

EVALUASI KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA BANJAR

Ririn Yulianti¹⁾

¹⁾ Program Studi Ilmu Pemerintahan, STISIP Bina Putera Banjar
Jalan Gerilya No 32 Sumanding Wetan RT 01 RW 015 Kota Banjar telp (0265) 744399
Email : ririnyulianti1990@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and analyze how the Evaluation of Perwal Policy Number 4 of 2016 concerning Additional Employee Income (TPP) at the Community Empowerment, Village, National Unity, and Political Office of Banjar City uses the policy evaluation theory of William Dunn. This study used qualitative research methods. Determination of informants using a purposive sampling technique. The results of the study on the effectiveness criteria found that there were positive changes for increasing discipline; on the efficiency criteria, the aspect of TPP assessment is based on finger scans without being supported by manual attendance, so it is concluded that it is not efficient; on the criteria of adequacy, enforcement of regulations regarding TPP has met the criteria of adequacy; on the criteria of equity, the distribution of information is quite good. This is because it is equipped with supporting facilities and firmness of action; on the criteria of responsiveness, TPP is given based on the number of employee work attendance, not yet based on employee performance; on the criteria of accuracy, the majority of employees agree with the TPP Perwal with sanctions that have been applied due to a shared commitment and enough to provide positive value for change. Overall, the Perwal policy No. 4 of 2016 regarding TPP in improving civil servant discipline has resulted in positive changes for increasing discipline. This is because of the firmness of the Head of Service in implementing the rules. We also found that the obstacle to implementing Perwal No. 4/2016 is the mindset of employees due to a lack of understanding of the rights and obligations of civil servants. Efforts are being made to further improve employee discipline, namely through tiered coaching and sanctions for cutting TPP.

Keywords : Policy Evaluation, Additional Income, Civil Servant Discipline

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana Evaluasi Kebijakan Perwal Nomor 4 tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar dengan menggunakan teori evaluasi kebijakan dari William Dunn. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian pada kriteria efektivitas ditemukan bahwa terdapat perubahan positif bagi peningkatan disiplin; pada kriteria efisiensi, aspek penilaian TPP berdasarkan finger scan tanpa di dukung absensi manual, sehingga disimpulkan belum efisien; pada kriteria kecukupan, penegakan perwal tentang TPP telah memenuhi kriteria kecukupan; pada kriteria pemerataan, pemerataan informasi cukup baik hal ini karena dilengkapi sarana pendukung dan ketegasan tindakan; pada kriteria responsivitas, TPP diberikan dengan berdasarkan angka kehadiran kerja pegawai belum berbasis kinerja pegawai; pada kriteria ketepatan, mayoritas pegawai setuju dengan adanya Perwal TPP dengan sanksi yang telah diterapkan karena adanya komitmen bersama dan cukup memberikan nilai perubahan secara positif. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kebijakan Perwal Nomor 4 Tahun 2016 tentang TPP dalam meningkatkan disiplin PNS telah membawa perubahan positif bagi peningkatan disiplin. Hal ini karena adanya ketegasan Kepala Dinas dalam menerapkan aturan. Kami juga mendapati bahwa kendala penerapan Perwal Nomor 4 Tahun 2016 yaitu pola pikir pegawai akibat kurangnya pemahaman tentang hak dan kewajiban sebagai PNS. Upaya yang dilakukan untuk lebih meningkatkan disiplin pegawai yaitu pembinaan berjenjang dan sanksi pemotongan TPP.

Kata Kunci : Evaluasi kebijakan, Tambahan Penghasilan, Kedisiplinan PNS

1. Pendahuluan

Wujud visi dan misi dalam pelaksanaan pembangunan perlu didukung oleh sumberdaya aparatur yang mampu memberikan pelayanan kinerja terbaik. Salah satu upaya peningkatan sumberdaya aparatur dalam meningkatkan produktifitas kerjanya diberikanlah tambahan penghasilan kepada aparatur perangkat daerah yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan pertimbangan objektif, dengan tujuan untuk motivasi dan produktifitas kinerja dengan penerapan disiplin yang baik.

Keberhasilan otonomi daerah dalam penyelenggaraan otonomi daerah sangat tergantung antara lain pada kinerja Pegawai negeri sipil daerah yang merupakan unsur aparatur daerah. Karena itu pegawai negeri sipil daerah perlu terus di dorong untuk meningkatkan kerjanya, antara lain dengan mengusahakan perbaikan kesejahteraan. Pemerintah Kota Banjar terus berbenah diri dengan meningkatkan pembangunan di segala bidang. Hal ini sebagaimana yang tertuang dalam visi misi Kota Banjar tahun 2018-2023 dalam mewujudkan *good governance* (sumber: banjarkota.go.id).

Sehubungan dengan hal tersebut maka pemerintah Kota Banjar menetapkan suatu kebijakan yang berupaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja PNS daerah. Kebijakan itu ditetapkan oleh Peraturan Wali Kota Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik. Dengan adanya Perwal Nomor 4 tahun 2016 maka tambahan penghasilan pegawai (TPP) diberikan dengan berdasarkan instrumen pengurang yaitu dengan disiplin mematuhi aturan jam masuk kerja. Dalam pelaksanaannya Perwal ini telah diberlakukan sejak tahun 2016 namun dengan penerapan yang beragam. Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kesatuan Bangsa dan Politik (DPMD Kesbangpol) Kota Banjar merupakan salah satu dinas yang menerapkan Perwal dengan dan selalu berupaya disiplin mematuhi aturan jam masuk kerja meningkatkan disiplin kerja PNS sehingga lebih produktif.

Berdasarkan observasi dan wawancara pendahuluan penulis menyimpulkan bahwa permasalahan dalam evaluasi kebijakan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 4 Tahun 2016 di DPMD Kesbangpol Kota Banjar masih terjadinya pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan PNS, yaitu 8 % angka pelanggaran disiplin. Selain itu, penerapan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 4 Tahun 2016 berdasarkan instrumen pengurang di DPMD Kesbangpol Kota Banjar baru dilaksanakan pada bulan Agustus tahun 2019.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan Perwal Nomor 4 Tahun 2016 dalam meningkatkan disiplin PNS di DPMD Kesbangpol Kota Banjar dari sisi evaluasi. Untuk mengetahui apakah kebijakan itu dapat berjalan dan dilaksanakan sesuai harapan, maka perlu dievaluasi sudah sampai dimana penerapan kebijakan tersebut. Untuk mengetahuinya lebih lanjut maka perlu melaksanakan fungsi dan pendekatan evaluasi secara menyeluruh agar evaluasi kebijakan betul-betul tercapai. Dalam hal ini kriteria yang digunakan untuk mengetahui evaluasi kebijakan Peraturan Wali Kota Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil menggunakan teori dari Dunn (Dunn, 2000; Riant, 2004).

Evaluasi merupakan salah satu tingkatan di dalam proses kebijakan publik, evaluasi adalah suatu cara untuk menilai apakah suatu kebijakan atau program itu berjalan dengan baik atau tidak. Evaluasi mempunyai definisi yang beragam, Winarto (2014) memberikan arti pada istilah evaluasi bahwa: Evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak (Winarto, 2014). Dalam hal ini evaluasi kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya, evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja, melainkan dilakukan dalam seluruh proses kebijakan.

Penelitian tentang evaluasi kebijakan dengan berbagai objek telah dilakukan peneliti terdahulu, antara lain: Noor Edy Winata, Ely Susanto (2015) meneliti Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP): (Studi kasus pada Instansi BPBD Prov. Di Yogyakarta) (Winata, 2015). Nur Ihsan (2017) meneliti Evaluasi implementasi Tambahan penghasilan pegawai Negeri Sipil (Ihsan, 2017). Selanjutnya, Gita Mu'ziati Adam (2020) meneliti tentang Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dalam Peningkatan Kinerja ASN Di Sekertariat Kota Gorontalo (Adam, 2020). Windari (2021) tentang Dampak Pemberian Tambahan Penghasilan Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kantor Camat Ngebel Kabupaten Ponorogo) (Windari, 2021).

Penelitian terdahulu tersebut membuktikan bahwa evaluasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai (TPP) belum banyak diteliti, kebanyakan peneliti menganalisis tentang TPP dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan hasilnya mengungkapkan bahwa TPP mempengaruhi kinerja (Harahap, 2011; Latu et al., 2016; Madjid, 2016; Nuraini, 2021; Suhardjo, 2013; Yalitoba, 2019). Sedangkan peneliti lain menggunakan pendekatan kualitatif dilakukan oleh Ihsan (2017) yang mana tujuan penelitiannya untuk

menganalisis evaluasi implementasi kebijakan TPP (Ihsan, 2017). Penelitian Ihsan (2017) mirip dengan penelitian kami, namun terdapat perbedaan terkait lokasi penelitian, yang mana perbedaan lokasi, daerah dan kultur yang berbeda dimungkinkan menghasilkan kesimpulan yang berbeda pula.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan Perwal nomor 4 Tahun 2016 dengan berdasarkan faktor pengurang di DPMD Kesbangpol Kota Banjar.

2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik (DPMD Kesbangpol) Kota Banjar. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu sesuai dengan kepentingan penelitian dalam rangka menjangkau informasi. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Wali Kota Banjar, Kepala Dinas, sekretaris Dinas, Kepala Bidang Kesatuan, Kasubag Umum Kepegawaian dan Keuangan, Kasubag Perencanaan dan Keuangan, Kepala Seksi Kewaspadaan Nasional dan Ketahanan Masyarakat, Fungsional Umum di DPMD Kesbangpol Kota Banjar.

Data dalam penelitian ini bersumber dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar, dalam hal ini peneliti menggunakan dua macam data menurut klasifikasi berdasarkan dari jenis dan sumber datanya, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diambil dari sumber pertama di lapangan yang diperoleh melalui observasi langsung ke lokasi penelitian, seperti proses wawancara langsung dengan narasumber dan memotret kegiatan dinas. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen, arsip, serta data dan informasi lainnya yang ada hubungannya dengan evaluasi kebijakan Perwal Nomor 4 Tahun 2016.

Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan melalui empat tahap yang diadopsi dari Miles dan Huberman (Sugiyono, 2015). yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

c. Menarik Kesimpulan/Verifikasi

Untuk langkah ini menurut Miles dan Huberman peneliti mencari arti dari benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan,

konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur-alur sebab akibat, dan proposisi.

d. Teknik Triangulasi

Teknik triangulasi ialah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang beda, misalnya data diperoleh dengan wawancara lalu dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner.

3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, didapati bahwa sosialisasi Peraturan Wali Kota Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil terus dilakukan secara terus menerus oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik (DPMD Kesbangpol) Kota Banjar dalam upaya peningkatan disiplin pegawai. Adanya angka pelanggaran 8% per tahun 2019 merupakan tolak ukur awal pelaksanaan Perwal berdasarkan instrumen pengurang. Masih terdapatnya angka pelanggaran disiplin pegawai karena masih kurangnya pemahaman akan penerapan disiplin yang berbasis dari kehadiran pegawai sehingga berpengaruh akan penghasilan tunjangan penghasilan yang diterima pegawai dalam setiap bulannya. Penerapan Perwal sesuai *punishment and reward* sepenuhnya dilaksanakan tanpa pengecualian oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat, desa, Kesatuan bangsa dan Politik Kota Banjar. Hasilnya penyerapan anggaran Dinas dapat terealisasi 100 %.

Berdasarkan beban kerja berbanding dengan jumlah pegawai PNS 20 orang dan Non PNS 8 orang, merupakan alasan awal Peraturan Wali Kota Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil belum dilaksanakan. Namun mengingat angka disiplin PNS yang turun, maka atas komitmen tegas Kepala Dinas maka mulai Agustus 2019 penerapan Perwal dengan instrumen pengurang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan disiplin aparat, meningkatkan pelayanan dan peningkatan kinerja. Jiwa keteladanan pimpinan sangat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan peraturan. Pembinaan disiplin dalam penerapan Perwal sesuai *punishment and reward* dilakukan secara berjenjang dari mulai pegawai tingkat eselon sampai tingkat fungsional umum.

Evaluasi Kebijakan Perwal Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar didasari teori evaluasi kebijakan dari William Dunn, yang mana terdapat 6 (enam) kriteria yang digunakan dalam penelitian ini (Dunn, 2000; Riant, 2004). Keenam variabel yang membentuk hubungan antara tujuan kebijakan dengan pelaksanaan sehingga mampu mendeskripsikan kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan tujuan Perwal Nomor 4 Tahun 2016 dalam

meningkatkan disiplin pegawai. Keenam teori evaluasi tersebut penulis uraikan sebagai berikut:

1) Efektivitas

Berdasarkan data, hasil wawancara dan fakta yang ada dilapangan bahwa efektivitas dalam penerapan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 4 Tahun 2016 di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar, cukup memberikan perubahan peningkatan disiplin sejak diimplementasikan sesuai dengan instrumen pengurang yang tertera dalam lampiran Perwal. Perwal merupakan produk hukum daerah berdasarkan hasil kebijakan publik yang berupa kompensasi/tunjangan/tambahan penghasilan, yang diterima oleh pegawai berdasarkan hasil perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu berdasarkan PP 53 2010 pasal 3 (11), dan tujuan yang tercantum dalam Bab II Perwal Nomor 4 Tahun 2016, bertujuan untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik.

Pelaksanaan penerapan Peraturan Wali Kota Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar telah sesuai sebagaimana tujuan yang tercantum dalam Perwal. Adanya perubahan sikap pegawai yaitu dengan menaati, mematuhi terhadap peraturan kedisiplinan, dengan dibuktikan:

- a. Adanya perubahan perilaku peningkatan disiplin sejak diimplementasikan sesuai dengan instrumen pengurang yang tertera dalam lampiran Perwal.
- b. Adanya rekap data kehadiran dengan implementasi pemotongan tambahan penghasilan pegawai, meskipun penerapannya terlambat pada bulan Agustus 2019.
- c. Menaati ketentuan jam kerja sesuai PP 53 2010 pasal 3 (11), ketentuan masuk kerja dimulai dari jam 07.30 WIB, istirahat jam 12.00 -13.00 WIB dan jam pulang 15.15 WIB.
- d. Pengadaan sarana pendukung dengan adanya *finger scan* sejak Agustus 2019.

Jika dilihat dengan teori Dunn (2000) mengenai kriteria evaluasi kebijakan diantaranya yaitu efektivitas, dapat disimpulkan bahwa penerapan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar telah sesuai.

2) Efisiensi

Efisiensi akan terjadi jika penggunaan sumber daya diberdayakan secara optimum sehingga suatu tujuan akan tercapai, artinya apakah penggunaan sumber daya sudah dimanfaatkan dengan baik oleh PNS ataukah malah sebaliknya, dalam hal ini PNS di Dinas Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa

Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar telah memanfaatkan sumber daya seperti rutinas apel pagi dan kehadiran menggunakan alat *fingerscan*. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan William N. Dunn yang mengatakan bahwa efisiensi (*efficiency*) berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu (Dunn, 2000; Riant, 2004).

Dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai atau ditargetkan perlu dilakukan usaha dan keteladanan, ketegasan serta komitmen bersama agar tujuan dapat dicapai. Tolak ukur dalam penegakkan aturan disiplin PNS adalah dengan menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dari hasil pengamatan peneliti dalam upaya meningkatkan disiplin di Dinas Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar dengan penerapan yang sesuai instrumen pengurang, diketahui bahwa adanya rutinitas Apel Pagi dan kehadiran berdasarkan hasil *fingerscan* merupakan hal yang wajib dilakukan oleh semua pegawai hal ini untuk mengetahui tolak ukur kedisiplinan. Namun tolak ukur hanya tidak secara keseluruhan karena aspek poin lain sebagaimana lampiran Perwal belum diterapkan Jadi apabila *fingering* tepat waktu maka dianggap ikut Apel sesuai hasil Finger Scan. Atas kesepakatan jam kerja dimulai 07.30 WIB dan tidak ada tawar menawar, pemotongan berlaku bagi siapa saja dan berimbang pada nilai SKP pegawai.

Jika dilihat dengan teori Dunn (2000) mengenai kriteria evaluasi kebijakan diantaranya yaitu efisiensi. Pelaksanaan penerapan Peraturan Wali Kota Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar belum sesuai, hal ini terlihat bahwa aspek penilaian berdasarkan *finger scan* tanpa di dukung absensi manual. Selain itu diterapkannya pemotongan sesuai dengan instrumen lampiran Perwal Nomor 4 tahun 2016 dimulai pada bulan Agustus 2019.

3) Kecukupan

Kecukupan dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal. Dari hasil wawancara pengamatan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa pola pikir pegawai mencerminkan perilaku pegawai, kalau pola pikir bagus maka tanpa pengawasan yang ketat tidak perlu dilakukan karena pegawai sudah sadar akan hak dan kewajibannya. Tetapi upaya dalam penerapan Perwal Nomor 4 tahun 2016 harus disertai penegakan dan pengawasan untuk mengantisipasi perilaku indisipliner karena berhubungan dengan besaran nominal tunjangan yang diterima.

Banyak faktor yang mempengaruhi pelanggaran disiplin pegawai, menurut peneliti selain pembinaan perlu juga ditindak dengan penegakan dengan sanksi hukuman disiplin berdasarkan PP 53 tahun 2010. Pengawasan dan penegakan disiplin pegawai seharusnya melibatkan instansi terkait yaitu Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah, Inspektorat Daerah, dan Satpol PP sebagai upaya dalam menegakan aturan disiplin. Penegakan penerapan disiplin juga tergantung dari bagaimana keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa dalam penerapan Peraturan Wali Kota Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan instrumen pengurang yang dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar telah menunjukkan adanya tindakan yang nyata yaitu dengan melengkapi sarana *Finger Scan*. Padahal tidak semua OPD di Kota Banjar melakukan pengadaan sarana tersebut dengan alasan tidak ada anggaran dan harga yang mahal.

Jika dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Dunn (2000) mengenai kriteria evaluasi kebijakan diantaranya yaitu kecukupan dimana kriteria ini menekankan pada kuatnya hubungan antara alternatif kebijakan dan hasil yang diharapkan. Dari hasil wawancara, observasi dan analisis peneliti maka dapat diambil kesimpulan bahwa kecukupan dalam penegakan penerapan Perwal Nomor 4 Tahun 2016 telah sesuai, terlihat adanya upaya untuk mencegah celah untuk pelanggaran disiplin pegawai.

4) Pemerataan

Perataan dalam kebijakan publik dapat dikatakan mempunyai arti dengan keadilan yang diberikan dan diperoleh sasaran kebijakan publik. Kebijakan yang berorientasi pada pemerataan adalah kebijakan yang akibatnya atau usaha tersebut dilakukan secara adil dan kemudian didistribusikan kepada masyarakat. Kunci dari pemerataan yaitu keadilan atau kewajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pemerataan informasi lingkup Kota Banjar belum sepenuhnya berhasil, tapi pemerataan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar cukup baik hal ini karena dilengkapi sarana pendukung dan ketegasan tindakan. Berdasarkan teori Dunn (2000) mengenai implementasi bahwa sebuah aturan belum sepenuhnya sempurna karena adanya pertentangan dalam tahap pelaksanaan, serta administrasi hal ini diperlukan adanya upaya pengawasan dan penegakan.

Jika dilihat berdasarkan teori Dunn (2000) mengenai kriteria evaluasi kebijakan yaitu Pemerataan. Pelaksanaan mengenai Perwal Nomor 4 Tahun tentang Tambahan Penghasilan Pegawai

dalam meningkatkan disiplin di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar sudah cukup sesuai.

5) Responsivitas

Responsivitas dalam kebijakan publik dapat diartikan sebagai respon dari suatu aktivitas. Yang berarti tanggapan sasaran kebijakan publik atas penerapan suatu kebijakan. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa besaran nominal tambahan penghasilan pegawai yang diterima bisa menghasilkan dampak yang berbeda, adanya rasa ketidakadilan serta kurangnya pemahaman akan peraturan merupakan celah terjadinya pelanggaran.

Jika dilihat secara capaian Beban Kerja, Perwal tersebut belum berbasis kinerja pegawai. Tambahan penghasilan diberikan dengan berdasarkan angka kehadiran kerja pegawai. Berbeda dengan Tunjangan Kinerja Pemerintah Provinsi Jawa barat dengan aplikasi android K-Mob (*Kinerja Mobile*). Menurut pengamatan peneliti K-Mob lebih efektif dengan capaian beban kerja, absensi bisa dilakukan pada radius tertentu dengan akses internet, capaian kinerja bisa diakumulasi secara harian sehingga pada akhir bulan bisa dihitung Tunjangan Kinerja yang diterima. Sehingga untuk teori evaluasi kebijakan menurut Dunn tentang poin responsivitas menurut peneliti belum berhasil meningkatkan disiplin pegawai secara keseluruhan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dunn (2000) yang 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 (Dunn, 2000; Riant, 2004).

6) Ketepatan

Ketepatan secara dekat berhubungan dengan rasionalitas substansif, karena pertanyaan ketepatan dua hal atau lebih. Ketepatan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut. Dari hasil wawancara dan fakta dilapangan, dapat disimpulkan bahwa Perwal nomor 4 tahun 2016 merupakan kebijakan Pemerintah Kota Banjar dengan penerapan masih beragam. Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar, mayoritas responden setuju dengan adanya Perwal TPP dengan sanksi yang telah diterapkan karena adanya komitmen bersama dan cukup memberikan nilai perubahan secara positif. Hal ini karena adanya ketegasan Kepala Dinas dalam menerapkan aturan. Sifat kepemimpinan beliau tercermin dari sikap dan keteladanan pimpinan, tidak adanya tawar menawar untuk angka keterlambatan kehadiran pegawai. Berlaku bagi siapapun kecuali bagi pegawai yang sedang melakukan Dinas Luar dan Dinas

Lapangan. Penerapan peraturan merupakan perintah “top down” serta dilakukan satu komando.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa menurut teori Dunn tentang kriteria evaluasi kebijakan yaitu ketepatan. Dengan pelaksanaan penerapan untuk Perwal Nomor 4 tahun 2016 sebagaimana yang tercantum dalam Bab II (2) untuk meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dalam tugas pemerintahan dan pelayanan publik telah sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang tercantum dalam instrumen pengurang TPP.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Evaluasi Penerapan Peraturan Wali Kota Banjar nomor 4 Tahun 2016 di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar, peneliti simpulkan sebagai berikut:

Penerapan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan disiplin dengan instrumen pengurang, berdasarkan analisis peneliti cukup berhasil, mampu meningkatkan disiplin serta adanya bukti administrasi tolak ukur kehadiran dan *Finger Scan*. Hal ini karena faktor keteladanan, keinginan dan ketegasan pimpinan tertinggi dinas. Hambatan dalam evaluasi kebijakan tentang Tambahan Penghasilan Pegawai untuk meningkatkan disiplin di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar, bahwa 8% angka pelanggaran disiplin pegawai disebabkan pola pikir pegawai terhadap pemahaman kedisiplinan dan Perwal Nomor 4 Tahun 2016. Sedangkan upaya yang terus dilakukan adalah pemotongan sanksi TPP, pembinaan berjenjang serta terfasilitasinya ijin pegawai melalui grup chat di WA IZIN DPMD Kesbangpol.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, Penerapan Perwal sudah dilaksanakan cukup baik, tetapi dalam administrasi kehadiran seharusnya didukung dengan adanya absen manual yaitu Absen Apel Pagi dan Apel Sore, Apel gabungan secara terpisah karena besaran pemotongan berdasarkan instrumen pengurang dalam Perwal Nomor 4 Tahun 2016 tiap poin memiliki nilai berbeda. Perlu sosialisasi dan pembinaan terus menerus tentang pemahaman Perwal Nomor 4 Tahun 2016, secara umum oleh Pemerintah Kota Banjar dan secara khusus di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar. Perlu adanya himbauan bagi semua Organisasi Perangkat Daerah di Kota Banjar untuk menerapkannya aturan melakukan pengadaan sarana sebagai alat ukur kehadiran pegawai seperti halnya *Finger Scan*, *Eye Scan*.

Kami juga mendapati bahwa pelaksanaan penerapan Perwal Nomor 4 Tahun 2016 terdapat kendala, yakni kurangnya pemahaman tentang hak

dan kewajiban sebagai PNS sehingga kurang disiplin dan berdampak kepada kinerja pegawai. Adapun upaya yang dilakukan untuk lebih meningkatkan disiplin pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar yaitu dengan melaksanakan program pembinaan berjenjang dan sanksi pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Daftar Pustaka

- Adam, G. M. (2020). *Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dalam Peningkatan Kinerja ASN di Sekretariat Kota Gorontalo*. Universitas Negeri Gorontalo.
- Dunn, W. N. (2000). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik (Terjemahan)*, Edisi Kedua. In *Yogyakarta: Gajah Mada* (Keuda). Gajah Mada.
- Harahap, A. K. (2011). *Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara*.
- Ihsan, N. (2017). Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 14(2), 161–166.
- Latu, D., Hutomo, R., & Mansyur, A. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. *Jurnal Visi Manajemen (JVM)*, 1(3).
- Madjid, M. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8).
- Nuraini, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Dumoga Utara Kabupaten Bolaang Mongondow. *JURNAL POLITICO*, 10(4).
- Riant, N. D. (2004). *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*, penerbit PT. *Ellex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardjo, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Sorong). *JURNAL STIE SEMARANG (EDISI*

- ELEKTRONIK*), 5(3), 68–92.
- Winarto, B. (2014). *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi*. PT Buku Seru.
- Winata, N. E. (2015). *Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP):(Studi kasus pada Instansi BPBD Prov. Di Yogyakarta)*. Universitas Gadjah Mada.
- Windari, W. (2021). Dampak Pemberian Tambahan Penghasilan Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kantor Camat Ngebel Kabupaten Ponorogo). *JI@P : Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 10(2), 156–168.
- Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(01).
- Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2002 Tentang Perubahan Status dari Kota Administratif menjadi Pemerintah Kota.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan perundang – undangan.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil.
- Rencana Strategi (Renstra) Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar tahun 2018-2023.
- Rangkuman Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil