

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MAJALAYA KABUPATEN BANDUNG

Eka Purbaseta*¹, Mohammad Benny Alexandri², Mas Halimah³

¹Program Pascasarjana Kebijakan Publik, FISIP Unpad

²Departemen Administrasi Bisnis, FISIP Unpad

³Departemen Administrasi Publik, FISIP Unpad

ekapurbaseta99@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan ketertarikan penulis mengenai Implementasi Peraturan Bupati Bandung Nomor Peraturan Bupati Bandung Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 12 Tahun 2020 dan Peraturan Bupati Bandung Nomor 92 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bandung, yang mana peraturan tersebut diterbitkan dengan latar belakang pemberian tambahan penghasilan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja pegawai, namun masih ada sebagian pegawai yang belum dapat melakukan tujuan tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori model George C. Edward III yang terdiri dari komunikasi, sumber daya kebijakan, disposisi atau sikap pelaksana, dan struktur birokrasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan data primer dan sekunder melalui wawancara dan observasi, untuk data sekunder didapatkan dari dokumen resmi, berupa laporan kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung belum bahwa implementasi kebijakan yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung belum optimal karena belum terpenuhinya variabel-variabel dalam implementasi kebijakan.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan

ABSTRACT

This research is entitled Implementation of Policy on Giving Additional Employee Income at Majalaya District Office, Bandung Regency. This research is motivated by the author's interest regarding the implementation of the Bandung Regent Regulation Number Bandung Regent Regulation Number 33 of 2020 concerning the Second Amendment to the Bandung Regent's Regulation Number 12 of 2020 and the Bandung Regent's Regulation Number 92 of 2019 concerning Additional Income for State Civil Apparatus in the Bandung Regency Government. , which the regulation was issued with the background of providing additional employee income which aims to improve employee performance and work discipline, but there are still some employees who have not been able to carry out this goal. In this study, the author uses the theory of George C. Edward III's model which consists of communication, policy resources, disposition or attitude of implementers, and bureaucratic structure. The method used in this study is a qualitative research method with data collection techniques carried out by collecting primary and secondary data through interviews and observations, for secondary data obtained from official documents, in the form of activity reports and applicable laws and regulations. The results showed that the implementation of the Policy for Providing Additional Employee Income at the Majalaya District Office, Bandung Regency, was not yet optimal.

Keywords: Policy Implementation, Additional Employee Income.

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka Pemerintah Daerah, khususnya Pemerintah Kabupaten Bandung telah membuat suatu kebijakan, yaitu kebijakan pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas guna menjalankan pemerintahan. pengimplementasian kebijakan pemberian tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai/PNS merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi. Hal ini sesuai dengan pendapat Wahab (2012) yang mengatakan bahwa implementasi yaitu *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu).

Sementara Widodo (2010) mengemukakan bahwa implementasi merupakan suatu proses yang melibatkan sejumlah sumber yang termasuk manusia, dana dan kemampuan organisasional yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta (individu atau kelompok). Proses tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pembuat kebijakan. Dengan demikian, maka implementasi kebijakan pemberian tunjangan penghasilan atau tunjangan kinerja kepada pegawai dalam hal ini PNS dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya sangat penting untuk diimplementasikan.

Dari uraian di atas, sebagai konsekuensi pelaksanaan otonomi daerah setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 dan kembali diganti menjadi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana Pemerintah Daerah diberi kewenangan yang luas oleh Pemerintah Pusat untuk mengatur rumah tangganya sendiri dalam pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan, termasuk pelayanan publik. Sebagai pelayan masyarakat pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan

sebaik-baiknya kepada masyarakat tanpa pamrih.

Pegawai sebagai sumber daya manusia yang ada dipandang sangat perlu untuk diperhatikan tingkat kesejahteraan dan kinerjanya, maka Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung menerbitkan Peraturan Bupati Bandung Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 12 Tahun 2020 dan Peraturan Bupati Bandung Nomor 92 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bandung yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah. Kebijakan tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung ini diharapkan tidak hanya berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai, akan tetapi terhadap peningkatan kinerja pegawainya. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai setiap bulannya, sehingga memberi semangat atau motivasi kerja yang lebih baik lagi, serta berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.

Disisi lain pemberian tambahan penghasilan pegawai ini diarahkan agar seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung termasuk pegawai Kecamatan Majalaya agar dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai harapan dan dapat memuaskan masyarakat. Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil yang diberikan di luar gaji berdasarkan kriteria tertentu, yang bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi agar pegawai lebih disiplin, akan tetapi dalam rangka pembangunan daerah. Dengan diberlakukannya Peraturan Bupati Bandung tersebut, para pegawai Kecamatan Majalaya diharapkan dapat meningkatkan kinerja terhadap pelaksanaan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, terutama peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Kecamatan Majalaya merupakan salah satu instansi pemerintah sebagai unsur pelaksana

kewenangan daerah di bidang pemerintahan, khususnya bidang pelayanan publik.

Kinerja merupakan hal sangat penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk juga Kecamatan Majalaya, karena kinerja itu merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola pegawainya oleh karena itu kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat signifikan bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan suatu instansi. Kinerja adalah produk dari sebuah proses kerja yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan apa yang sudah ditentukan atau ditetapkan sebelumnya (Edison 2016). Tanpa adanya kinerja yang baik di semua tingkat organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi akan sulit dicapai.

Kecamatan Majalaya merupakan salah satu instansi pelaksana kebijakan daerah di wilayah Pemerintah Kabupaten Bandung, yang mana keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pelaksanaan pekerjaan tergantung pada kinerja pegawai yang ada di instansi yang bersangkutan, pentingnya kedisiplinan dalam pelaksanaan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor di waktu jam kerja dengan kepentingan pribadi. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan bahwa di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, yang menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Selain itu ada pula pegawai yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengamatan penulis, kinerja pegawai di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung pada tahun 2020 belum mengalami peningkatan yang signifikan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja. Padahal adanya implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai ini bertujuan agar seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung khususnya pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan yang baik kepada

masyarakat. Tanpa adanya kinerja yang baik di semua tingkat organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi akan sulit dicapai.

Dari permasalahan yang telah diuraikan di atas, ditemukan permasalahan bahwa implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari indikasi-indikasi sebagai berikut :

1. Masih rendahnya tingkat kepatuhan dan ketaatan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan, sehingga hal ini menandakan bahwa pengimplementasian kebijakan Perbup Nomor 33 Tahun 2020 tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya.
2. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Contohnya: masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan pekerjaan atau pulang tanpa ada alasan yang jelas padahal waktu pulang pukul 16.00 WIB, semestinya pegawai tersebut harus menyelesaikan penyusunan program – program kerja yang diperlukan dalam penyusunan LAKIP maupun Monografi serta lainnya, hal tersebut menyebabkan keterlambatan dalam penyampaian laporan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Rusli (2013) secara umum istilah ‘kebijakan’ atau “*policy*” digunakan untuk menunjuk perilaku seorang actor (misalnya seorang pejabat, suatu kelompok, maupun suatu lembaga pemerintah) atau sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu. Anderson dalam Rusli (2013) mengemukakan pandangannya terhadap kebijakan publik adalah sebagai berikut, kebijakan didefinisikan sebagai tindakan yang relatif stabil dan bertujuan, diikuti oleh aktor atau serangkaian aktor dalam menangani masalah atau masalah yang menjadi perhatian. Definisi ini berfokus pada apa yang sebenarnya dilakukan alih-alih apa yang hanya diusulkan atau dimaksudkan; membedakan suatu kebijakan dari suatu keputusan, yang pada

dasarnya merupakan pilihan spesifik di antara alternatif; dan memandang kebijakan sebagai sesuatu yang terungkap seiring waktu.

Dengan demikian, kebijakan publik merupakan keputusan yang mengandung konsekuensi moral yang didalamnya ada keterikatan akan kepentingan rakyat banyak dan keterikatan akan tempat di mana yang bersangkutan berada. Hal ini direfleksikan dalam perilaku aparat atau pegawai sebagai penyelenggara, dan adanya interaksi antara penguasa dengan rakyat. Sebagai konsekuensi logisnya, maka pertanggungjawaban dari seorang administrator publik mencakup pertanggungjawaban birokratis, pertanggungjawaban legal, professional, politis dan *religious*.

Implementasi kebijakan merupakan rangkaian kegiatan setelah suatu kebijakan diformulasikan. Tanpa adanya suatu pelaksanaan, maka suatu kebijakan yang telah dirumuskan itu, akan sia – sia belaka. Oleh karena itulah, implementasi kebijakan mempunyai kedudukan yang penting di dalam pembahasan kebijakan publik (*public policy*).

Adapun pengertian implemenasi kebijakan menurut Anggara (2014) adalah sebagai berikut : "Implementasi kebijakan adalah suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan dengan harapan akan memperoleh suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran dari suatu kebijakan." Pengertian implementasi kebijakan menurut Winarno (2014) adalah : "Implementasi Kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik. suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan." Sementara menurut Wahab (2012) adalah sebagai berikut : "Implementasi kebijakan adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya bentuk undang – undang, namun dapat pula berbentuk perintah – perintah atau keputusan keputusan eksekutif yang penting atau keputusan peradilan. Keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin dicapai dan berbagai cara menstrukturkan proses implementasinya."

Sehubungan dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, Meter dan Horn dalam Wahab (2012) menyatakan pula bahwa setiap

implementasi kebijakan akan dipengaruhi oleh berbagai variabel, seperti :

- "1. Ukuran dan tujuan kebijakan sumber – sumber kebijakan
2. Ciri – ciri atau sifat badan/instansi pelaksana
3. Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan pelaksanaan
4. Sikap para pelaksana
5. Lingkungan ekonomi, sosial dan politik."

Sementara Agustino (2020) mengemukakan pendapatnya bahwa model implementasi kebijakan yang berspektif *top down* yang dikembangkan oleh George C. Edward III. Beliau menamakan model implementasi kebijakan publiknya dengan *Direct and Indirect Impact on Implementation*. Dalam pendekatan teori ini terdapat empat variabel yang mempengaruhi keberhasilan implemenasi suatu kebijakan, yaitu : a) Komunikasi (*communication*), b) Sumber daya (*resources*), c) Kecenderungan sikap (*dispositions or attitudes*) dan d) Struktur birokrasi (*bureaucratic structure*).

Pemberian tambahan penghasilan pegawai merupakan pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai secara sengaja untuk mewujudkan adanya dorongan dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi institusi melalui adanya kinerja yang baik dan berkualitas dari setiap pegawai. Melalui pemberian TPP (insentif) diharapkan pegawai terdorong untuk semakin meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai target kinerja yang telah ditentukan. Pemberian TPP dapat menjadi stimulus bagi pegawai untuk secara optimal melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga berkinerja secara optimal dalam rangka pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Triton (2012) tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

- a. Tambahan penghasilan yang bersifat *financial*. Tambahan penghasilan yang bersifat *financial* adalah tambahan penghasilan yang diterima oleh ASN dalam bentuk uang atau bernilai uang misalnya adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.
- b. Tambahan penghasilan yang bersifat *non-financial*. Tambahan penghasilan ini

diberikan dengan maksud mempertahankan ASN dalam jangka panjang, misalnya penyelenggaraan program-program pelayanan bagi ASN yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat ibadah, lapangan olahraga di tempat kerja dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung menggunakan metode penelitian kualitatif (*Qualitative Research*). *Qualitative Research* merupakan pendekatan dalam suatu penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan memahami makna yang dianggap oleh sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Salah satu asumsi tentang gejala dalam penelitian kualitatif adalah dimana gejala dari suatu obyek itu sifatnya tunggal dan parsial. Dengan demikian berdasarkan gejala tersebut penelitian kualitatif dapat menentukan dimensi-dimensi yang akan diteliti.

Metode penelitian kualitatif menurut Moleong (2010) yaitu “metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”. Pemilihan penelitian kualitatif dipilih dengan alasan penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang mengutamakan penggalian obyek dan subyek permasalahan secara mendalam untuk mengungkap berbagai aspek yang tercakup dalam obyektivitas permasalahan implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Sumber data dan penentuan sumber data tersebut adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber di lapangan yang diperoleh melalui wawancara terhadap informan yang ditemui di lapangan. Informan penelitian merupakan para

pihak yang kedudukan dan kompetensinya dianggap kompeten atau berwenang mengungkapkan berbagai informasi mengenai permasalahan implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung. Data primer juga diperoleh melalui kegiatan observasi atau pengamatan langsung ke lokasi dan obyek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari buku-buku, laporan-laporan, arsip, dokumen-dokumen serta data dan informasi lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh berupa dokumen yang berkaitan dengan implementasi pemberian tambahan penghasilan pegawai.

Sumber informasi untuk penelitian kualitatif adalah informan/narasumber yang terkait dengan permasalahan penelitian dan oleh peneliti dianggap mampu memberikan informasi dan data, dalam penelitian ini informan harus mengetahui implementasi kebijakan tersebut. Informan dalam penelitian ini terdiri atas informan yang berkaitan dengan Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung. Adapun teknik atau cara yang digunakan untuk menentukan informan dalam penelitian dijelaskan oleh Sugiyono (2014:52), yaitu “dengan jalan penulis memasuki situs sosial tertentu, melakukan observasi dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang tahu tentang situasi social tersebut”.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Menurut Sugiyono (2014) bahwa “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan”. Dalam pengumpulan data yang diperlukan, penulis melakukan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data dan fakta yang berhubungan dengan apa yang diteliti.

Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Studi Pustaka, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data melalui bahan-bahan tertulis yang berkaitan dengan topik penelitian seperti berbagai literatur, peraturan tertulis, teori-teori, dokumen-dokumen serta sumber tertulis lain yang mendukung terhadap objek kajian yang diteliti.
- b. Studi lapangan, dilakukan dengan teknik:
 - 1) Observasi
Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan langsung atau observasi terhadap fenomena atau gejala yang terjadi di lapangan terhadap obyek yang akan diteliti. Observasi juga dimaksudkan untuk lebih mengetahui kondisi yang dilaksanakan dan sedang terjadi.
 - 2) Wawancara
Wawancara digunakan dengan maksud untuk mendapatkan informasi atau data tentang Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya, dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada informan dengan menggunakan instrumen penelitian pedoman wawancara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengamatan, pada dimensi komunikasi dapat dikatakan bahwa kejelasan pemberian informasi atau sosialisasi dan pembinaan mengenai implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung telah dilaksanakan dengan cukup baik oleh Camat sebagai pimpinan di SKPD tersebut. Namun dirasakan masih kurang optimal, hal ini dibuktikan dari jawaban dari setiap informan yang mengatakan bahwa sosialisasi dan pembinaan mengenai kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai kurang dilaksanakan, akibatnya pegawai kurang mengetahui tanggung jawabnya sebagai aparatur Negara yang mempunyai kewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat dan bekerja dengan disiplin yang tinggi serta disertai dengan dedikasi akan tanggung

jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Dengan adanya komunikasi yang belum optimal berupa penyampaian informasi dan pembinaan yang dilakukan pimpinan kepada para pegawai, maka hal ini mempengaruhi tidak berhasilnya kinerja implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung. Hal ini sesuai dengan pendapat George C. Edward III dalam Agustino (2020) yang mengemukakan bahwa komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik.

Hal tersebut juga sesuai dengan jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Warna, Muzakir Tawil dan Nurhanis (2017) bahwa sosialisasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil, kurang dilaksanakan karena tidak ada anggaran kegiatan sosialisasi, yang termuat dalam pagu anggaran, akibatnya pegawai kurang mengetahui tanggung jawabnya sebagai aparatur Negara, yang mempunyai kewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan bekerja dengan disiplin yang tinggi serta disertai dengan dedikasi akan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, kurangnya disiplin yang diperlihatkan dengan tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai aparat Negara.

Implementasi kebijakan dapat berhasil jika ada jalinan komunikasi dan koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan. Tanpa adanya jalinan komunikasi dan koordinasi yang positif dari kedua belah pihak maka kebijakan tidak akan dapat diimplementasikan dengan baik.

Hasil pengamatan pada dimensi sumber daya terlihat bahwa sumber daya finansial/anggaran dan sumber daya sarana dan prasarana dalam implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung sudah sangat memadai dan dapat menjadi dorongan atau motivasi bagi pegawai untuk lebih dapat meningkatkan kinerja dan disiplin kerjanya, namun hal tersebut tidak diikuti dengan sumber daya manusia atau keberadaan pegawai baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya, sehingga masih ada tugas dan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini sesuai dengan

jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Warna, Muzakir Tawil dan Nurhanis (2017), bahwa dimensi sumber daya kurang berjalan dengan baik, karena keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki (penempatan bukan pada bidang ilmu) dan sarana pendukung yang kurang memadai, (komputer yang memiliki kualifikasi

Hal tersebut sesuai dengan George C. Edward III dalam Agustino (2020), bahwa sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah sumber daya manusia. Kegagalan yang terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai ataupun tidak kompeten di bidangnya. Penambahan jumlah staf saja tidak mencukupi, tetapi diperlukan pula kecukupan staf dengan keahlian serta kemampuan yang diperlukan dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri.

Dari hasil pengamatan terhadap disposisi atau sikap para pelaksana dalam implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung dapat diterima dengan baik, walaupun masih ada pegawai yang bersikap dan berperilaku acuh tak acuh dan bahkan tidak peduli dengan kebijakan yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Bandung, serta dikarenakan masih ada sebagian pegawai yang berperilaku tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan kedisiplinan merupakan bagian dari syarat perhitungan pemberian TPP. Hal ini sesuai dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Adi Susanto, Fachruzzaman, Abdullah (2020), bahwa syarat pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu dihitung berdasarkan penetapan bobot jabatan, prestasi kerja dan kedisiplinan pegawai, sebagaimana tertuang dalam Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor P.114 Tahun 2018 tentang Besaran TPP di Provinsi Bengkulu.

Hal tersebut di atas diperkuat oleh Edward III dalam Agustino (2020) bahwa pengangkatan dan pemilihan personel pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan warga masyarakat.

Hasil pengamatan, struktur birokrasi dalam implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung, baik SOP maupun pembagian tugas telah sesuai dengan Peraturan Bupati Bandung Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 12 Tahun 2020 dan Peraturan Bupati Bandung Nomor 92 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bandung serta Peraturan Bupati Bandung Nomor 99 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Peraturan-peraturan di atas merupakan mekanisme dalam kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung. Hal ini sesuai dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Adi Susanto, Fachruzzaman, Abdullah (2020), bahwa mekanisme pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu telah dilakukan sesuai standar operasional peningkatan kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu, yakni didasarkan pada Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor P.114 Tahun 2018 tentang Besaran TPP di Provinsi Bengkulu.

Hal di atas diperkuat oleh Edward III dalam Agustino (2020), bahwa kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang, ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan sumber-sumber daya menjadi kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

Implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor

Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung memiliki Peraturan Bupati Bandung Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 12 Tahun 2020 dan Peraturan Bupati Bandung Nomor 92 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bandung dalam aturan ini sudah cukup jelas bagaimana dengan detail petunjuk pelaksana dan petunjuk teknisnya, namun yang disayangkan bahwa banyak pegawai yang kurang paham akan tujuan dari peraturan bupati tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hal itu menjadi salah satu hambatan dari implementasi kebijakan karena setiap pegawai yang terlibat didalam implementasi kebijakan belum satu paham mengenai aturan yang berlaku.

Dimensi komunikasi dalam kebijakan yang dimiliki oleh Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung, dari segi peranan pimpinan masih belum dilaksanakan secara optimal, sehingga akibatnya pegawai kurang mengetahui tanggung jawabnya sebagai aparatur Negara yang mempunyai kewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat dan bekerja dengan disiplin yang tinggi.

Disamping itu sumber daya manusia atau pegawai masih kurang memadai baik secara kuantitas maupun kualitas untuk melaksanakan kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai, sehingga masih ada tugas dan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Dilihat dari disposisi atau sikap para pelaksana masih ada pegawai yang bersikap dan berperilaku acuh tak acuh dan bahkan tidak peduli dengan kebijakan yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Bandung.

2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan kepada pimpinan di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut:

a) Untuk berhasilnya Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung, maka pimpinan harus memberikan pengawasan dan pembinaan diikuti oleh semua pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung.

- b) Pimpinan hendaknya mengajukan permohonan jumlah pegawai yang mempunyai kemampuan atau skill yang mumpuni dan berlatar belakang pendidikan sesuai dengan jabatan yang masih kosong di lingkungan Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung.
- c) Untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja pegawai yang berperilaku lalai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka pimpinan harus lebih meningkatkan fungsi kontrol mengenai kehadiran pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Sahya. (2014). *Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Agustino, L. (2020). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Edision, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Moleong, Lexy, J. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya.
- Rusli, Budiman. (2013). *Kebijakan Publik Membangun Pelayanan Publik Yang Responsif*. Bandung: Hakim Publishing.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahab, S. A. (2012). *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi Ke. Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarno, B. (2014). *Kebijakan Publik: Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.

Artikel, Jurnal, Tesis:

- Adi Susanto, Fachruzzaman, dan Abdullah (2020). *Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu*. Jurnal Fairness Volume 10, Nomor 1, 2020: 43- 52.

Warna, Muzakir Tawil dan Nurhanis (2017). *Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan PNS Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 2 Februari 2017 hlm 213-231.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 dan kembali diganti menjadi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja.

Peraturan Bupati Bandung Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 12 Tahun 2020 dan Peraturan Bupati Bandung Nomor 92 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bandung.

Peraturan Bupati Bandung Nomor 99 Tahun 2016 Tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung