

DAMPAK PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PADA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
(STUDI PADA KANTOR CAMAT NGEBEL
KABUPATEN PONOROGO)

Oleh:
Windari

Abstract

The purpose of the study to find out and analyze the impact of the provision of Additional Income on the performance of Civil Servants in the Office of The District Head of Ngebel Ponorogo. Qualitative descriptive research type. Research objects are based on people's data sources, documents and events. Selection of informants with purposive sampling techniques. Interview, observation and documentation data collection techniques. Data instruments in the form of a list of questions, observations and recordings. Data analysis techniques using interactive data analysis of miles & huberman models. The impact was analyzed with Finsterbusch theory and Motz Single before-after program according to and performance theory according to John Miner with indicators of quality, quantity, use of time in work and cooperation. The results showed that the implementation of AEI was going well but there were still technical constraints. Quality there is an improvement in the quality of the work and a decrease in the error rate although not too great. The positive impact on the quantity of budget realization efficiency and realization of organizational performance achievement exceeds the target above 100%. The use of time in work there is a decrease in violations of working hours at the rate of absence, the rate of delay and quick return. The effective working time of employees in 2020 averaged 85%. While in the aspect of cooperation is not seen the impact because it has been running well before the AEI.

Keywords : Impact, Additional Employee Income, Performance

Pendahuluan

Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor penentu penilaian kinerja pegawai. Peraturan tentang disiplin PNS mengalami perubahan mulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha

Swasta, dan yang terbaru adalah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan dikeluarkannya peraturan tentang disiplin PNS adalah untuk menjaga tata tertib dan kemudahan

pelaksanaan tugas PNS, sehingga dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi negara berjalan semestinya.

M. Suparno (1992:85) menerangkan bahwa peraturan disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS. Dengan maksud untuk mendidik dan membina PNS, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 menyebutkan yang dimaksud pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.

Kepala Biro Humas BKN, Mohammad Ridwan, Rabu (7/2/2018) menjelaskan sepanjang tahun 2017, hukuman disiplin terhadap PNS kebanyakan diberikan atas pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, tepatnya sebanyak 570 kasus. Pelanggaran lain yang juga mendasari pemberian hukuman disiplin diantaranya karena kasus tidak menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan martabat PNS, tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan serta

menyalahgunakan wewenang (<https://bkn.go.id/berita,07/12/2020>).

Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati mengungkapkan gaji selalu menjadi alasan dari para Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindak korupsi. Lantaran gaji yang selama ini diterima terasa kecil sehingga belum mencukupi kebutuhan PNS. Hal ini masih menjadi perhatian Sri Mulyani ketika kembali menjabat sebagai Menkeu. Menurutnya, skema pemberian gaji PNS juga disesuaikan dengan kapasitasnya. Sri Mulyani tak ingin ada ketidakseimbangan yang muncul sehingga PNS merasa gaji yang diterimanya lebih kecil dibandingkan kompetensi yang dimiliki. Hal ini diungkapkan dalam acara Peringatan Hari Anti Korupsi Sedunia di Gedung KPK, Jakarta (<https://economy.okezone.com>, Senin 9/12/2019).

Dessler (2000) dalam Sudarmanto (2009,190) menyatakan kompensasi mencakup segala bentuk upah dan penghargaan / imbalan (reward) baik yang berupa pembayaran keuangan langsung seperti ; gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran finansial tidak langsung seperti asuransi dan liburan.

Bernadin (2003) memilah penghargaan/imbalan (reward) meliputi : kompensasi, benefit, penghasilan tambahan maupun penghargaan lain yang *tangible* dan yang *intangibile*. Massey (dalam Thorpe & Homan, 2000:143) membedakan penghargaan/imbalan

dalam dua hal pokok, yaitu : pertama, penghargaan finansial yang menyangkut perihal upah dasar, bonus individu/ tim/organisasi, upah yang terkait kinerja, upah didasarkan skill dan kompetensi, pensiun dan benefit; kedua, penghargaan non finansial mencakup; pengakuan, kesempatan berkarir, status, tanggungjawab dan pencapaian prestasi.

Tunjangan kinerja daerah merupakan bentuk lain dari tunjangan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Pasal 36 Ayat (2) disebutkan pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi

Pasal 39 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomer 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dinyatakan bahwa tambahan penghasilan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Peraturan Menteri
Pendayagunaan Aparatur Negara

dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 menyatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada : a) tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi; b) nilai dan kelas jabatan; c) indeks harga nilai jabatan; d) factor penyeimbang; e) indeks tunjangan kinerja daerah provinsi (*Locally-Based Comparability Payments/Locality Pay Rate*).

Dengan adanya peraturan-peraturan tersebut memberikan kesempatan kepada pemerintah Provinsi/Kabupaten/Daerah untuk memberikan tambahan penghasilan bagi PNS berdasarkan kepada beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Pendekatan untuk memberikan tambahan penghasilan terhadap PNS diatas sebagai salah satu solusi yang obyektif dalam mengatasi rendahnya pendapatan PNS karena salah satu kriteria pemberiannya didasarkan atas prestasi kerja.

Pemerintah Kabupaten Ponorogo, dengan mendasarkan pada peraturan-peraturan di atas, serta untuk meningkatkan produktivitas kerja, motivasi, didiplin dan kesejahteraan pegawai, maka diperlukan kebijakan untuk mengatur pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada pegawainya. Kebijakan tersebut dituangkan dalam Peraturan Bupati Nomor 101 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang berlaku mulai Tahun Anggaran 2019.

Wakil Bupati Ponorogo Soedjarno usai Upacara Peringatan HUT Korpri ke-47 di halaman kompleks perkantoran Pemerintah Kabupaten Ponorogo menyatakan TPP seharusnya memberi motivasi agar bekerja lebih baik, atau meningkat kinerjanya, dan lebih meningkat disiplinnya meskipun berkinerja baik dan disiplin itu sudah menjadi kewajiban. Para PNS harus tetap termotivasi meskipun yang bisa diberikan oleh Pemerintah Daerah adalah TPP dan belum berupa tunjangan kinerja karena harus mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah (<https://economy.okezone.com>, Senin 9/12/2019).

Berdasarkan pernyataan Kepala Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ponorogo Winarko Arief, pelanggaran disiplin PNS juga terjadi di Kabupaten Ponorogo. Sebanyak 21 Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Ponorogo melakukan pelanggaran kedisiplinan selama tahun 2019 lalu. Mereka mendapat hukuman beragam, mulai dari sanksi ringan, penurunan pangkat, hingga pemecatan. Jumlah pelanggar meningkat bila dibandingkan tahun 2018 silam. Dari 15 PNS yang melakukan pelanggaran pada 2018 meningkat menjadi 21 PNS pada 2019. Dari 21 PNS tersebut 18 diantaranya melakukan pelanggaran berat dan sedang, 3 sisanya melakukan pelanggaran ringan. Untuk pelanggaran ringan penerapan sanksi akan diberikan dari masing-masing Kepala Dinas. Sedangkan pelanggaran yang sedang mendapat

penurunan pangkat. Dan pelanggar berat sanksinya adalah dipecat secara tidak hormat atau secara hormat, (<https://rri.co.id>, 20/01/2020).

Sistem absensi PNS di Kabupaten Ponorogo yang sebelumnya menggunakan sistem manual, mulai tahun 2019 menggunakan sistem absensi online dengan aplikasi JATHILAN (Jaringan Teknologi Online Absensi ASN). Nama JATHILAN diambil dari salah satu tokoh/peraga dalam kesenian asli Ponorogo yaitu Reyog Ponorogo. Aplikasi ini menggunakan handphone berbasis android versi 5.0 Marshmallow pada titik koordinat yang telah ditentukan sesuai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) masing-masing dan pada waktu jam masuk (chek in) dan jam pulang (chek out) sesuai peraturan yang berlaku.

Dokumen rekapitulasi absensi yang dihasilkan oleh aplikasi JATHILAN tahun 2019 memuat data kehadiran, ketidakhadiran, keterlambatan, pulang cepat, serta izin tidak masuk kerja dikarenakan suatu hal. Data tingkat kehadiran selama 1 (satu) bulan ini menjadi dasar perhitungan tambahan penghasilan pegawai yang diatur dalam Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 101 tahun 2018. Tahun 2020 terdapat pengembangan sistem aplikasi absensi pegawai dengan penambahan menu aktivitas kerja untuk mengunggah hasil kerja pegawai setiap 2 jam sekali dalam sehari. Tingkat kehadiran dan capaian aktivitas kerja tersebut menjadi dasar

perhitungan tambahan penghasilan yang diterima pegawai. Kebijakan ini di atur dalam Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 123 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ponorogo dan sekaligus mencabut peraturan yang digunakan sebelumnya.

Perubahan sistem absensi pegawai dari sistem manual ke sistem online elektronik memerlukan proses adaptasi semua pegawai. Tidak mudah merubah kebiasaan lama absensi secara manual menjadi budaya absensi secara digital. Selain dibutuhkan kesadaran dari masing-masing pegawai, juga dibutuhkan dukungan sarana dan prasarana agar sistem absensi online yang menjadi dasar perhitungan tambahan penghasilan dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana dampak pemberian tambahan penghasilan pada kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Ngebel Kabupaten Ponorogo. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Ponorogo, khususnya dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai.

Menurut Finsterbusch dan Motz dalam Subarsono (2005:128), untuk melakukan evaluasi terhadap program yang telah diimplementasikan, ada beberapa

metode evaluasi salah satunya *Single program before-after* yaitu informasi yang diperoleh berdasarkan perubahan keadaan sasaran sebelum dan sesudah program dijalankan.

Dalam penelitian ini guna mengukur kinerja berdasarkan teori John Miner dalam Sudarmanto (2009:11), yang mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur yaitu : Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan; kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif /jam kerja hilang, Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian adalah Kantor Camat Ngebel Kabupaten Ponorogo. Obyek penelitian berdasarkan sumber data yaitu orang/informan, dokumen dan peristiwa. Teknik pemilihan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Instrumen data menggunakan daftar pertanyaan, pengamatan dan pencatatan. Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber data. Teknik analisis data menggunakan analisis data interaktif terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan model Miles & Huberman. Untuk menganalisis dampak menggunakan teori *Single*

program before-after menurut Finsterbusch dan Motz. Untuk mengukur kinerja menggunakan Teori John Miner yang terdiri dari 4 indikator yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama.

Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Lokasi Penelitian

Secara geografis Kecamatan Ngebel terletak di ketinggian 734 m sampai dengan 800 m DAPL, dengan luas wilayah 5.951,21 Ha atau 59,52 Km² yang meliputi lahan pertanian 2.883,10 Ha dan lahan non pertanian 3.068,11 Ha dengan curah hujan tertinggi mencapai 85 mm dan terendah 18 mm. Secara administratif terbagi dalam 8 (delapan) Desa, 31 Dukuh, 67 Rukun Warga (RW), 164 Tetangga (RT). Secara demografis berdasarkan Laporan Kependudukan Kecamatan Ngebel, jumlah penduduk sampai dengan 31 Desember 2020 adalah sejumlah 21.664 jiwa yang terdiri dari penduduk laki - laki sejumlah 10.752 jiwa dan penduduk perempuan sejumlah 10.912 jiwa.

Visi Misi Kecamatan Ngebel

Kantor Camat Ngebel terletak di Jalan Telaga Nomer 02 Ngebel RT 01 RW 01 Dukuh Ngingi Desa Ngebel Kecamatan Ngebel Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan dokumen rencana strategis 2016-2021 Visi Kecamatan Ngebel mengikuti Visi Kepala Daerah

terpilih yaitu “ Ponorogo lebih maju berbudaya dan religius”. Sedangkan misi Kecamatan Ngebel adalah “Sebagai Kecamatan yang melayani masyarakat secara prima, adil, ramah dan taat prosedur”. Adapun tujuan pelayanan yang dilaksanakan oleh Kecamatan Ngebel Kabupaten Ponorogo adalah ”Meningkatkan Tata Kelola Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan ”.

Struktur Organisasi Kecamatan berdasarkan Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 84 Tahun 2016 tanggal 30 Desember 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Ponorogo adalah Camat dan Perangkat Kecamatan, yang terdiri : Sekretariat Kecamatan (Sub bagian umum dan kepegawaian, Sub bagian keuangan, penyusunan program dan pelaporan), Seksi Tata Pemerintahan, Seksi Pemberdayaan Masyarakat, Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, Seksi Kesejahteraan masyarakat, Seksi Pelayanan Umum, Kelompok Jabatan Fungsional.

Untuk mengemban tugas pokok dan fungsinya, Kantor Camat Ngebel Kabupaten Ponorogo berdasarkan data tahun 2020 didukung personil sebanyak 17 (tujuh belas) orang PNS. Berdasarkan eselon jabatan struktural yaitu Eselon III 2 orang, Eselon IV 7 orang, non eselon/staf sebanyak 8 orang. Berdasarkan pendidikan S2 1 orang, S1 9 orang, dan lulusan SMA 7 orang. Berdasarkan golongan IV sebanyak 2 orang, golongan III

sebanyak 9 orang, sedangkan golongan II sebanyak 2 orang.

Sumber Data

Informan Penelitian

Camat Ngebel

Informan pertama adalah Camat Ngebel Kabupaten Ponorogo. Camat melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Camat Ngebel adalah sebagai informan kunci, selaku Kepala SKPD, Camat bertanggung jawab penuh dalam pelaksanaan pemberian TPP di Kecamatan Ngebel mulai proses perencanaan sampai dengan pelaporan TPP menjadi tanggungjawab Camat Ngebel. Data yang diperoleh dari indikator kualitas dan kerjasama.

Sekretaris Kecamatan Ngebel

Informan kedua adalah Sekretaris Kecamatan Ngebel. Data yang diperoleh adalah untuk mengukur kinerja dari indikator kualitas dan kerjasama. Tugas Sekretaris Kecamatan adalah untuk mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja kecamatan dan penyelenggaraan tugas-tugas seksi secara terpadu, sehingga sangat memahami bagaimana tingkat komunikasi dan koordinasi antar pegawai yang ada di Kecamatan Ngebel.

Kasubag Umum dan Kepegawaian

Informan ketiga adalah Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Ngebel. Ngebel. Berdasarkan tugas dan fungsinya, wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian sangat diperlukan untuk mendapatkan data dari indikator penggunaan waktu dalam bekerja. Semua data tentang administrasi dan pengelolaan kepegawaian, serta sistem penggajian dan pembayaran TPP SKPD Kecamatan Ngebel menjadi tanggung jawab Kasubag Umum dan Kepegawaian.

Dokumen

Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

SKP digunakan untuk mengukur indikator kualitas dan kerjasama. Berisi realisasi serta penilaian dari target yang telah ditetapkan selama 1 tahun. Dari formulir dikumpulkan data untuk mengukur mutu hasil pekerjaan dari pegawai. Dokumen yang diteliti adalah SKP Tahun 2018 sampai dengan tahun 2019 dengan sample sebanyak 9 pegawai yang terdiri dari 1 Sekretaris Kecamatan, 5 Kepala Seksi, dan 2 Kepala Sub Bagian.

Laporan Kinerja (LKj)

Dokumen Laporan Kinerja (Lkj) merupakan sumber data dari indikator Kuantitas. Dokumen yang diteliti adalah Laporan Kinerja (Lkj) Kecamatan Ngebel tahun 2018, 2019, dan 2020. Dalam LKj Kecamatan Ngebel terdapat data jumlah hasil capaian kinerja yaitu perbandingan

target dan realisasi kinerja, alokasi anggaran dan serapannya selama satu tahun, merupakan gambaran hasil kinerja dalam organisasi perangkat daerah Kecamatan Ngebel selama 1 tahun.

Rekapitulasi Absensi Pegawai

Dokumen rekapitulasi absensi untuk memperoleh data dari indikator penggunaan waktu dalam kerja. Yang diteliti adalah rekap absensi pegawai mulai tahun 2018, 2019 dan 2020. Tahun 2018 menggunakan format absensi manual. Tahun 2019 dan 2020, absensi pegawai menggunakan Aplikasi Jathilan. Aplikasi ini dibangun menggunakan pemrograman Java, menggunakan database PostgreSQL /mySQL. Aplikasi ini bisa *compability* atau menggunakan IMEI handphone untuk mendeteksi handphone yang digunakan pegawai saat melakukan presensi. Absensi dilakukan dengan swa foto pada jam masuk pagi hari (chek in) dan jam pulang (chek out) sesuai jam kerja yang telah ditentukan.

Peristiwa

Keberadaan peneliti yang bekerja di tempat penelitian memudahkan untuk melakukan pengamatan setiap waktu. Pengamatan dilakukan untuk memperoleh data dari indikator penggunaan waktu dalam bekerja. Peristiwa yang diamati adalah kegiatan absensi masuk (chek in) dan kepulangan (chek out) pegawai, serta pengisian aktivitas harian pegawai.

Berdasarkan Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 101 Tahun 2018 , Prosentase Tambahan Penghasilan diberikan kepada pegawai dengan ketentuan untuk kehadiran sebesar 80% , dan pertimbangan obyektif lainnya sebesar 20%. Besaran TPP berdasarkan Eselon dan Type SKPD. Berdasarkan Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 123 tahun 2019, jenis tambahan penghasilan dibedakan menjadi 2 (dua) berdasarkan perhitungan presensi kehadiran atau indikator lainnya sebesar 40% dan aktivitas kerja sesuai bobot (poin/grade/kelas) jabatan sebesar 60%.

Besaran TPP berdasarkan Cluster perangkat daerah.

Penerima Tambahan Penghasilan

Berdasarkan Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 123 tahun 2019, yang berhak menerima tambahan penghasilan adalah Pegawai Negeri Sipil dengan syarat yang telah ditentukan. Pada Kantor Camat Ngebel, ada 17 Pegawai dengan status PNS. Pada tahun 2019, yang berhak menerima TPP adalah 17 orang PNS. Sedangkan tahun 2020 ada 16 PNS. 1 PNS tidak menerima TPP dikarenakan yang bersangkutan menjadi Kepala Desa. Dalam Pasal 6 ayat 2 huruf i menyebutkan bahwa PNS yang diperbantukan/dipekerjakan/dititipkan pada Instansi lain di luar lingkungan Pemerintah Daerah tidak mendapatkan TPP. Dan Pemerintah Desa merupakan Instansi diluar Pemerintah Daerah.

Prosedur Pembayaran TPP

Tambahan Penghasilan diberikan berdasarkan skor kehadiran dan capaian aktivitas dalam 1 (satu) bulan yang dicetak melalui aplikasi online jathilan.

Skor kehadiran ditentukan berdasarkan indikator kehadiran (80%) dan pertimbangan obyektif lainnya (20%). Sedangkan skor capaian aktivitas kerja berdasarkan indikator yaitu waktu aktivitas kerja harian.

Tata Cara Pembayaran TPP

Pada tahun 2019 pembayaran tambahan penghasilan dibayarkan setiap bulan setelah dilakukan penilaian atas prestasi kehadiran yang dicetak dari presensi Jathilan. Pembayaran TPP dilakukan paling lama tanggal 10 bulan berikutnya.

TPP dibebankan pada DPA Kecamatan Ngebel Tahun Anggaran 2019 pada Belanja Tidak langsung Kode rekening 5.1.1.2.6 tentang Belanja Tambahan Penghasilan berdasarkan Tingkat Kehadiran dan Disiplin Kerja dengan anggaran sebesar Rp. 242.670.000,- untuk 12 bulan.

Proses pengajuan pembayaran dilakukan oleh Bendahara Pengeluaran membuat SPP (Surat Permintaan Pembayaran) melalui mekanisme Belanja Langsung (LS). Setelah diverifikasi dan dibuatkan SPM (Surat Permintaan Pembayaran) yang ditanda tangani oleh Kepala SKPD, kemudian diajukan ke BPPKAD (Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset

Daerah) Kabupaten Ponorogo. Setelah terbit SP2D (Surat Perintah Pencairan Dana) dari BPPKAD diteruskan ke Bank yang ditunjuk dan ditransfer ke rekening masing-masing pegawai. Pembayaran TPP dikenakan pajak Penghasilan (PPH) 21 sesuai ketentuan yang berlaku.

Pada tahun 2020 pembayaran tambahan penghasilan berbeda dengan tahun 2019. Selain besaran TPP yang diterima bertambah, dasar pembayaran adalah penilaian atas prestasi kehadiran dan capaian aktivitas kerja PNS sesuai dengan hasil rekapitulasi pada aplikasi presensi Jathilan.

Anggaran TPP Kecamatan Ngebel pada tahun 2020 dibebankan pada APBD Kabupaten Ponorogo. Jumlah anggaran TPP untuk Kecamatan Ngebel Tahun 2020 sebesar Rp. 385.308.936,- untuk 12 bulan.

Proses pengajuan TPP, Bendahara Pengeluaran hanya mencetak rekapitulasi TPP dari sistem presensi online. Rekap TPP ditandatangani oleh Camat selaku Kepala SKPD dan dikirimkan ke BPKSDM Kabupaten Ponorogo paling lambat tanggal 5 setiap bulannya.

Pembayaran TPP tetap dikenakan Pajak Penghasilan (PPH) Pasal 21 sesuai peraturan yang berlaku seperti tahun sebelumnya. Bedanya untuk tahun 2020, semua PNS yang mendapatkan TPP dikenakan potongan iuran BPJS 1% dari jumlah gaji dan TPP yang diterima sampai batas paling tinggi Rp.12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) perbulan.

Pembahasan

Pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Ngebel memberikan dampak langsung kepada pihak yang secara langsung terlibat sebagai sasaran program yaitu Pegawai Negeri Sipil. Analisis dampak dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis dampak menurut Finsterbusch dan Motz, yaitu *Single Program Before-After* yang berisi informasi yang diperoleh berdasarkan perubahan keadaan sasaran sebelum dan sesudah program dijalankan. Dalam hal ini yang dibandingkan adalah kinerja pada tahun 2018 sebelum adanya TPP dengan kinerja pada tahun 2019 dan 2020 setelah adanya pemberian TPP.

Dampak pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ngebel dapat dianalisis sebagai berikut:

- **Kualitas**

Menurut teori John Miner indikator kualitas diukur dari tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan hasil kerja. Dalam penelitian ini kualitas hasil kerja diukur dari nilai mutu hasil kerja dan tingkat kesalahan hasil kerja.

Hasil temuan data menunjukkan penilaian mutu hasil kerja berdasarkan SKP pegawai tahun 2018 rata-rata dalam kategori baik diatas point 80. Pada tahun 2019 dan 2020, ada peningkatan nilai dalam

SKP hanya beberapa pegawai saja dan kenaikan jumlahnya relatif kecil.

Hasil temuan data menunjukkan tingkat kesalahan kerja dari pegawai pada tahun 2018 masih sering dilakukan. Pada tahun 2019 dan 2020 rata-rata ada penurunan tingkat kesalahan, dikarenakan adanya target aktivitas kerja yang harus diupload setiap 2 jam sekali. Sehingga pegawai harus lebih berhati-hati agar waktu tidak terbuang sia-sia.

Berdasarkan hasil temuan data dapat dianalisis bahwa pemberian tambahan penghasilan berdampak relatif kecil pada peningkatan kualitas kerja pegawai di Kantor Camat Ngebel.

- **Kuantitas**

Menurut teori John Miner indikator kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Dalam penelitian ini kualitas hasil kerja diukur dari jumlah target dan realisasi capaian kinerja, jumlah alokasi anggaran dan realisasi serapan anggaran.

Hasil penelitian menemukan jumlah target dan realisasi capaian kinerja organisasi Kecamatan Ngebel pada tahun 2018 rata-rata dibawah 100%. Sedangkan pada tahun 2019 dan 2020, realisasi target dan capaian kinerja organisasi melebihi target 100%. Hasil temuan data jumlah alokasi dan realisasi serapan anggaran pada tahun 2018 sampai dengan 2020 rata-rata diatas 95%.

Berdasarkan hasil temuan data dapat dianalisis bahwa pemberian tambahan penghasilan berdampak

positif pada kuantitas kerja pegawai di Kantor Camat Ngebel. Jumlah alokasi anggaran yang terserap berbanding lurus dengan realisasi capaian kinerja Sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran dan peningkatan hasil capaian kinerja yang melebihi target diatas 100%.

- **Penggunaan Waktu dalam Kerja**

Menurut teori John Miner indikator penggunaan waktu dalam kerja diukur dari tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. Dalam penelitian ini penggunaan waktu dalam kerja diukur dari tingkat ketidakhadiran, jumlah keterlambatan dan pulang cepat, waktu efektif kerja.

Hasil temuan data menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai dibandingkan tahun 2018, pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan. Meskipun tetap ada yang melakukan pelanggaran dengan masih ditemukan data pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan.

Hasil temuan data menunjukkan pada tingkat keterlambatan dan pulang cepat mendahului jam kerja pada tahun 2018, tidak ada pencatatan tingkat keterlambatan dan kepulangan mendahului jam kerja. Hal ini disebabkan karena sistem absensi secara manual. Sedangkan temuan data pada tahun 2019 dan 2020 terdapat penurunan tingkat pelanggaran jam kerja berupa keterlambatan dan pulang cepat.

Hasil temuan data menunjukkan waktu efektif kerja pada tahun 2018 dan 2019 tidak ditemukan dikarenakan sistem absensi manual tidak mencatat jumlah jam kerja pegawai. Sedangkan pada tahun 2020, data tersebut sudah terekam otomatis dalam server aplikasi Jathilan. Hal ini menunjukkan bahwa kerja pegawai dapat terpantau secara langsung sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil temuan data di Kantor Camat Ngebel capaian aktivitas kerja pegawai tahun 2020 rata-rata mencapai 85%.

Besaran TPP yang diterima oleh pegawai sangat ditentukan oleh besar kecilnya pelanggaran disiplin jam kerja. Semakin banyak melakukan pelanggaran maka semakin banyak jumlah pemotongan TPP yang diterima. Hal ini menjadi motivasi pegawai untuk tidak melakukan pelanggaran.

Berdasarkan hasil temuan dari data-data tersebut diatas dapat dianalisis bahwa pemberian tambahan penghasilan berdampak positif pada penggunaan waktu dalam kerja pegawai. Dibuktikan dengan adanya penurunan tingkat pelanggaran jam kerja pegawai.

Data lain yang ditemukan pada penggunaan waktu dalam kerja adalah kendala yang dihadapi pegawai dalam sistem absensi online. Terjadi kendala teknis dikarenakan kekuatan server pusat absensi yang ada di Kabupaten tidak seimbang dengan beban yang ada. Terlalu banyak yang mengakses aplikasi secara bersamaan terutama saat

absensi masuk atau *chek in*. Selain itu ditemukan kesalahan pegawai yang sering lalai atau lupa dalam mengisi kegiatan aktivitas kerja.

- **Kerjasama**

Menurut teori John Miner indikator kerjasama diukur dari tingkat kerjasama dengan orang lain dalam bekerja. Dalam penelitian ini kerjasama diukur dari nilai perilaku kerjasama pegawai, tingkat komunikasi dan koordinasi antar pegawai.

Hasil temuan data menunjukkan ada sedikit kenaikan nilai perilaku kerja sama pegawai pada tahun 2019 dan 2020. Sedangkan hasil temuan data tingkat komunikasi dan koordinasi menunjukkan tidak ada perubahan berarti pada tahun 2019 dan 2020.

Berdasarkan data tersebut dapat dianalisis bahwa pemberian tambahan penghasilan tidak berdampak pada tingkat kerjasama pegawai yang sudah terjalin baik. Hal ini disebabkan karena kerjasama yang ada di Kecamatan Ngebel telah menjadi budaya sejak lama, saling bantu membantu sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Kesimpulan

Pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai di Kantor Camat Ngebel telah dilaksanakan secara cukup baik sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku. Namun masih ditemukan kendala dalam sistem absensi online pegawai. Pegawai tidak dapat mengakses

aplikasi Jathilan dikarenakan server pusat di Kabupaten Ponorogo sering mengalami masalah. Selain itu masih ada pegawai yang lalai dan lupa tidak mengisi aktivitas kerja.

Pemberian tambahan penghasilan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja PNS Kantor Camat Ngebel. Pada aspek kualitas dibandingkan sebelum adanya TPP, ada peningkatan mutu hasil pekerjaan dan berkurangnya tingkat kesalahan dalam bekerja meskipun tidak terlalu besar.

Pada aspek kuantitas pemberian tambahan penghasilan berdampak positif dibuktikan dengan adanya efisiensi realisasi anggaran dan realisasi capaian kinerja organisasi melebihi target diatas 100%.

Pada aspek penggunaan waktu dalam kerja pemberian tambahan penghasilan berdampak positif dibuktikan adanya penurunan pelanggaran jam kerja pada tingkat ketidakhadiran, tingkat keterlambatan dan pulang cepat. Capaian waktu efektif kerja pegawai tahun 2020 rata-rata 85 %. Sedangkan pada tahun 2018 dan 2019 belum ada pencatatan aktivitas jam kerja pegawai.

Pemberian TPP tidak berdampak pada aspek kerjasama. Hal ini dikarenakan sistem kerjasama di Kantor Camat Ngebel sudah berjalan baik dan menjadi budaya organisasi sebelum adanya pemberian tambahan penghasilan.

Saran

a. Perlu adanya perbaikan sarana dan prasarana sistem absensi online

untuk mengoptimalkan performa dan kualitas server jathilan sehingga sesuai dengan kebutuhan traffic pengguna.

- b. Perlu adanya pembinaan kepada pegawai agar lebih termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan.

Daftar Pustaka

Akbar, M.F & Kohi, W.K 2018. *Studi Evaluasi Kebijakan (Evaluasi Beberapa Kebijakan di Indonesia)*. Ideas Publishing Gorontalo.

Lexy J. Moleong. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Subarsono, 2011. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Shiomy Suci W.R, 2014. *Dampak Pelaksanaan Sistem Kompensasi Berbasis Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Cipta Karya dan tata Ruang Kota Surabaya*. Jurnal kebijakan dan Manajemen Publik Volume 2, Nomor 01, Januari 2014

Haryanti, A, 2020. *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.

<https://www.bkn.go.id/artikel/disiplin-pegawai-negeri-sipil>

Kanestren, D.R, 2009. *Analisis Hubungan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap di RS Pertamina Jaya*. <https://bit.ly/3tfbS3i>

Simanjuntak, Kz, 2016. *Evaluasi Dampak Implementasi Program Pembinaan dan Peningkatan Desa Gudang Garam Kecamatan Bintang Bayu Kabupaten Serdang Bedagai*. <https://bit.ly/3vgLiZf>

Sherly, A 2016. *Dampak Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah dalam Meningkatkan Kinerja PNS di Kabupaten Lamandau (Study di Sekretariat Daerah Sub Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam*. <https://bit.ly/3qQm4hb>

Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 84 Tahun 2016 tanggal 30 Desember 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Ponorogo.

Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 123 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan kepada PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ponorogo