

Efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah

Novining T Pae, Hasbullah, Intam Kurnia, Nuraisyah

Program Studi Magister administrasi Publik, Universitas Tadulako, Indonesia

Email: Nuraisyah121270@gmail.com

Article Information

Submitted: 03 Juli 2024

Accepted: 18 Juli 2024

Online Publish: 18 Juli 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. Menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi, penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2023 tentang TPP belum sepenuhnya tercapai, meskipun prosedur pelaksanaannya telah sesuai dengan SOP. Pengawasan dan pengendalian kebijakan masih kurang optimal, dan belum semua pegawai memahami peraturan dengan baik. Peningkatan kemampuan pegawai berjalan baik, namun masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan benar. Efektivitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai, dan pelaksanaan kebijakan dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Menurut Duncan dalam Richard M. Steers, ukuran efektivitas mencakup pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Kesimpulannya, penerapan TPP di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah bertujuan untuk meningkatkan kinerja, disiplin, pelayanan publik, dan kesejahteraan ASN, namun masih terdapat ASN yang tidak disiplin dan pengawasan serta pengendalian kebijakan yang belum optimal. Sosialisasi informasi sudah dilakukan, namun belum semua pegawai memahami isi peraturan dengan baik. Peningkatan kemampuan pegawai berjalan baik, namun masih perlu ditingkatkan.

Kata Kunci: *Efektivitas, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Dinas Kesehatan, Provinsi Sulawesi Tengah*

Abstract

This research aims to determine the effectiveness of Additional Employee Income (TPP) in improving the performance of State Civil Apparatus within the scope of the Central Sulawesi Provincial Health Service. Using qualitative descriptive methods with data collection techniques in the form of interviews, observation and documentation, this research shows that the objectives of Governor Regulation Number 3 of 2023 concerning TPP have not been fully achieved, even though the implementation procedures are in accordance with the SOP. Supervision and control of policies are still less than optimal, and not all employees understand the regulations well. Increasing employee capabilities is going well, but there are still employees who do not carry out their duties properly. Effectiveness is a measure that shows the extent to which targets (quantity, quality and time) have been achieved, and policy implementation is seen as the level of achievement of operative and operational goals. According to Duncan in Richard M. Steers, measures of effectiveness include goal achievement, integration and adaptation. In conclusion, the implementation of TPP in the Central Sulawesi Provincial Health Service aims to improve performance, discipline, public services and welfare of ASN, however there are still ASN who are not disciplined and whose supervision

How to Cite

DOI
e-ISSN
Published by

Novining T Pae, Hasbullah, Intam Kurni, Nuraisyah/Efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah/Vol 5 No 3 (2024)
<http://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v5i3.425>
2721-2246
Rifa Institute

Efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah

and control of policies is not yet optimal. Information dissemination has been carried out, but not all employees understand the contents of the regulations well. Increasing employee capabilities is going well, but still needs to be improved.

Keywords: *Effectiveness, Additional Employee Income (TPP), Performance, State Civil Apparatus, Health Service, Central Sulawesi Province.*

Pendahuluan

Di era reformasi birokrasi, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut dapat melayani masyarakat dengan baik. Reformasi birokrasi merupakan upaya melakukan perubahan mendasar pada suatu sistem yang tujuannya adalah mengubah struktur, perilaku, dan eksistensi lama. Dalam Pasal 4 Perpres 81 Tahun 2010 disebutkan bahwa pelaksanaan operasional Desain Besar Reformasi Birokrasi 2010-2025 akan dituangkan dalam road map Reformasi Birokrasi yang ditetapkan setiap 5 (lima) tahun sekali oleh Menteri Negara. untuk Reformasi Administrasi dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB). Dalam road map 2010-2014 dan road map 2015-2019 disebutkan bahwa fungsi dalam menyukseskan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah memberikan tunjangan kinerja kepada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Memberikan kinerja tambahan untuk memberikan motivasi kepada pegawai dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi (Sitepu et al., 2017).

Hal ini juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tentang Gaji dan Tunjangan Pasal 79 ayat (1) berbunyi “Pemerintah wajib memberikan gaji yang adil dan layak kepada ASN serta menjamin kesejahteraan ASN”. Pemberian gaji kepada ASN diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja ASN, dengan gaji yang layak dan mampu memenuhi kesejahteraan pegawai, tentunya ASN akan lebih fokus dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu langkah yang dilakukan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan memberikan tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja daerah (Indonesia, 2014).

Tujuan pemberian tunjangan kinerja ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan dapat membantu meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kinerja pegawai agar dapat bekerja dengan giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tambahan penghasilan pegawai merupakan tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN yang dikaitkan dengan kehadiran dan penilaian kinerja. Tunjangan kinerja daerah merupakan penyempurnaan dari tunjangan yang sudah ada dan akan menjadi tunjangan khusus untuk memacu kinerja sekaligus menjamin keadilan dalam pemberian tunjangan (Wardana & Agustina, 2018).

Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilihat dari segi kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam meningkatkan efektivitas organisasi pemerintah dalam melaksanakan tugasnya khususnya kinerja pegawai, perlu diciptakan motivasi dalam bekerja agar pegawai dapat melaksanakan kewajibannya secara maksimal. Cara yang dapat digunakan adalah dengan memberikan tunjangan kinerja agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tunjangan kinerja merupakan suatu cara atau faktor eksternal yang mempunyai pengaruh mengenai upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan imbalan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerja yang telah dilakukannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Mangkunegara & Hasibuan, 2000)vv.

Ketentuan terkait pemberian tunjangan diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 pasal 58 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dimana Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Negara dengan

memperhatikan Kemampuan Keuangan Daerah dan mendapat persetujuan dari Daerah.

Dewan Perwakilan Rakyat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menerapkan Tambahan Penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara dengan diterbitkannya Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 3 Tahun 2023 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi aparatur sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah diperoleh dua aspek permasalahan yaitu: Pertama, aspek prestasi kerja, pada permasalahan aspek prestasi kerja yang didapatkan yaitu kehadiran yang terdiri atas indikator. Tidak Masuk kerja; masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya karena masih adanya pegawai yang belum mengetahui standar yang diatur dalam Peraturan Gubernur tentang tambahan penghasilan sehingga pegawai tidak termotivasi; Terlambat masuk kantor; masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dengan terlambat masuk kantor. Absensi Pegawai sebagai sarana pendukung dalam keberhasilan tambahan penghasilan menggunakan absensi secara elektronik; Tidak apel pagi; lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah belum sepenuhnya mendukung proses efektivitas penilaian kinerja dalam memberikan penghasilan tambahan, misalnya dalam disiplin apel yang menjadi standar pemberian penghasilan tambahan dan;

Pulang cepat atau tidak absen sore; masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dengan pulang cepat atau tidak absen sore. Absensi Pegawai sebagai sarana pendukung dalam keberhasilan tambahan penghasilan menggunakan absensi secara elektronik.

Kedua, aspek produktivitas kerja, pada aspek produktivitas yang belum maksimal yaitu laporan harian TPP yang terdiri atas indikator: Kebenaran hasil pekerjaan; Hubungan komunikasi antara pimpinan dan bawahan satu sama lain belum berjalan dengan baik sehingga tidak dapat memberikan informasi atau arahan kepada bawahan tentang kriteria apa saja yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai agar layak atau layak mendapat penghasilan tambahan sehingga pegawai belum termotivasi untuk memenuhinya. kriteria yang ditentukan. telah ditentukan, selain itu penilaian terhadap laporan harian tidak obyektif dan menyita banyak waktu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tupoksinya, Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan; bahwa tambahan penghasilan dinilai dari sudut pandang finansial semata, tidak menganggap bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan stimulus untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Selain itu, mentalitas pegawai cenderung malas dan kurang memperhatikan tugas-tugas yang diembannya, sehingga tugas-tugas penting organisasi menjadi tertunda bahkan tidak dapat dilaksanakan secara efisien, efektif dan tepat waktu, dimana laporan harian pegawai tercapai. masih belum maksimal karena laporan dibuat setiap bulan, waktu penilaian harus disesuaikan dengan waktu atasan langsung;

Ketepatan penggunaan bahan/perlengkapan kerja; masih ada pegawai yang sumber daya manusia masih rendah disebabkan pegawai yang belum terampil bekerja utamanya dalam hal pengoperasian perangkat komputer dan laptop sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah sebagai salah satu organisasi yang menggunakan hasil produk kebijakan yaitu kebijakan tambahan penghasilan, dalam penerapannya belum sepenuhnya optimal sesuai standar peraturan gubernur tentang tambahan penghasilan.

Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari

penelitian. Pada bagian ini peneliti terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji dapat dilihat sebagai berikut ini Penelitian yang dilakukan oleh Nur Ihsan (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil”. Jenis penelitian ini merupakan deskriptif explanatory, dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah Implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai sudah dilaksanakan dengan baik karena pembayaran dilakukan secara rutin setiap bulannya, sesuai dengan tingkat disiplin dan prestasi kerja pegawai (Ihsan, 2017).

1. Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Pendapat H.Emerson yang dikutip Soewarno Handyaningrat S. (1994:16) yang menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hidayat (1986) yang menjelaskan bahwa: “Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya” (Handyaningrat, 1983).

Efektifitas juga umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Pada dasarnya efektifitas adalah tingkat pencapaian tugas sasaran organisasi yang ditetapkan. Efektifitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila suatu pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lainnya. Sedangkan efektifitas pelaksanaan kebijakan otonomi daerah adalah sejauh mana kegiatan pemerintah daerah dapat melaksanakan, mewujudkan, dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, pengambilan keputusan partisipasi masyarakat. Pelaksanaan pembangunan dan juga penyelesaian berbagai permasalahan otonomi daerah.

Sondang P. Siagian (2001:24) yang berpendapat efektifitas adalah pemanfaatan sumberdaya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektifitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektifitasnya (Siagian, 2008).

Apabila seseorang berbicara tentang efektifitas sebagai orientasi kerja berarti yang menjadi sorotan perhatian adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah digunakan harus ditentukan sebelumnya dan dengan memanfaatkan sumber-sumber itulah maka hasil-hasil tertentu harus dicapai dalam waktu yang telah ditetapkan pula (Siagian, 2008).

Organisasi senantiasa melibatkan beberapa orang dan mereka saling berinteraksi secara insentif. Interaksi tersebut dapat disusun atau digambarkan dalam sebuah struktur untuk membantu mencapai tujuan bersama. Namun demikian, setiap orang dalam organisasi mempunyai tujuan perorangan. Dengan keikutsertaannya dalam organisasi ia mengharapkan agar organisasi tersebut akan membantu dia mencapai tujuannya disamping tujuan kelompok.

Keberhasilan organisasi pada umumnya diukur dengan konsep efektivitas, apa yang dimaksud efektivitas, terdapat perbedaan pendapat diantara yang menggunakannya, baik dikalangan akademisi maupun dikalangan parapraktisi. Dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan kerja dapat mencapai prestasi, yang terlibat tidak hanya sekedar sekumpulan

orang saja, melainkan juga melibatkan perlengkapan, termasuk mesin-mesin, metode kerja, waktu, material, yang umumnya disebut sebagai sumber. Setiap organisasi menginginkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber tersebut benar-benar dapat berdayaguna. Dengan demikian, perlu adanya pengaturan, pengarahan, dan pendayagunaan. Usaha mengatur dan mengarahkan sumberdaya ini, baik manusia maupun peralatannya disebut manajemen.

Dari beberapa pendapat diatas mengenai efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Sedangkan Efektivitas menurut H. Emerson: pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. (Soewarno Handayani, 1990, hal 15) Menurut pendapat Mahmudi mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar Kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan” (Mahmudi, 2005:92). Efektivitas berfokus pada outcome (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely* (Mahmudi & Msi, 2005).

Efektivitas berasal dari kata efektif, yang berarti terjadinya suatu akibat atau efek yang diinginkan dalam suatu program atau kebijakan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, Kata efektif memiliki arti adanya efek, pengaruh dan akibat atau efek yang diinginkan dalam suatu program atau kebijakan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, Kata efektif memiliki arti adanya efek, pengaruh dan akibat selain itu efektif juga diartikan dapat membawa hasil atau berhasil guna serta menunjang tujuan. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia, arti efektivitas adalah membawa hasil atau kibat, berhasil guna, arti efektivitas dikemukakan oleh The Liang Gie (2001:147) bahwa: “Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan dengan perbuatan efektif tertentu kalau menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendaki”.

Pengertian efektivitas berkaitan dengan derajat keberhasilan dimana mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang tidak ditetapkan sebelumnya. Menurut pendapat Munir (2000:88) mengemukakan bahwa: “Efektivitas adalah hasil guna kegiatan pemerintah dalam mengurus keuangan daerah harus sedemikian rupa sehingga memungkinkan program dapat direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pemerintah dengan biaya serendah-rendahnya dan dalam waktu yang secepat-cepatnya”.

Dapat dikatakan bahwa setiap pekerjaan yang efektif belum tentu efisien, karena ada kemungkinan hasil yang telah dicapai dalam suatu kegiatan mengeluarkan materi, pikiran, tenaga, waktu, maupun benda lainnya. Efektivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh factor eksternal dan lingkungan.

Dari beberapa Definisi yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah kemampuan secara nyata untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang benar dan tepat waktu, serta suatu penyelesaian pekerjaan yang benar dan tepat waktu hingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2. Ukuran Efektifitas

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (output)

barang dan jasa.

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, sebagaimana dikemukakan oleh S.P.Siagian, yaitu:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
4. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
5. Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apa bila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.
6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarnya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.
8. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya system pengawasan dan pengendalian.

Sedangkan Duncan dalam Richard M.Steers (1985:53) dalam bukunya “Efektivitas Organisasi” mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut: (Steers, 1985)

1. Pencapaian Tujuan

Pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu: Kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkrit

2. Integrasi

Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan consensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.

3. Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

Dengan menggunakan teori ini diharapkan dapat mengukur tingkat efektivitas. Dalam hal ini adalah Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena sosial, sikap, dan persepsi individu maupun kelompok. Metode deskriptif menurut Nazir dan Sukmadinata mencakup pengamatan, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan. Fokus penelitian ini adalah efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah, dengan objek penelitian berupa TPP itu sendiri dan subjek penelitian melibatkan lima orang ASN dari berbagai bidang dan bagian di Dinas Kesehatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengkondensasi, menyajikan, dan menarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, menggunakan langkah-langkah dari Miles, Huberman, dan Saldana. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi yang ada secara apa adanya tanpa manipulasi, dan memberikan kesimpulan yang dapat menjelaskan efektivitas TPP dalam konteks penelitian ini

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka adapun upaya dalam mengefektifkan Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah dimana penerapannya berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Sipil Negara dengan menganalisa sesuai pendapat menurut Duncan dalam Richard M. Steers (1985:53) mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan

Untuk mewujudkan Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah, maka Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah telah menerbitkan peraturan gubernur yang merupakan salah satu syarat bagi Aparatur Sipil Negara agar diberikan tambahan penghasilan sebagai reward atau penghargaan/kompensasi yang nantinya diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik guna meningkatkan kinerjanya.

Hal tersebut sesuai menurut pendapat Edy Sutrisno (2009:181) bahwa: “kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.” Kompensasi total terdiri dari tiga komponen yang bervariasi, kompensasi total berupa tunjangan, yang kadang-kadang disebut sebagai kompensasi tidak langsung.” Lanjut pendapat Abdurrahma Fathoni (2006:294) mengungkapkan bahwa: tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja (Edy, 2016)

Berdasarkan kutipan pendapat dan hasil wawancara, adanya kesesuaian penilaian aspek-aspek yang dinilai dalam mengukur kinerja sehingga peneliti berkesimpulan bahwa sudah sesuai dengan pendapat atau teori Duncan dalam Richard M. Steers (1985:53) mengatakan mengenai ukuran efektivitas yaitu adanya pencapaian tujuan kebijakan.

Penulis melihat tujuan konkrit untuk mengukur efektivitas penilaian kinerja PNS

Efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah

melalui penerapan Pergub Nomor 3 tahun 2023 tentang TPP, yang dilihat dari terwujudnya penilaian kinerja yang diukur secara obyektif, akuntabel, partisipatif, terukur, dan transparan.

2. Integrasi

Menurut Duncan dalam Steers Integrasi adalah “pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan Sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara tentang sosialisasi Peraturan Gubernur Nomor 3 tahun 2023 tentang pemberian TPP bagi Aparatur Sipil Negara. Di Dinas Kesehatan Provinsi, dapat di paparkan sebagai berikut

Berdasarkan hasil penelitian peneliti menyimpulkan bahwa pemberian TPP pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah dalam penerapannya ditemukan bahwa sudah sesuai dengan pendapat menurut Richard M. Steers (1985:53) mengatakan mengenai ukuran efektivitas yaitu integrasi antara BKD, BPKAD dan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.

3. Adaptasi

Adaptasi adalah proses penyesuaian diri yang dilakukan untuk menyelaraskan suatu individu terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungannya, adaptasi terdiri dari beberapa faktor, yaitu: peningkatan kemampuan, dan sarana prasarana. Berdasarkan penjelasan Duncan dalam Steers, penulis menganalisis efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dari dimensi adaptasi meliputi kemampuan pegawai dalam menerapkan Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Sipil Negara beserta kelengkapan sarana dan prasarana pendukung yang menjadi faktor pendukung keberhasilan pelaksanaan kebijakan tersebut.

Hasil dari pengamatan yang penulis lakukan, kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai yang ada memberikan dampak positif terhadap peningkatan perilaku pegawai yang lebih disiplin, secara tidak langsung menunjukkan terjadinya peningkatan kemampuan pada pegawai tersebut, mulai dari disiplin budaya kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan masih kurangnya proses adaptasi kearah yang lebih baik pada pegawai, perubahan kearah yang lebih baik memang sulit tetapi jika kita tidak mengikuti perubahan maka kita akan kalah.

Pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil yang sudah diatur dalam peraturan gubernur tetap harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai agar tujuan yang diharapkan dapat terpenuhi dan berjalan secara efektif dan efisien.

Kesimpulan

Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah dimulai sejak tahun 2016 berdasarkan Peraturan Gubernur. Untuk tahun 2023, penerapan ini diatur oleh Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2023 yang memberikan tunjangan kepada ASN untuk meningkatkan kinerja, disiplin, pelayanan publik, dan kesejahteraan.

Pencapaian tujuan Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2023 belum sepenuhnya tercapai karena masih ada ASN yang tidak disiplin. Prosedur pelaksanaan TPP sudah sesuai SOP, tetapi pengawasan dan pengendalian kebijakan belum optimal. Sosialisasi informasi telah dilakukan melalui berbagai media, meskipun belum semua pegawai memahami isi

peraturan dengan baik. Peningkatan kemampuan pegawai berjalan baik, namun masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan benar meskipun sudah ada sarana prasarana seperti mesin fingerprint untuk absensi.

BIBLIOGRAFI

- Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada. *Media Group*.
- Handayani, S. (1983). *Pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen*. Gunung Agung.
- Ihsan, N. (2017). Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 15(1), 161–166.
- Indonesia, P. N. R. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Mahmudi, M., & Msi, A. K. (2005). Manajemen kinerja sektor publik. *Akademi Manajemen Perusahaan YKPN*, Yogyakarta.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2000). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sitepu, A., Gosal, R., & Kimbal, A. (2017). REFORMASI BIROKRASI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA MANADO. *JURNAL EKSEKUTIF*, 2(2).
- Steers, R. M. (1985). Efektivitas Organisasi. Alih Bahasa: Magdalena Jamin. *Erlangga, Jakarta*.
- Wardana, L. W., & Agustina, Y. (2018). Tunjangan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan Kota Mojokerto. *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA)*, 3(1), 65–84.

Copyright holder:

Novining T Pae, Hasbullah, Intam Kurni, Nuraisyah (2024)

First publication right:

Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan

This article is licensed under:

Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

