



Juhanperak  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

## **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN BAGI ASN TERHADAP TAMBAHAN TUNJANGAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) PADA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KUANTAN TENGAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**DIANA YULIANDI**

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi  
Jl. Gatot Subroto KM. 7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab.Kuantan Singingi

### **Abstrak**

*Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja ASN. Tunjangan ini merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atas imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja ASN.*

*Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berfikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah teknik observasi, teknik dokumentasi dan teknik wawancara. Data yang diperoleh melalui wawancara diolah dengan teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya Implementasi Kebijakan Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Pegawai di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi pada umumnya sudah dilakukan dengan baik sesuai Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing. Kebijakan Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai pada Kantor Camat Kuantan Tengah telah memberikan hasil dan dampak dilihat dari adanya TPP kinerja ASN lebih meningkat dengan proses penyelesaian-penyelesaian pekerjaan walaupun masih belum optimal karena masih ada ASN yang lalai tetapi setidaknya sudah ada perbaikan untuk memacu ASN untuk benar-benar melaksanakan tugas dengan baik.*

**Kata Kunci : Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai**

### **ABSTRACT**

*Additional Employee Income (TPP) is one of the external factors that affect efforts to improve ASN performance. This allowance is one of the implementations of compensation for decent rewards for performance or work performance in other words performance benefits are awards in the form of additional income given to ASN for its performance with the aim to increase the morale of ASN.*

*The research method used in this study is kualitatif. Research with a qualitative approach emphasizes the analysis of processes of the thinking process in an inductive manner related to the dynamics of relationships between observed phenomena, and always uses scientific logic. The data collection techniques that the authors use are observation techniques, documentation techniques and interview techniques. Data obtained through interviews is processed with qualitative descriptive analysis techniques. The results showed that the Implementation of Additional Employee Income Allowance Policy (TPP) on Employees in the Kuantan Tengah Camat Office of Kuantan Singingi Regency in general has been well done in accordance with their respective Basic Duties and Functions. The Policy of Additional Employee Income Allowance at the Kuantan Tengah District Office has provided results and impacts seen from the TPP asn performance is further improved by the process of completing work although it is still not optimal because there are still negligent ASNs but at least there have been improvements to spur ASN to actually carry out its duties properly.*

**Keywords: Implementation of Employee Income SupplementAry Policy**



## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Manusia termasuk sumber daya terpenting karena manusia adalah salah satu faktor penggerak dalam organisasi.berjalannya suatu organisasi sangat bergantung dari penggeraknya yaitu manusia yang berkerja didalamnya. Selain itu, manusia sebagai pelaksana pekerjaan yang wajib dilaksanakan untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Selain sebagai pelaksana tugas, Aparatur Sipil Negara ASN juga merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan atau berkerja.

Seiring dengan perkembangan zaman, kondisi pelayanan publik yang disediakan mendapat kritikan dari berbagai pihak untuk memperbaiki kualitas komunikasi dan pengelolaan pelayanannya, mengingat tidak semua warga negara dapat menikmati aksesibilitas pelayanan publik yang efektif. Padahal sebagai amanat perundang-undang, pelayanan publik seharusnya menyentuh semua lapisan tanpa terkcuali dan tetap menjaga etika pelayanan. Inilah yang mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah, walaupun ada kenaikan gaji tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para ASN. Persoalan kinerja inilah yang menjadi sumber ketidak percayaan bagi masyarakat yang berurusan dengan birokrasi. Banyaknya keluhan yang didapat dari penggunaan jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik adalah suatu proses keterlambatan administrasi dan kurang efesien.

Untuk meningkatkan efesien dan efektivitas instansi pemerintah terutama peningkatan kinerja ASN, maka perlu adanya motivasi agar ASN bisa berkerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada Aparatur Negeri Sipil yang dapat memacu semangat ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja ASN. Tunjangan inilah yang merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja ASN.

Dalam rangka meningkatkan motivasi, disiplin, kinerja dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara dilingkungan pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi, serta seiring dengan agenda reformasi birokrasi untuk mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme yang bermuara padapeningkatan kualitas pelayanan publik, perlu memberikantambahan penghasilan bagi ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi, Bupati Kuantan Singingi mengeluarkan Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan ASN Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi.

Penghitungan pemberian tambahan penghasilan ASN yang disesuaikan dengan ketentuan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai ASN dilingkungan pemerintah daerah. Berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam



huruf a dan huruf b, perlu menetapkan peraturan bupati tentang pemberian tambahan penghasilan Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah kabupaten kuantan singingi.

Besaran TPP yang akan dibayarkan oleh Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi satu bulan jumlahnya mencapai Rp11,5 Miliar. Sementara untuk satu tahun anggaran TPP lebih kurang Rp138 Miliar. Besaran TPP yang akan dibayarkan pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi di Kantor Camat Kuantan Tengah adalah sebanyak sebanyak 80 juta perbulan.

Hasil observasi awal diketahui bahwa masih ada ASN yang mendapatkan pemotongan TPP (tambahan penghasilan pegawai) berhubung karena pegawai tersebut kehadirannya/absensinya tidak maksimal, tidak mengisi laporan kerja harian yang dimana tiap ASN diwajibkan menyelesaikan tugas pokok tiap hari kerja. Di lihat dari fakta yang terjadi pengaruh TPP (tambahan penghasilan pegawai) terhadap kinerja ASN belum sepenuhnya efektif untuk mengoptimalkan kinerja ASN. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian untuk memberikan solusi yang tepat agar kinerja ASN dapat berjalan secara efektif.

Berdasarkan uraian masalah tersebut di atas peneliti sangat tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian ilmiah dengan judul “Implementasi Kebijakan bagi ASN Terhadap Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan masalah, maka rumusan dalam penelitian ini adalah: Implementasi Kebijakan bagi ASN Terhadap Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Kebijakan bagi ASN Terhadap Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan peneliti dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Secara Teoritis**

1. Menambah Khazanah pengetahuan dan referensi tentang Budaya Kerja
2. Untuk menambah wawasan penelitian mengenai Solusi Atas Permasalahan Implementasi Kebijakan bagi ASN Terhadap Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

#### **b. Secara praktis**

3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dalam mengetahui bagaimana Implementasi Kebijakan bagi ASN Terhadap Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Bagi Masyarakat, dapat dijadikan sebagai acuan untuk menilai kinerja ASN Kantor Camat Kuantan Tengah.

## **LANDASAN TEORI**



### **Konsep Administrasi dan Administrasi Negara**

Secara terminologi apa yang disebut Administrasi adalah mengurus, mengatur, mengelola. Jika dibubuhi oleh awalan pe dan akhiran pada setiap arti, maka semuanya mengandung maksud adanya keteraturan dan pengaturan sebab yang menjadi sasaran dari penguasaan, pengelolaan dan palagi pengaturan dalah terciptanya dalam susunan dan pengaturan dinamikanya. Administarasi adalah kerja sama yang didasarkan pada esensi eksistensi manusia yang dilandasi moral atau etika dalam mencapai tujuan bersama Menurut Liang Gie (dalam Ali Mufiz, 2004:14).

Dalam arti sempit administrasi adalah “kegiatan yang meliputi catat mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan”. Dalam arti luas administrasi adalah seluruh proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sarana prasarana tertentu secara berdaya dan berhasil guna.

Dari pendapat uraian di atas, penulis berpendapat bahwa administrasi adalah suatu kegiatan yang meliputi kegiatan perkantoran, yang mana demi menuju tercapainya tujuan dengan mengendalikan sumber-sumber daya serta memaafkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna agar mampu berhasil guna. Hal ini dilakukan demi tersusun, terencana dan terlaksananya kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan sesuai peraturan dan tata tertib lembaga.

Selain itu menurut Muchtar Affandi (1982:7) dalam bukunya “ilmu-ilmu kenegaraan” dikatakan bahwa ilmu Administrasi Negara diartikan sebagai ilmu yang mempelajari cara pelaksanaan politik pemerintah atau politik Negara yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh badan legislatif atau badan eksekutif masing-masing ataupun sama.

Berdasarkan uraian dan pengertian di atas, penulis dapan mengemukakan beberapa pokok pikiran bahwa administrasi negara adalah merupakan proses kegiatan yang bersifat penyelenggara, administrasi negara disusun untuk mengatur kerjasama antar bangsa, dan administrasi negara diselenggarakan oleh aparaturn pemerintah dari suatu negara yang mana diselenggarakan untuk kepentingan umum.

### **Teori/Konsep Kebijakan**

Kebijakan dalam kamus besar Bahasa Indonesia adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan atau sasaran. Secara etimologis, menurut Dunn menjelaskan bahwa istilah kebijakan (*policy*) berasal dari bahasa Yunani, Sansekerta dan Latin. Dalam bahasa Yunani dan kebijakan disebut dengan *polis* ang berarti “negara-kota” dan sansekerta disebut dengan *pur* yang berarti “kota” serta dalam bahasa latin disebut dengan *politia* yang berarti negara (Dunn, 2000:52).

Menurut Abidin kebijakan secara umum dibedakan menjadi 3 (tiga) tingkatan, adapun tingkatan tersebut antara lain adalah :

1. Kebijakan umum, yaitu kebijakan yang menjadi pedoman atau petunjuk pelaksanaan baik yang bersifat positif ataupun yang bersifat negatif yang meliputi keseluruhan wilayah atau instansi yang bersangkutan
2. Kebijakan pelaksanaan adalah kebijakan yang menjabarkan kebijakan umum. Untuk tingkat pusat, peraturan pemerintah tentang pelaksanaan suatu undang-undang
3. Kebijakan teknis, yaitu kebijakan operasional yang berada dibawah kebijakan pelaksanaan



Berdasarkan penjelasan beberapa defenisi terkait kebijakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan merupakan upaya atau tindakan untuk mempengaruhi system pencapaian tujuan yang diinginkan. Upaya dan tindakan tersebut bersifat strategis yaitu berjangka panjang dan menyeluruh.

Richard Rose sebagaimana dikutip (dalam Budi Winarno, 2007:17) juga menyarankan bahwa kebijakan hendaknya dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi bagi mereka yang bersangkutan daripada sebagai keputusan yang berdiri sendiri. Pendapat kedua ahli tersebut setidaknya dapat menjelaskan bahwa mempertukarkan istilah kebijakan dengan keputusan adalah keliru, karena pada dasarnya kebijakan dipahami sebagai suatu arah atau pola kegiatan dan bukan sekedar suatu keputusan untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan pendapat berbagai ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah tindakan-tindakan atau kegiatan yang sengaja dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, suatu kelompok atau pemerintah yang didalamnya terdapat unsur keputusan berupa upaya pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada guna mencapai maksud dan tujuan tertentu.

### **Teori/Konsep Implementasi**

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan (Usman, 2002:110) Guntur Setiawan berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif (Setiawan, 2004:39).

Istilah implementasi menunjuk pada sejumlah kegiatan yang mengikuti pernyataan maksud tentang tujuan-tujuan program dan hasil-hasil yang diinginkan oleh para pejabat pemerintah. Implementasi mencakup tindakan-tindakan oleh berbagai aktor, khususnya para birokrat yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan. Menurutnya implementasi mencakup beberapa kegiatan yaitu ;

1. Badan-badan pelaksana yang ditugasi oleh undang-undang dengan tanggung jawab menjalankan program harus mendapatkan sumber-sumber yang dibutuhkan agar implementasi berjalan lancar.
2. Badan-badan pelaksana mengembangkan bahasa anggaran dasar menjadi arahan-arahan konkret, regulasi, serta rencana-rencana desain program
3. Badan-badan pelaksana harus mengorganisasikan kegiatan-kegiatan dengan menciptakan unit-unit birokrasi dan rutinitas untuk mengatasi beban kerja.

Secara umum menurut Grindle dalam Mulyadi (2015:35) tugas implementasi adalah membentuk suatu kaitan (*linkage*) yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan, dapat direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah. Oleh karena itu, tugas implementasi mencakup terbentuknya "*a policy delivery system*", dimana sarana-sarana tertentu dirancang dan dijalankan dengan harapan sampai pada tujuan yang diinginkan.

Dari pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada mekanisme suatu system. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan implementasi adalah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktifitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma-norma tertentu untuk



mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu implementasi tidak berdiri sendiri tetapi diopengaruhi oleh objek berikutnya yaitu kurikulum. Implementasi kurikulum merupakan proses menerima dan melakukan perubahan terhadap suatu pembelajaran dan memperoleh hasil yang diharapkan.

### **Teori/Konsep Organisasi**

Kata organisasi berasal dari bahasa Yunani yaitu organon yang berarti alat, bagian, anggota atau bagian badan. Erna Siregar (2009:17) Kata organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pengertian pertama menandakan suatu lembaga atau kelompok fungsional, seperti organisasi perusahaan, rumah sakit, perwakilan pemerintah atau suatu perkumpulan olahraga. Pengertian kedua berkenaan dengan proses pengorganisasian, sebagai suatu cara dalam mana kegiatan organisasi dialokasikan dan ditugaskan di antara para anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien.

Organisasi menurut Siagian (2008:6), mengemukakan : “Organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.”. Malayu Hasibuan, organisasi adalah suatu system perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang berkerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja.

Sedangkan menurut L F Urwick (dalam Winardi, 2003:13) bahwa organisasi-organisasi lebih dari hanya alat untuk menciptakan barang-barang dan menyelenggarakan jasa-jasa. Organisasi merupakan kerangka, dimana banyak diantara kita melaksanakan proses kehidupan. Sehubungan dengan organisasi-organisasi menimbulkan pengaruh besar atas perilaku kita (Siregar, 2009:18)

### **Teori/Konsep Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Yohanes (2013) mengemukakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah di tentukan. Pemberian TPP kepada pegawai dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah TPP pada umumnya digunakan untuk menggambarkan pembayaran tambahan pegawai yang dikaitkan secara langsung dengan standar kinerja pegawai negeri sipil yang ditetapkan pemerintah. TPP (insentif) dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. TPP (insentif) merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk berkerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2020 diatur dengan Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 4 tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi 2020. TPP adalah Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan kepada PNS dan CPNS yang didasarkan pada capaian kinerja pegawai.

### **Teori/Konsep Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *Performance*. Sementara *Performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Mangkunegara (2013:67), mengatakan bahwa kinerja



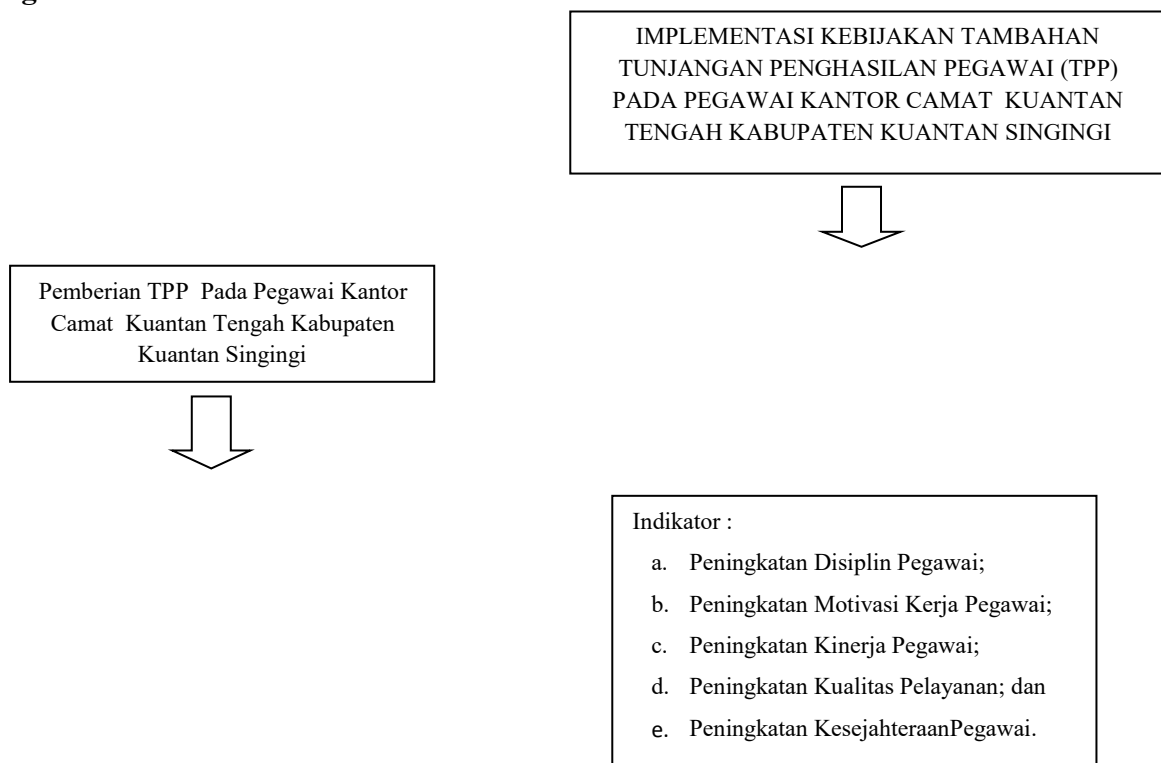
adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2013:67) mengemukakan pengertian kinerja yaitu sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Hasibuan (2002:105) mengatakan kinerja adalah suatu hasil yang didapati dari seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

## **Kerangka Pemikiran**



Sumber : Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 4 tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi 2020

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**



Tipe penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berfikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Penelitian kualitatif tidak berarti tanpa menggunakan dukungan dari data kuantitatif, tetapi lebih ditekankan pada kedalaman ber Masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara, tentatif, dan berkembang atau berganti setelah peneliti berada di lapangan. Peneliti kualitatif mengubah masalah fikir formal dari peneliti dalam menjawab permasalahan yang dihadapi. (Sugiyono : 2005)

Informan adalah sampel yang diwawancarai oleh penulis dengan tujuan untuk memperoleh informasi akurat tentang Implementasi Kebijakan bagi ASN Terhadap Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. Menurut Moleong (2008 :132) informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, jadi syaratnya ia mengetahui dan memiliki banyak pengalaman tentang latar penelitian informan tersebut antara lain :

Tabel III.1 Informan penelitian tentang Implementasi Kebijakan bagi ASN Terhadap Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

| No     | Informan          | Jumlah |
|--------|-------------------|--------|
| 1      | Camat             | 1      |
| 2      | Sekretariat Camat | 1      |
| 3      | Kasubag Umum      | 1      |
| 4      | Staf              | 2      |
| Jumlah |                   | 5      |

Sumber : Modifikasi Penelitian Tahun 2021

Pengambilan informan diatas sebagai sampel adalah teknik *purposive sampling* yaitu mengambil sampel dengan kriteria dan persyaratan tertentu atau dengan cara sengaja, dalam hal ini peneliti secara sengaja mengambil informan diatas karena mereka mengetahui situasi dan kondisi serta Implementasi Kebijakan bagi ASN Terhadap Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

Teknik Pengumpulan Data :

1. Observasi  
Observasi sebagai teknik pengumpulan yang tidak terbatas pada orang,tetapi juga pada objek-objek alam yang lain.
2. Wawancara  
Adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan kepada seorang narasumber (orang yang memberikan informasi).
3. Dokumentasi  
Adalah aktivitas atau proses sistematis dalam melakukan pengumpulan, pencarian, penyelidikan, pemakaian, dan penyediaan dokumen untuk mendapatkan keterangan, penerangan pengetahuan dan bukti serta menyebarkannya kepada pengguna.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Identitas Informan Penelitian**





Jumlah informan yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebanyak 5 informan yang memberikan informasi yang jelas dalam memberikan penambahan informasi dalam penelitian ini, yang terdiri dari Camat, Sekretaris Camat, Kasubag Umum, dan Staf.

### 1. Informan Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada identitas informan yang penulis gunakan terdiri dari dua jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Untuk lebih jelas mengenai jenis kelamin informan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.1 Karakteristik Informan dilihat dari Jenis Kelamin

| No            | Jenis kelamin | Jumlah   | Persentase  |
|---------------|---------------|----------|-------------|
| 1             | Laki – Laki   | 4        | 80%         |
| 2             | Perempuan     | 1        | 20%         |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>5</b> | <b>100%</b> |

Tabel diatas dapat dilihat bahwa informan untuk penelitian Implementas iKebijakan Tambahan Tunjanga nPenghasila nPegawai (TPP) Pada Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi lebih banyak didominasi oleh laki – laki yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase 80% sedangkan perempuan 1 orang dengan persentase 20%.

### 2. Informan Menurut Kelompok Umur

Usia merupakan suatu tingkat kematangan pikiran seseorang dalam rangka mengambil keputusan apa saja yang tidak dan harus dilakukan. Disamping itu tidak dipungkiri juga bahwa usia juga mempengaruhi fisik seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tua usia seseorang maka kemampuan fisiknya akan lebih cepat mengalami kelebihan dalam melakukan pekerjaan jika dibandingkan dengan usianya yang lebih muda.

Berikut ini akan dikelompokan jumlah responden berdasarkan umur yang telah peneliti kelompokkan dalam 3 kategori yaitu umur umur 20-30 Tahun, 31-40 Tahun, 41-50 Tahun, dan 51-60 Tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2 Karakteristik Informan Menurut Umur

| No            | Umur  | Jumlah   | Persentase  |
|---------------|-------|----------|-------------|
| 1             | 20-30 | 1        | 20%         |
| 2             | 31-40 | 1        | 20%         |
| 3             | 41-50 | 3        | 60%         |
| <b>Jumlah</b> |       | <b>5</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa usia informan yang penulis gunakan dalam penelitian ini berkisar antara umur 20-30 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase, umur 31-40 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase, umur 41-50 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase.

### 3. Informan Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan serta merupakan usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan akan membuat matang pola pikirnya dalam berbuat dan bertingkah laku serta dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis mengenai tingkat pendidikan informan yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3 Karakteristik Informan Menurut Tingkat Pendidikan



| No            | Tingkat Pendidikan | Jumlah    | Persentase  |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|
| 1             | SMA Sederajat      | 0         | 0%          |
| 2             | Diploma            | 0         | 0%          |
| 3             | Sarjana            | 5         | 100%        |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>20</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan informan yang penulis gunakan dalam penelitian ini terdiri dari sarjana berjumlah 5 orang dengan persentase 100%.

#### 4. Informan Menurut Status Pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian penulis mengenai status pekerjaan maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4 Karakteristik Informan Menurut Status Pekerjaan

| No            | Status Pekerjaan | Jumlah   | Persentase  |
|---------------|------------------|----------|-------------|
| 1             | Camat            | 1        | 20%         |
| 2             | Sekretaris Camat | 1        | 20%         |
| 3             | Kasubag Umum     | 1        | 20%         |
| 4             | Staf             | 2        | 40%         |
| <b>Jumlah</b> |                  | <b>5</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa status pekerjaan informan yang penulis gunakan terdiri dari Camat berjumlah 1 orang dengan persentase 20%, Sekretaris Camat berjumlah 1 orang dengan persentase 20%, Kasubag umum dengan persentase 20%, Staf berjumlah 2 Orang dengan persentase 40%.

### B. Analisis Penelitian Tentang Implementasi Kebijakan Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi

Dari jawaban hasil wawancara yang peneliti dapatkan, peneliti mendapat jawaban dari setiap item penilaian dari setiap indikator yang ada, dan peneliti dapat menyimpulkan Implementasi Kebijakan Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi sudah dilakukan dengan baik dapat dilihat berikut ini.

1. Untuk jawaban indikator pertama yaitu disiplin pegawai, disiplin pegawai adalah kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Kebijakan Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) pada pegawai di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi berkaitan dengan kedisiplinan pegawai. Salah satu kedisiplinan yang diharapkan adalah disiplin pada Jam Kerja seperti Jam Datang, Jam Istirahat, dan Jam Pulang walaupun tidak selalu tepat waktu. Kemudian Aparatur Sipil Negara (ASN) berpedoman dengan aturan yang berlaku. Setiap penerima TPP tentunya berdasarkan



Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing dilihat dari seberapa besar beban kerja yang dilaksanakan maka TPP yang didapat besar pula jumlahnya.

2. Untuk jawaban indikator kedua yaitu motivasi kerja pegawai, motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja. Terkait motivasi untuk mendapatkan upah yang adil, pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi diatur oleh Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 4 Tahun 2020. Upah yang adil sesuai pekerjaan yang dimaksud adalah berdasarkan pangkat dan golongan tingkat besarnya TPP yang akan diterima ASN. Untuk motivasi terkait mendapatkan upah kerja yang lebih tinggi, adanya kebijakan TPP berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing maka seharusnya ASN dituntut untuk berkerja lebih baik dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat dan tidak mengarpakan upah yang lebih tinggi dari biasanya, karena TPP sudah diatur dalam peraturan yang berlaku.
3. Untuk jawaban indikator ketiga yaitu kinerja pegawai, kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Terkait kinerja pegawai untuk selesai tepat waktu dan tidak terlambat seharusnya seorang ASN dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan harus tepat waktu dengan atau tanpa adanya Kebijakan TPP, karena seorang ASN sudah diberi Gaji oleh Negara sesuai dengan beban kerja membantu masyarakat dalam melayani dan harus mentaati peraturan-peraturan yang berlaku agar mencapai tujuan yang efektif.  
Terkait peningkatan kualitas pekerjaan, kebijakan Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai semangat untuk menjalankan tugas dan membuat kualitas pekerjaan ASN meningkat Tetapi dilihat dari disiplin waktu masih banyak ASN yang melanggar, contohnya dilihat pada saat sesudah Apel pada jam sarapan pagi yang seharusnya kembali ke Kantor dengan tepat waktu tetapi kenyataannya tidak.
4. Untuk jawaban indikator keempat yaitu kualitas pelayanan pegawai, Kualitas pelayanan adalah tindakan dan kemampuan dalam suatu perusahaan yang dilakukan dengan penuh komitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan bermutu kepada sesama Aparatur Sipil Negara, maupun Pimpinan perusahaan. Terkait kehandalan dan keakuratan pegawai, ASN memang dituntut dengan kinerja yang terukur dan melaksanakan dengan sebaik-baiknya yang berdampak pada pelayanan masyarakat karena sesungguhnya keberadaan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) berhadapan langsung dengan masyarakat. Terkait harapan pegawai lebih responsif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dengan adanya Kebijakan Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai diharapkan bagi ASN untuk lebih Responsif dengan apa yang dibutuhkan masyarakat.
5. Untuk jawaban indikator kelima yaitu kesejahteraan pegawai, kesejahteraan Aparatur Sipil Negara adalah segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan serta produktivitas ASN tanpa mengurangi upah, Pada beberapa perusahaan yang besar untuk dan bentuk program kesejahteraan pegawai tidak hanya berupa uang. Terkait kepuasan pegawai dengan apa yang didapatkan, TPP memberikan motivasi terhadap ASN untuk berkerja dan menjadi sumber pendapatan bagi ASN untuk memenuhi kebutuhan, dilihat dari gaji pokok ASN dibandingkan dengan kebutuhan hanya pas-pasan maka dari itu dengan adanya TPP sangat terbantu dan puas



dengan apa yang diberikan oleh pemerintahan Daerah. Terkait kemudahan pegawai dalam mendapatkan promosi jabatan karena kenaikan Jabatan dan promosi jabatan dinilai oleh pimpinan berdasarkan kriteria tertentu, tetapi setidaknya promosi naik jabatan salah satu pertimbangannya adalah Kinerja, ketika mendapatkan TPP dituntut untuk berkinerja yang baik dan menjadi penilaian bagi pimpinan untuk.

Kesimpulan dari Implementasi Kebijakan Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi melalui wawancara dan observasi yang peneliti lakukan melalui lima indikator diatas didapatkan hasilnya bahwa kebijakan Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Pegawai di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi pada umumnya sudah dilakukan dengan baik. Adanya kebijakan Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Pegawai di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi pegawai dituntut untuk berkerja lebih baik dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat, disiplin dan kualitas pekerjaan meningkat, dan kesejahteraan pegawai terjamin.

### **Kesimpulan**

Adanya Implementasi Kebijakan Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Pegawai di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi pada umumnya sudah dilakukan dengan baik sesuai Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing. Kebijakan Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai pada Kantor Camat Kuantan Tengah telah memberikan hasil dan dampak dilihat dari adanya TPP kinerja ASN lebih meningkat dengan proses penyelesaian-penyelesaian perkerjaan walaupun masih belum optimal karena masih ada ASN yang lalai.

### **Saran**

Adapun saran penulis mengenai Implementasi Kebijakan Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai Pada Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai Perlu diteruskan, namun harus diikuti dengan perbaikan terhadap kelemahan yang ada selama ini.
2. Pembayaran TPP kepada ASN hendaklah dilakukan tepat waktu pada setiap bulannya.
3. Selain Disiplin dan Kehadiran ASN yang dipakai sebagai tolak ukur pemberian Tambahan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) , perlu ditambahkan kriteria prestasi kerja atau kinerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **A. Buku**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abidin, Said Zainal. 2004. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Yayasan Pancur Siwah
- Affandi, Muchtar. 1982. *Ilmu-ilmu Kenegaraan: Suatu Studi Perbandingan*. Cetakan Ketiga. Bandung : Lembaga Penerbitan Fakultas Sosial Politik Universitas Padjajaran.
- Dunn,William N. 2000. *Pengantar Analisa Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Guntur Setiawan. 2000. *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Hasibuan, H. Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indiahono, Dwiyanto. 2009. *Kebijakan Public Berbasis Dynamic Policy Analisis*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kast, Fremont E, James E, Rosenzweig. 2002. *Organisasi dan Manajemen*. penterjemah A. Hasim Ali. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lexy, J Moleong. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah, Toha. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mufiz, Ali. 2004. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Edisi ke-1, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Study Kebijakan Publik Dan Pelayanan Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nonet, Philippe & Philip Selznick, diterjemahkan oleh Rafael Edy Bosco. 2003. *Law & Society in Transition Toward Responsive Law*. Jakarta : HuMa.
- Purwanto dan Sulistyastuti. 2011. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Schermerhorn, John D., James G Hunt, Richard N Osborn. 2005. *Organizational Behaviour*. John Willey and Son Inc.
- Setiawan, Guntur. 2004. *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset
- Siregar, Erna Dora. 2009. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi tentang Pelayanan STNK di Kantor Bersama Samsat Pematang Siantar)". Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara.
- Sherwood, Lauralee. 2001. *Fisiologi Manusia : Dari Sel Ke Sistem*. Jakarta : EGC
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta : Grasindo
- Winardi. (2003). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Winarno, Budi. 2007. *Kebijakan Publik : Teori dan Proses*. Yogyakarta : Med Press Anggota IKAPI.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 Tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Rokan Hulu, Rokan Hilir, Siak, Natuna, Karimun, Kuantan Singingi dan Kota Batam.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai ASN Dilingkungan Pemerintah Daerah.



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**