



Analisis Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Setda Kabupaten Raja Ampat

Ratna Rosmauli Pakpahan^{*}, Muhammad Thasrin

Fakultas Ilmu Sosial, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Victory Sorong, Kota Sorong, Indonesia

Email: ¹*ratnarosmauli@gmail.com, ²mthasrin@gmail.com

Abstrak—Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi). Peningkatan kinerja dapat didukung dari adanya motivasi, salah satunya berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan di lingkup Pemerintah Kabupaten Raja Ampat merupakan kompensasi kinerja pegawai yang disebut sebagai Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Dimana tujuan dari pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) diharapkan dapat menjadi motivasi kerja bagi para pegawai pemerintah. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan langkah-langkah pengumpulan data dan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini yaitu (1) Rancangan Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) SETDA Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan didasari pada tunjangan yang sebelumnya sudah pernah ada yaitu Tunjangan Kinerja Daerah (TKD); (2) Proses Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berdasarkan Pangkat dan Golongan sudah berjalan dengan baik dan lancar, yaitu diberikan setiap bulannya kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga honorer di Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan dengan pemberian besaran atau jumlah berdasarkan golongan, kehadiran/absensi dan kinerja serta loyalitas. dan (3) Kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) SETDA Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan, secara umum mengalami perubahan yang sangat signifikan yaitu mengalami peningkatan kualitas kerja dalam hal ini terlihat dari kehadiran pegawai yang semakin meningkat dan berdampak bagi perekonomian Raja Ampat yang semakin membaik.

Kata Kunci: Kinerja; Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP); Aparatur Sipil Negara (ASN)

Abstract—Performance is basically the responsibility of every individual who works in an institution or an organization. Good performance is the optimal result of work and in accordance with organizational standards and supports the achievement of organizational goals. Improved employee performance will bring progress to the agency (organization). Improved performance can be supported by motivation, one of which is compensation. Compensation provided within the scope of the Raja Ampat Regency Government is compensation for employee performance referred to as the Income Improvement Allowance (TPP). Where the purpose of providing Income Improvement Allowances (TPP) is expected to be a work motivation for government employees. In this study using a qualitative research method by using steps of data collection and through observation, interviews, and documentation. The results of this study are jasydygywey (1) The design for the provision of income repair allowances (TPP) to the Raja Ampat District Government Civil Servant (ASN) Equipment Section is based on pre-existing allowances, namely the Regional Performance Allowance (TKD); (2) The process of granting Income Repair Allowances (TPP) based on rank and class has been running well and smoothly, namely given every month to all State Civil Servants (ASN) and honorary staff in Raja Ampat Regency, the Equipment Section by giving the amount or amount based on class, attendance / attendance and performance and loyalty. and (3) The quality of work of the State Civil Service Apparatus (ASN) of the Raja Ampat Regency Equipment Section, in general, has experienced a very significant change, namely experiencing an increase in the quality of work, in this case it can be seen from the increasing attendance of employees and an impact on the Raja Ampat economy which is getting better.

Keywords: Performance; Income Improvement Allowances (TPP); State Civil Apparatus (ASN)

1. PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai. (Sutrisno, 2016) menyimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi.

Melayu S.P Hasibuan dalam bukunya MSDM (Hasibuan, 2013), menyatakan bahwa pegawai adalah orang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian.

Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan profesional, untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini pada lingkup Pemerintah disebut sebagai Aparatur Sipil Negara maka diperlukan adanya pelatihan dan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) agar mampu bersaing dalam eraglobalisasi ini, serta mampu memberikan pelayanan prima kepada seluruh masyarakat.



Untuk penciptaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal dan profesional maka diperlukan imbalan yang tinggi sebagai balas jasa atas pemberian segenap hasil kerja keras yang ditunjukkan kepada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Setiap pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga pegawai pemerintah bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi.

Menurut (Kadar Nurjaman, 2014), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Menurut Mangkunegara (Anwar Prabu, 2011) mengemukakan : “Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan seperti insentif dan tunjangan”.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Dan Menurut (Wibowo, 2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Berdasarkan paparan para ahli tentang kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian upah baik berupa financial ataupun non financial atas prestasi pekerjaan pegawai yang telah selesai dan memenuhi target serta memperoleh manfaat bagi organisasi.

Kompensasi yang diberikan di lingkup Pemerintah Kabupaten Raja Ampat merupakan kompensasi kinerja pegawai yang disebut sebagai Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Dimana tujuan dari pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) diharapkan dapat menjadi motivasi kerja bagi para pegawai pemerintah.

Dan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) di Kabupaten Raja Ampat diharapkan dapat menunjang kinerja pegawai pemerintah dan menjadi motivasi bagi pegawai dalam melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor SETDA Bagian Perlengkapan yang bertempat di Kompleks Kantor Bupati Kabupaten Raja Ampat, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) SETDA Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan.

2.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata bukan dalam bentuk angka. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu sejarah singkat objek penelitian, letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, dan kuisioner.

Data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat dihitung atau diukur secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan dalam bentuk bilangan atau angka. Dalam hal ini yang termasuk data kuantitatif adalah hasil lembar kuisioner atau angket.

b. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara membagikan kuisioner secara langsung kepada pegawai serta sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari SETDA Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan yang telah mengisi lembar kuisioner yang telah dibagikan peneliti.

2.3 Sampel Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tau tentang apa yang diharapkan peneliti, atau mungkin orang tersebut sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situsi sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini narasumber yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data dan informasi yaitu Pegawai Negeri Sipil SETDA Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan sebanyak 15 orang.

2.4 Instrumen Penelitian

Dua hal yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen adalah peneliti sendiri. Peneliti sebagai human instrumen, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya. Nasution dalam (Sugiyono, 2012), menyatakan: dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain dari pada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama. Alasannya ialah bahwa, segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti masalah, fokus penelitian, prosedur penelitian, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan, itu semuanya tidak dapat ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya.



Segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian itu. Dalam keadaan yang serba tidak pasti dan tidak jelas, tidak ada pilihan lain dan hanya peneliti itu sendiri sebagai alat satu-satunya yang dapat mencapainya.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan dalam skripsi ini, maka penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Observasi disebut juga pengamatan, yang meliputi kegiatan pemantauan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera.

b. Metode Interview

Dalam penelitian ini metode interview digunakan untuk menggalidata tentang sejarah atau latar belakang berdirinya lembaga, letak geografis objek penelitian dan struktur organisasi objek penelitian.

2.6 Teknik Analisis Data

(Miles & Huberman, 2016), mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh dengan aktivitas dalam analisis data meliputi tahapan data reduktion, data display dan conclusion drawing/verification (Sugiyono, 2015).

a. Data Reduction

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polannya agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinnnya bila diperlukan.

b. Data Display

Adalah penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Penyajian tersebut untuk dapat memetakan data yang telah direduksi serta juga untuk memudahkan dalam menuturkan, menyimpulkan dan menginterpretasikan data.

c. Conclusion Drawing/verification

Kesimpulan berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang menjadi jelas. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Bila kesimpulan didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten maka kesimpulan menjadi kredibel.

2.7 Pengujian Kredibilitas Data

Dalam penelitian ini pengujian kredibilitas data penelitian yang akan dilakukan dengan cara triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan cara triangulasi teknik, sumber data dan waktu. Triangulasi teknik dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama dengan teknik yang berbeda, yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Triangulasi sumber, dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama melalui sumber data yang berbeda. Triangulasi waktu artinya pengumpulan data dilakukan pada berbagai kesempatan, pagi, siang dan sore hari. Dengan triangulasi dalam pengumpulan data tersebut, maka dapat diketahui apakah narasumber memberikan data yang sama atau tidak. Kalau narasumber memberi data yang berbeda, maka berarti datanya belum kredibel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Rancangan Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) SETDA Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan.

Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) merupakan perubahan dari Tunjangan Kinerja Daerah (TKD). Mengingat dan memperhatikan bahwa diperlukan kinerja yang baik dan berkualitas sehingga pemberian tunjangan untuk meningkatkan kinerja pegawai tetap dilaksanakan, hanya mengalami perubahan nama dari TKD menjadi TPP.

Berbicara mengenai rancangan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP), maka perlu diketahui tujuan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) atau yang melatarbelakangi pemberian tunjangan tersebut. Secara umum tujuan atau latar belakang pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berikut pemaparan dari beberapa narasumber mengenai tujuan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP):

“latar belakang pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan memberikan motivasi semangat bagi pegawai dalam bekerja, sedangkan tujuan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah” (Ruaida Dimara)

Hal yang sama juga didukung oleh pendapat narasumber berikut:



“latar belakang adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yaitu agar Aparatur Sipil Negara (ASN) memaksimalkan kinerja, sedangkan tujuan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yaitu untuk memacu pegawai memaksimalkan kinerja mereka” (Oglen)

Sejalan dengan itu asman juga mengungkapkan bahwa:

“latar belakang dan tujuan adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yaitu untuk mendorong kedisiplinan dan kinerja pegawai”

Berdasarkan pemaparan tersebut mau menjelaskan bahwa latar belakang dan tujuan adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yaitu untuk meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan tujuan tersebut rancangan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dapat berjalan dan terlaksana dengan baik.

Rancangan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) SETDA Kabupaten Raja Ampat khususnya Bagian Perlengkapan dan bahkan diseluruh daerah semua berasal dari peraturan Bupati. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Kepala Sub Bagian Perlengkapan:

“iya, TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan) ditetapkan dan diberikan berdasarkan peraturan Bupati” (Ruaida Dimara)

Hal ini mau menjelaskan bahwa adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) SETDA Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan bersumber atau memiliki payung hukum dari Peraturan Bupati.

Pengetahuan yang sama juga yang diungkapkan oleh salah satu staf atau pegawai Kabupaten Raja Ampat bidang Perlengkapan:

“yang saya tau rancangan penetapan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dari peraturan Bupati” (Bastian Marani)

Salah satu pegawai yang mengetahui rancangan penetapan TPP. Sedangkan beberapa pegawai yang peneliti wawancarai tidak mengetahui rancangan penetapan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP).

Berdasarkan informasi media kabar yang beredar, bahwa Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) di Kabupaten Raja Ampat akan diberikan awal tahun 2019 yaitu tepatnya pada bulan Januari, berikut pemaparannya:

“Pada januari tahun 2019 ini kita akan berlakukan TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan), untuk memperbaiki kesejahteraan pegawai tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas kerja kita dalam pelayanan kepada masyarakat” (media elektronik, infopublik.id)

Merupakan kalimat yang disampaikan oleh Bupati Raja Ampat Abdul Faris Umlati, SE, saat memimpin apel. Namun kenyataannya berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber mengatakan bahwa:

“Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) baru diberikan mulai maret tahun 2019 kemarin” (Asman)

Pelaksanaan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) bukan bulan januari, melainkan bulan maret, hal yang sejalan juga diungkapkan oleh Kepala Sub Bagian Perlengkapan:

“eee, Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dilaksanakan di bulan maret tahun 2019” (Ruaida Dimara)

Berdasarkan pemaparan beberapa narasumber tersebut menjeaskan bahwa pelaksanaan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dimulai pada bulan maret tahun 2019.

3.2 Proses Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berdasarkan Pangkat dan Golongan

Sejalan dengan point sebelumnya mengenai rancangan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) SETDA Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan, pembahasan selanjutnya yaitu mengenai proses pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) SETDA Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan.

Berdasarkan peraturan Bupati yang dijadikan acuan dalam melaksanakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) SETDA Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan maka bulan maret telah dilaksanakan. Pelaksanaan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) tersebut tidak hanya dilaksanakan begitu saja namun ada persyaratan yang harus dilakukan oleh pegawai sebagai setelah menerima Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) tersebut.



Prosesnya yaitu diberikan setiap bulan, namun Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berbeda dengan gaji, tunjangan tersebut diluar dari gaji yang diterima atau dengan kata lain selain menerima gaji, pegawai juga menerima Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP).

Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berdasarkan loyalitas dan kehadiran, hal ini seperti yang diungkapkan oleh salah satu narasumber:

“jadi, pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) kepada kami para pegawai yaitu dengan berdasarkan loyalitas dan kehadiran. Kalau loyalitas itu berdasarkan penilaian atasan, sedangkan kehadiran dinilai dari absensi kita setiap hari...” (Bastian Marani)

Pemaparan dari salah satu pegawai Kabupaten Raja Ampat bagian perencanaan menjelaskan bahwa pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berdasarkan penilaian dari atasan dan juga absensi pegawai setiap harinya.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh salah satu narasumber yang peneliti wawancarai yaitu:

“kalau yang saya tau Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) diberikan kepada kami berdasarkan penilaian kinerja, loyalitas dan absensi” (Oglen Lukas)

Menambahkan penjelasan dari narasumber sebelumnya bahwa selain berdasarkan loyalitas dan absensi, Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) juga diberikan berdasarkan kinerja, hal ini sejalan dengan tujuan dari Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) itu sendiri yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Namun dalam proses pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) mengalami sedikit kendala yaitu waktu atau tanggal pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) tidak menentu dan penerimaan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) langsung dari bendahara, berikut hasil wawancara dengan salah satu narasumber:

“saya menerima Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) langsung dari bendahara, tapi setiap bulannya tidak tetap tanggal penerimaannya, saya juga tidak tau kenapa sampai tidak tetap tanggal pemberian tunjangan itu, yang penting tiap bulan saya dapat tunjangan perbaikan penghasilan...” (Asman)

Berdasarkan pemaparan salah satu narasumber tersebut menjelaskan bahwa tanggal pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) masih belum pasti setiap bulannya.

Hal ini memberikan penilaian dari pegawai terhadap Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dan membandingkan dengan Tunjangan Kinerja Daerah yang dahulu pernah ada, bahwa sebelum ada Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP), pegawai menerima Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan mengenai waktu pembayarannya tepat waktu. Berikut hasil wawancara dengan narasumber:

“sebelum adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) kita dapat Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan itu pembayarannya tepat waktu, berbeda dengan yang sekarang...” (Bastian Marani)

Penilaian dari pegawai terhadap pemberian Tunjangan yang dulu dengan yang sekarang memiliki perbedaan dari sisi ketepatan waktu.

Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang dilakukan setiap bulan yaitu dengan sasaran atau tujuan penerima tunjangan seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga honorer di Pemerintah daerah. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh kepala sub bagian perlengkapan:

“Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) diberikan kepada semua Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga honorer yang bekerja di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Raja Ampat” (Ruaida Dimara)

Berdasarkan pemaparan narasumber tersebut, maka penerima Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga honorer di Pemerintah daerah khususnya di Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan.

Menjadi bahan analisis dalam penelitian ini juga yaitu jumlah atau besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang diberikan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga Honorer di Kabupaten Raja Ampat. Berikut penjelasan dari beberapa narasumber:

“kalau yang saya tau Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) di sini normalnya 2.200.000 (dua juta dua ratus ribu rupiah)” (Asman)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh narasumber lainnya yaitu:

“saya dapat Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dua juta dua ratus ribu rupiah, tapi tergantung absensi dan penilaian kepala bagian kalau menurut saya” (Oglen Lukas)

Berdasarkan pemaparan narasumber tersebut, menjelaskan bahwa pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) mengenai besaran dan jumlahnya ada yang sama dan ada berbeda, semua tergantung dari absensi/kehadiran, dan golongan serta penilaian dari kepala bagian. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik penilaian maka jumlah yang diterima juga sesuai dengan kualitas kinerja pegawai tersebut, sebaliknya jika kehadiran atau kualitas kinerja yang dilihat dari kehadiran kurang baik, maka jumlah yang diterima juga disesuaikan dengan penilaian tersebut. Berikut hasil wawancara dengan salah satu narasumber penerima Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP):



“jumlahnya ada yang berbeda, yang aktif dan yang rajin mendapatkan upah yang berbeda dibandingkan dengan yang kurang aktif.” (Oglen Lukas)

Dengan adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) sekalipun mendapatkan besaran atau jumlah yang berbeda berdasarkan penilaian, namun mendapat tanggapan baik secara umum oleh pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan. Berikut hasil wawancaranya:

“saya sangat bersyukur, karena dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) saya bisa membantu keuangan keluarga saya” (Asman)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh narasumber lainnya:

“saya sangat berterima kasih kepada pemerintah Kabupaten Raja Ampat atas pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)” (Oglen Lukas)

Juga diungkapkan oleh kepala sub bagian perlengkapan:

“semua Aparatur Sipil Negara (ASN) merasa sangat senang karena dengan adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) bisa menambah pendapatan dan juga meringankan kebutuhan keluarga.” (Ruaida Dimara)

Berdasarkan pemaparan tersebut, menjelaskan bahwa dengan adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) merasa bersyukur dan berterimakasih, dikarenakan dapat membantu perekonomian keluarga mereka.

Secara keseluruhan maka dapat peneliti simpulkan bahwa proses pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berjalan dengan baik sampai dengan saat ini.

3.3 Kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) SETDA Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan

Pada point pertama analisis dalam penulisan ini sudah disinggung mengenai tujuan adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yaitu untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), hal tersebut sejalan dengan pembahasan pada pembahasan point ketiga ini.

Secara umum pada pembahasan ini penulis akan memaparkan dua kondisi kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu sebelum adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dan setelah pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP).

Kondisi pertama yaitu kondisi sebelum adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dalam hal kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan yaitu ditemukan adanya pegawai yang bekerja dengan tidak memberikan yang terbaik, hal ini terlihat dari kehadiran pegawai dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kehadiran pegawai sangat menurun bahkan naik turun, hal ini sangat mempengaruhi kualitas produktivitas pemerintah setempat dalam hal pelayanan yaitu tidak dapat memberikan pelayanan yang baik, sehingga masyarakat pun merasakan ketidakpuasan dari sisi pelayanan yang mereka terima. Hal inilah yang melatarbelakangi pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP).

Setelah adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) maka kondisi kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Raja Ampat bagian Perlengkapan mengalami perubahan yang signifikan, berikut hasil wawancara:

“perubahan yang terjadi setelah adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yaitu kehadiran pegawai jadi lebih baik dan kinerja semakin berkualitas” (Asman)

Sejalan dengan itu, diungkapkan oleh narasumber lainnya:

“tujuan yang ditetapkan dalam pemberian atau dengan adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) sudah tercapai, dimana absensi pegawai mulai meningkat” (Oglen)

Semua penjelasan dari narasumber diatas mau menjelaskan bahwa dengan adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) maka kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan mengalami perubahan yang signifikan ke arah yang lebih baik yaitu berdampak bagi perekonomian Raja Ampat yang semakin membaik.

Pendapat yang berbeda juga ditemukan dari salah satu narasumber yang mengatakan bahwa:

“tujuan dari adanya pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) belum sepenuhnya tercapai, karena dengan adanya tunjangan tersebut pegawai malah semakin dimanjakan”

Pendapat tersebut mengandung arti bahwa dengan adanya tunjangan tersebut mash terdapat pegawai yang belum memperbaiki kualitas kerjanya, namun berdasarkan hasil wawancara mengenai kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Raja Ampat bahwa sudah sebagian besar mengalami perubahan kualitas kerja.

Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) memiliki alat ukur sehingga Kualitas kerja pegawai dapat dihitung. Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Sub Bagian Perlengkapan:



“yang menjadi alat ukur kinerja ASN dan honorer yaitu prosentase kehadiran 40%, kinerja 40% dan loyalitas 20%. Yang menilai kinerja dan loyalitas adalah atasan dan yang menilai kehadiran adalah menggunakan mesin absensi”

Presentase untuk kinerja lumayan besar yaitu sebesar 40%, hal ini menunjukkan bahwa jika adanya perubahan kinerja maka tujuan dari pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) tercapai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang penulis paparkan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Rancangan Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) SETDA Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan. Secara umum rancangan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) didasari pada tunjangan yang sebelumnya sudah pernah ada yaitu Tunjangan Kinerja Daerah, dan melihat serta mengingat bahwa kinerja merupakan bagian terpenting dalam mensukseskan kerja pada pemerintahan sehingga perlu mendapat perhatian, dan salah satunya yaitu dengan adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Proses Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berdasarkan Pangkat dan Golongan. Secara umum proses pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) sudah berjalan dengan baik dan lancar, yaitu diberikan setiap bulannya kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga honorer di Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan dengan pemberian besaran atau jumlah berdasarkan golongan, kehadiran/absensi dan kinerja serta loyalitas. Kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) SETDA Kabupaten Raja Ampat Bagian Perlengkapan. Secara umum mengalami perubahan yang sangat signifikan yaitu mengalami peningkatan kualitas kerja dalam hal ini terlihat dari kehadiran pegawai yang semakin meningkat dan berdampak bagi perekonomian Raja Ampat yang semakin membaik.

REFERENCES

- Anwar Prabu, M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Perusahaan, Bandung: PTRemaja RosdakaryaPTRemaja Rosdakarya*.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Kadar Nurjaman. (2014). *Manajemen Personalia*. CV Pustaka Setia.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2016). Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook. In *Nursing standard (Royal College of Nursing (Great Britain) : 1987)*.
- Sedarmayanti. (2011). Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono, P. D. (2015). Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan ke-8. In *Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kerja* (Dua). PT. Raja Grafindo Persada.