Temporal: Mayoritas penelitian berfokus pada dampak jangka pendek TPP, sementara analisis longitudinal mengenai

keberlanjutan efek TPP terhadap disiplin pegawai masih terbatas.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Tinjauan teoretis ini memiliki beberapa implikasi penting baik secara teoretis maupun praktis:

1. Pengembangan Model Integratif: Sintesis literatur yang dilakukan memberikan landasan untuk pengembangan model integratif implementasi kebijakan TPP yang mempertimbangkan interaksi kompleks antara faktor-faktor kritis dalam konteks spesifik pemerintah daerah.
2. Optimalisasi Desain Kebijakan: Pemahaman komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan TPP memungkinkan pengembangan desain kebijakan yang lebih sensitif terhadap konteks lokal dan kebutuhan spesifik organisasi.
3. Evaluasi Berbasis Bukti: Kerangka konseptual yang dibangun memberikan basis teoretis untuk evaluasi berbasis bukti mengenai efektivitas kebijakan TPP dalam meningkatkan disiplin pegawai di lingkungan pemerintah daerah.

Tinjauan teoretis ini mengeksplorasi landasan konseptual implementasi kebijakan

TPP dan kontribusinya terhadap peningkatan disiplin pegawai negeri sipil. Melalui sintesis literatur yang komprehensif, tinjauan ini mengidentifikasi konsensus mengenai korelasi positif antara TPP dan disiplin pegawai, multidimensionalitas faktor yang mempengaruhi implementasi, dan dualitas fungsi TPP sebagai instrumen

peningkatan disiplin pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai interaksi kompleks antara faktor-faktor implementasi dalam konteks spesifik pemerintah daerah, diferensiasi dampak TPP terhadap dimensi berbeda dari disiplin pegawai, dan dinamika temporal efek TPP. Kesenjangan ini memberikan ruang untuk penelitian lebih lanjut mengenai implementasi kebijakan TPP dan kontribusinya terhadap peningkatan disiplin pegawai di lingkungan pemerintah daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan dengan tujuan untuk melukiskan dan menggambarkan gejala sosial dengan membangun abstraksi, konsep, dan teori melalui data lapangan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali makna dan pemahaman mendalam tentang proses implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang.

Fokus dan Dimensi Penelitian

Untuk mengarahkan penelitian secara sistematis, fokus dan dimensi penelitian dirumuskan sebagai kerangka analisis. Fokus penelitian ditetapkan pada dua aspek utama: (1) implementasi kebijakan publik dengan menggunakan teori George R. Edward III (1980:1-11) dan (2) faktor penghambat implementasi kebijakan. Dimensi penelitian untuk masing-masing fokus disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Fokus dan Dimensi Penelitian

Fokus	Dimensi
1. Implementasi Kebijakan Publik (George R. Edward III (1980))	1. Komunikasi 2. Sumberdaya 3. Disposisi 4. Struktur Birokrasi

2. Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan	a. Internal b. Eksternal
---	-----------------------------

Sumber: Diolah dari kerangka teoritis penelitian, 2024

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang yang berlokasi di Jl. Jamaluddin No.1A, RT.01/RW.01, Kelurahan Gunung Sekar, Kecamatan Sampang, Kabupaten Sampang, Provinsi Jawa Timur, Kode Pos 69213. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Sekretariat Daerah merupakan koordinator implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kabupaten Sampang.

Teknik Sampling dan Informan Penelitian

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yakni teknik pengambilan informan dengan tujuan tertentu sesuai dengan tema penelitian karena orang tersebut dianggap memiliki informasi yang diperlukan. Kriteria pemilihan informan didasarkan pada pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai, serta kemampuan memberikan informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Tabel 2. Informan Penelitian

NO	INFORMAN	JUMLAH
1	Sekretaris Daerah Kabupaten Sampang.	1 Orang
2	Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sampang.	3 Orang
3	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sampang.	3 Orang
4	Staf Pemerintah Kabupaten Sampang	7 Orang
Jumlah		14 Orang

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif yang dikembangkan oleh (Miles & Huberman, 1994). Model ini terdiri dari empat komponen analisis yang saling berinteraksi, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Obyek Penelitian

Kabupaten Sampang terletak di Provinsi Jawa Timur dengan luas wilayah 1.233,30 km². Wilayah ini memiliki visi pembangunan "SAMPANG HEBAT BERMARTABAT" dan dipimpin oleh Bupati dan Wakil Bupati. Kabupaten

Sampang memiliki organisasi pemerintahan yang terdiri dari Sekretaris Daerah, tiga orang Asisten, serta berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Kabupaten ini juga terbagi menjadi 14 kecamatan, 6 kelurahan, dan 180 desa. Berdasarkan data tahun 2019, jumlah penduduk Kabupaten Sampang mencapai 978.870 jiwa, dengan angka kemiskinan yang masih tinggi dibandingkan daerah lain di Jawa Timur.

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi terhadap pegawai yang menerima

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Responden terdiri dari berbagai tingkatan jabatan mulai dari staf hingga pejabat struktural.

Hasil Penelitian Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Implementasi kebijakan TPP di Kabupaten Sampang didasarkan pada

Peraturan Bupati Sampang Nomor 4 Tahun 2024. Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja pegawai. Besaran TPP yang diterima pegawai bervariasi sesuai dengan kelas jabatan, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Besaran Basic TPP Kabupaten Sampang

Kelas Jabatan	Basic TPP (Rp)
1	619.612,69
2	783.367,47
3	947.122,25
4	1.146.283,47
5	1.934.076,74
6	2.319.121,77
7	2.668.706,35
8	3.026.848,21
9	3.765.957,62
10	4.329.241,88
11	4.977.018,78
12	6.437.534,40
13	8.050.941,46
14	8.970.301,84
15	11.783.102,03

Sistem evaluasi TPP mengacu pada dua aspek utama, yaitu produktivitas kerja (60%) dan disiplin kerja (40%). Pengurangan TPP dilakukan apabila

pegawai tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan, sebagaimana dijelaskan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Ketentuan Pengurangan TPP

Indikator	Klasifikasi Skor	Metode Pengurangan
<i>Tidak masuk kerja tanpa keterangan</i>	a. Satu hari b. Satu bulan	a. 3% x jumlah hari b. 100%
<i>Terlambat masuk kerja</i>	a. 1 menit – 31 menit b. 31 menit – 61 menit c. 61 menit – 91 menit d. Lebih dari 91 menit	a. 0,5 % jumlah hari b. 1% x jumlah hari c. 1,25% x jumlah hari d. 1,5% x jumlah hari
<i>Pulang kerja sebelum waktunya</i>	a. 1 menit – 31 menit b. 31 menit – 61 menit c. 61 menit – 91 menit d. Lebih dari 91 menit	e. 0,5 % jumlah hari f. 1% x jumlah hari g. 1,25% x jumlah hari h. 1,5% x jumlah hari

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kebijakan

Faktor Pendukung

1. Komunikasi yang Jelas
 - Pemerintah Kabupaten Sampang telah menyosialisasikan kebijakan ini kepada ASN melalui surat edaran dan sosialisasi langsung.
 - Penjelasan mengenai sistem penghitungan TPP juga disampaikan kepada pegawai.
2. Sumber Daya yang Memadai
 - Pemerintah Kabupaten Sampang memiliki sumber daya manusia dan finansial yang cukup dalam penerapan kebijakan ini.
 - Sistem absensi elektronik (fingerprint) diterapkan untuk mengukur disiplin pegawai.
3. Struktur Birokrasi yang Mendukung
 - SOP mengenai penerapan TPP telah dibuat dengan jelas, sehingga tidak terjadi tumpang tindih tugas di antara OPD.

Faktor Penghambat

1. Ketidakstabilan Keuangan Daerah
 - Keterbatasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) menyebabkan TPP tidak dapat diberikan secara penuh sepanjang tahun.
2. Kurangnya Disiplin Pegawai
 - Beberapa pegawai hanya hadir untuk mengisi absensi tanpa melakukan pekerjaan secara optimal.
 - Masih terdapat kecurangan dalam pengisian e-kinerja.
3. Keterlambatan Pengajuan Dana TPP
 - Beberapa OPD terlambat dalam mengajukan pencairan dana karena keterlambatan input data pegawai di sistem e-kinerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan TPP di Kabupaten Sampang telah berjalan dengan baik sesuai dengan teori implementasi kebijakan Edward III (1980) yang mencakup aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

1. Komunikasi

- Komunikasi dalam penerapan kebijakan ini berjalan efektif, dengan sosialisasi yang dilakukan melalui surat edaran dan media komunikasi lainnya.
- ASN memahami tujuan dan mekanisme kebijakan ini.

2. Sumber Daya

- Kualitas dan kuantitas ASN di Kabupaten Sampang sudah memadai untuk menjalankan kebijakan ini.
- Namun, keterbatasan keuangan daerah menjadi tantangan dalam pemberian TPP secara penuh.

3. Disposisi

- ASN di Kabupaten Sampang umumnya menerima kebijakan ini dengan baik dan merasa termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja.
- Namun, masih ada pegawai yang kurang disiplin sehingga memerlukan pembinaan lebih lanjut.

4. Struktur Birokrasi

- SOP penerapan TPP sudah dibuat dengan jelas, sehingga implementasi kebijakan dapat berjalan dengan lancar.
- Fragmentasi tugas di OPD sudah dilakukan dengan baik, sehingga tidak terjadi tumpang tindih tugas dalam penerapan kebijakan ini.

Kebijakan TPP di Kabupaten Sampang telah berhasil diterapkan dan berkontribusi dalam meningkatkan motivasi serta disiplin pegawai. Namun, terdapat beberapa kendala yang masih

harus diatasi, terutama terkait stabilitas keuangan daerah dan kedisiplinan pegawai dalam mengisi e-kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya evaluasi berkala terhadap kebijakan ini guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaannya. Sebagai rekomendasi, pemerintah daerah perlu meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai serta memastikan stabilitas anggaran agar kebijakan TPP dapat berlanjut secara optimal di masa mendatang.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa implementasi kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang memiliki dampak positif terhadap peningkatan disiplin pegawai. Kebijakan ini dirancang sebagai instrumen untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja ASN dengan mengaitkan besaran insentif terhadap aspek kedisiplinan dan kinerja. Namun, implementasinya masih menghadapi tantangan, terutama dalam aspek keterbatasan keuangan daerah yang menghambat konsistensi pemberian insentif, serta kurangnya pengawasan dalam penerapan sistem penilaian kinerja pegawai. Faktor komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi berperan penting dalam menentukan efektivitas implementasi kebijakan ini. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi berkala dan penguatan sistem pemantauan serta pengawasan dalam penilaian kinerja agar kebijakan ini dapat berjalan optimal dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2016). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ardana, I. Komang, Mujiati, Ni Wayan, & Utama, I. Wayan Mudiarta. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Graha Ilmu*, 53(9), 1689-1699.
- Ardansyah, & Wasilawati. (2014). *Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(2), 153-162. <https://doi.org/10.9744/jmk.16.2.153-162>
- Bastian, Indra. (2016). *Strategi Manajemen Sektor Publik*. 1st ed. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Djamal, M. (2015). *Paradigma Penelitian Kualitatif*. In Yogyakarta: Mitra Pustaka.
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. In Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indudewi, Febe Yuanita Ratna. (2015). *Success Factors of Hybrid Entrepreneurs: Case Study of Universitas Ciputra Academician*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 84-90. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n5s5p84>
- Miles, Matthew B., & Huberman, A. Michael. (1994). *Qualitative Data Analysis*. SAGE Publication, Vol. 1304, pp. 89-92.
- Moleong, L. .. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In Jakarta: Rosdakarya.
- Rama, Trisna, & Rosari, Reni. (2021). *Evaluasi Penerapan Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan*. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada, 2021.
- Sukmasari, Direra. (2017). *Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Angkatan 2013 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suminar, Mimin, Rahmawati, Rita, & Heryati, Ade. (2020). *Mplementasi Kebijakan Peraturan Bupati Bogor*

Nomor 6 Tahun 2018 Tentang
Tambahan Penghasilan Pegawai.
Administratie: Jurnal Administrasi
Publik, 3(6), 2715-2499.

Susanto, Adi, Fachruzzaman,
Fachruzzaman, & Abdullah,
Abdullah. (2021). Implementasi
Kebijakan Tambahan Penghasilan
Pegawai (Tpp) Di Provinsi Bengkulu.
Jurnal Fairness, 10(1), 43-52.
<https://doi.org/10.33369/fairness.v10i1.15233>

Usman, Nurdin. (2002). Konteks
Implementasi Berbasis Kurikulum. In
Jakarta: Grasindo.