

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMOTONGAN TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN

Wildansyah dan Sujianto

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Implementation of Policy Improvements Income Withholding Allowances. The objectives in this study are to determine the policy implementation improved income withholding allowances and analyze factors inhibiting earnings improvement allowance cuts for civil servants in environment the Pemerintah Kabupaten Pelalawan. This type of research is a type of survey research, the primary data source is Pelalawan Bappeda staff numbering 58 people. This sampling technique that uses census techniques. Data analysis was done descriptively. Based on the survey results revealed that the implementation of policy improvements income withholding allowances for civil servants in Bappeda Pelalawan is running as it should be (3.2) which means that the implementation of cuts in income support PNS Bappeda Pelalawan is good and as it should be done after a measured through-dimensional communication, the sources, disposition attitudes, and bureaucratic structures. Inhibiting factor income improvement allowance cuts for civil servants in the government environment Pelalawan are factors that are considered cutting sanctions are not so great and also because of the awareness of the employees are still low lead in the implementation of this policy is not maximized.

Abstrak: Implementasi Kebijakan Pemotongan Tunjangan Perbaikan Penghasilan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui implementasi kebijakan pemotongan tunjangan perbaikan penghasilan dan menganalisis faktor penghambat kebijakan pemotongan tunjangan perbaikan penghasilan bagi pegawai negeri sipil dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Pelalawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian survey, sumber data primer adalah pegawai Bappeda Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan sampel ini yakni menggunakan teknik sensus. Analisa data dilakukan secara deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa implementasi kebijakan pemotongan tunjangan perbaikan penghasilan bagi pegawai negeri sipil dalam lingkungan Bappeda Kabupaten Pelalawan sudah berjalan sebagaimana mestinya (3.2) yang artinya bahwa implementasi kebijakan pemotongan tunjangan penghasilan PNS di Bappeda Kabupaten Pelalawan sudah baik dan terlaksana sebagaimana mestinya setelah diukur melalui dimensi komunikasi, sumber-sumber, disposisi sikap, dan struktur birokrasi. Faktor penghambat kebijakan pemotongan tunjangan perbaikan penghasilan bagi pegawai negeri sipil dalam lingkungan pemerintah Kabupaten Pelalawan adalah faktor sanksi pemotongan yang dianggap tidak begitu besar dan juga karena kesadaran dari pegawai yang masih rendah menyebabkan kebijakan ini dalam pelaksanaannya masih belum maksimal.

Kata Kunci: implementasi kebijakan, pemotongan tunjangan, penghasilan

PENDAHULUAN

Pemerintah Kabupaten Pelalawan dalam rangka meningkatkan disiplin serta meningkatkan kinerja melakukan pembinaan kepada pegawainya dengan pelaksanaan apel, penandatanganan absensi, serta dengan pemotongan tunjangan perbaikan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kebijakan kompensasi yang dilaksanakan, yaitu dengan mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2011 tentang Pemotongan Tunjangan Perbaikan Penghasilan bagi PNS dan merupakan revisi dari Perbup. Pelalawan No. 70 Tahun 2009. Dasar pertimbangannya adalah Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin PNS.

Tujuan dari kebijakan ini adalah dalam rangka penegakan disiplin serta peningkatan kinerja pegawai. Pembinaan terhadap pegawai dimaksud antara lain dilakukannya apel, penandatanganan absensi serta dengan pemotongan tunjangan perbaikan penghasilan bagi PNS yang melanggar disiplin. Hal ini didasarkan pada kewajiban dari seorang pegawai antara lain adalah memenuhi ketentuan jam kerja. Selain itu mengikuti pelaksanaan apel pagi/upacara setiap Hari Senin mengikuti pelaksanaan apel setiap hari pagi dan sore setiap hari Selasa dan Rabu

di lingkungan satuan kerja masing-masing dan juga mengikuti senam bersama hari Kamis dan mengikuti pelaksanaan upacara-upacara hari-hari besar nasional dan mengikuti upacara lain yang ditentukan oleh Pemerintah Kabupaten Pelalawan.

Pada pasal 3 dan pasal 4 Perbu No. 40 Tahun 2011 dijelaskan bahwa setiap pimpinan satuan kerja perangkat daerah wajib melakukan absensi terhadap PNS di lingkungan masing-masing sekaligus mengawasi/memeriksa daftar hadir sebelum melakukan apel/upacara. Dan secara berkesinambungan memeriksa dan mengawasi absensi dan jam pulang kerja selanjutnya merekapitulasi.

Pemotongan tunjangan perbaikan penghasilan dengan ketentuan sebagai berikut: 1) Tidak hadir tanpa alasan yang sah dan atau tidak menandatangani daftar hadir, maka tunjangan perbaikan penghasilan dipotong sebesar 1,5% dari setiap ketidakhadiran dan atau tidak menandatangani daftar hadir. 2) Tidak mengikuti apel pagi atau upacara dan apel sore tanpa keterangan yang sah dan atau tidak menandatangani daftar hadir apel atau upacara maka tunjangan perbaikan penghasilan dipotong sebesar 1,5% dari setiap 3 kali ketidakhadiran apel atau upacara dan atau tidak menandatangani daftar hadir apel atau upacara. 3) Terlambat masuk kerja dan atau cepat pulang kerja tanpa alasan yang sah, maka tunjangan perbaikan penghasilan dipotong sebesar 1,5% dari setiap 3 kali terlambat masuk kerja dan atau cepat pulang kerja. 4) Tidak mengikuti senam pagi tanpa keterangan yang sah dan atau tidak menandatangani daftar hadir senam, maka tunjangan perbaikan penghasilan dipotong sebesar 1,5% dari setiap 3 kali ketidakhadiran senam dan atau tidak menandatangani daftar hadir senam dalam satu bulan. 5) Bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dan atau tidak menandatangani daftar hadir 10 hari atau lebih dalam satu bulan dan atau tidak mengikuti apel atau upacara tanpa alasan yang sah dan atau tidak menandatangani daftar hadir apel atau upacara lebih dari 10 kali dalam satu bulan dan atau tidak mengikuti senam pagi tanpa alasan yang sah dan atau tidak menandatangani daftar hadir senam 4 kali dalam satu bulan maka

tunjangan perbaikan penghasilan yang bersangkutan tidak dibayarkan pada bulan berikutnya. Tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah setelah melaksanakan cuti bersama akan diberikan sanksi berupa tunjangan perbaikan penghasilan yang bersangkutan tidak dibayarkan pada bulan berikutnya.

Namun kebijakan ini nampaknya belum berjalan efektif, hal ini ditandai masih ditemukan pegawai yang melanggar disiplin. Dari data menunjukkan masih terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, padahal sudah diterapkan sanksi tegas dari pemerintah daerah. Selain itu, sebagian dari pegawai hanya mengikuti apel pagi hari dan sore hari saja. Selebihnya tidak berada di kantor melaksanakan kegiatan atau aktivitas pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari ditemukannya pegawai yang keluyuran pada jam kerja seperti di tempat perbelanjaan, antar jemput anak sekolah dan urusan pribadi lainnya. Adanya keluhan dari warga masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Hal ini karena petugas pelayanan tidak ada di tempat dan juga alasan lainnya

Menurut Nugroho (2006) kebijakan publik adalah kebijakan yang mengatur kehidupan bersama atau kehidupan publik, bukan kehidupan seorang atau golongan. Kebijakan publik mengatur semua yang ada didomain lembaga administratif publik. kebijakan publik mengatur masalah bersama atau masalah pribadi atau golongan, yang sudah menjadi masalah bersama dari seluruh masyarakat di daerah itu.

Anderson dalam Islami (1997) menyatakan bahwa kebijakan dapat diartikan sebagai serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu dengan diikuti dan dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu. Selanjutnya dikatakan pula bahwa publik memiliki dimensi lebih banyak yaitu secara sosiologis tidak boleh disamakan dengan masyarakat. Perbedaannya adalah bahwa masyarakat diartikan sebagai sistem hubungan sosial yang hidup dan tinggal secara bersama-sama, didalamnya terdapat norma-norma atau nilai-nilai tertentu yang mengikat kehidupan anggotanya. Sedangkan publik diartikan sebagai kumpulan orang-orang yang menaruh perhatian, minat atau

kepentingan yang sama, tidak ada norma atau nilai yang mengikat perilaku publik sebagaimana pada masyarakat karena publik sulit dikenali sifat-sifat kepribadiannya secara jelas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kebijakan dan menganalisis faktor penghambat kebijakan pemotongan tunjangan perbaikan penghasilan bagi PNS dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Pelalawan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian survey dengan model pendekatan deskriptif kuantitatif. Sumber data primer adalah pegawai Bappeda Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan sampel ini, yakni menggunakan teknik sensus. Sedangkan untuk data skunder bersumber dari instansi terkait dalam hal ini adalah Bappeda Kabupaten Pelalawan. Dalam menganalisa data dan informasi yang diperoleh berkenaan dengan kebijakan tersebut, maka penulis melakukan analisis data secara deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kebijakan pemotongan tunjangan dapat diketahui bahwa jawaban responden dengan skor 3.2 dengan kategori baik. Ini berarti bahwa pegawai sudah baik melaksanakan kebijakan pemotongan tunjangan. Hal ini karena sudah adanya koordinasi antar lembaga, kemudian tindakan tegas, memenuhi ketentuan jam kerja, mengikuti pelaksanaan apel pagi/upacara setiap hari senin, mengikuti pelaksanaan apel setiap hari pagi dan sore setiap hari selasa dan rabu di lingkungan satuan kerja masing-masing, mengikuti senam bersama hari Kamis, mengikuti pelaksanaan upacara-upacara hari-hari besar nasional, mengikuti upacara lain yang ditentukan oleh Pemerintah Kabupaten Pelalawan, mengawasi/memeriksa daftar hadir sebelum melakukan apel/upacara. Secara berkesinambungan memeriksa dan mengawasi absensi dan jam pulang kerja, merekapitulasi, penerapan sanksi tidak hadir tanpa alasan, penerapan sanksi tidak mengikuti apel pagi, penerapan sanksi terlambat masuk kerja, penerapan sanksi tidak mengikuti senam pagi dan penerapan sanksi bagi PNS yang

tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah serta penerapan sanksi tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah setelah melaksanakan cuti bersama. Namun pimpinan satuan kerja perangkat daerah kadang melakukan absensi terhadap pegawai di lingkungan masing-masing.

Menurut Edward III (1980), ada empat faktor determinan dalam implementasi kebijakan yaitu faktor komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana dan struktur birokrasi dalam mencapai tujuan dibuatnya aturan.

Komunikasi (*communication*), dimana komunikasi merupakan salah satu variabel yang menentukan efektivitas implementasi kebijakan sebab komunikasi sarana untuk menyebarkan informasi baik dari atas ke bawah maupun sebaliknya. Dalam hubungan ini untuk menghindari terjadinya distorsi informasi tentang kebijakan, maka perlu adanya ketepatan waktu dalam penyampaian informasi, isi informasi harus jelas serta memerlukan ketelitian dan konsistensi dalam penyampaiannya.

Dari dimensi komunikasi dapat diketahui bahwa jawaban responden dengan skor 3.6 pada kategori baik. Ini berarti bahwa sudah baik implementasi kebijakan ini dilihat dari dimensi komunikasi. Hal ini karena adanya sosialisasi kebijakan dan kejelasan isi kebijakan serta ketelitian dalam penyampaian dan juga konsistensi dalam penyampaian.

Sumber-sumber (*resources*) memegang peranan penting dalam implementasi kebijakan, karena tidak akan efektif apabila sumber-sumber yang dibutuhkan tidak memadai. Sumber-sumber dimaksud dalam hal ini adalah unsur staf sebagai pelaksana pelayanan harus memiliki ketrampilan untuk melaksanakan kebijakan, dukungan lingkungan kerja serta adanya wewenang untuk melaksanakan kebijakan pelayanan umum.

Dari dimensi sumber-sumber (*resources*) dapat diketahui bahwa jawaban responden dengan skor 2.1 yang masuk dalam kategori cukup. Ini berarti bahwa pegawai cukup memiliki sumber-sumber (*resources*) untuk penerapan kebijakan. Dalam hal ini diketahui tersedia SDM sebagai pelaksana kebijakan dan juga adanya kejelasan kewenangan yang dimiliki petugas

namun masih kurangnya dukungan dari lingkungan kerja.

Disposisi sikap (*disposition and attitude*), dimana dalam hal ini hal yang terpenting dalam implementasi kebijakan pelayanan umum adalah sikap petugas pelayanan yang mendukung pelaksanaan kebijakan pemerintah.

Dari dimensi disposisi sikap dapat diketahui bahwa jawaban responden dengan skor 3.4 dalam kategori baik. Ini berarti bahwa terkadang pegawai negeri sipil memiliki disposisi sikap pada penerapan kebijakan tersebut. Sudah baiknya sikap petugas dalam melaksanakan kebijakan, kemudian patuhnya terhadap kebijakan yang dijalankan, namun secara kualitas masih belum maksimal walaupun secara kuantitas sudah memadai.

Struktur birokrasi (*bureaucratie structure*), dimana suatu kebijakan seringkali melihat lembaga atau organisasi dalam implementasinya dan memerlukan koordinasi yang efektif diantara lembaga-lembaga atau organisasi terkait.

Dari dimensi struktur birokrasi dapat diketahui bahwa jawaban responden dengan skor 3.4 dalam kategori baik ini berarti bahwa sudah baiknya struktur birokrasi pegawai dalam penerapan kebijakan tersebut. Seperti dalam hal pelimpahan wewenang, tanggung jawab dan penggunaan hak.

Implementasi kebijakan pemotongan tunjangan penghasilan PNS di Bappeda Kabupaten Pelalawan dapat diketahui bahwa jawaban responden dengan skor 2.8 yang masuk dalam kategori cukup. Ini berarti bahwa implementasi kebijakan pemotongan tunjangan penghasilan PNS cukup baik dan cukup terlaksana sebagaimana mestinya setelah diukur melalui dimensi komunikasi, sumber-sumber (*resoucers*), disposisi sikap (*disposition and attitude*) dan struktur birokrasi (*bureaucratie structure*).

Masih banyak pegawai yang sengaja tidak mematuhi aturan yang dibuat oleh pemerintah dalam hal pemotongan tunjangan. Sebagian menganggap bahwa pemotongan gaji yang di-

kenakan kepada pegawai relatif kecil sehingga mereka lebih mau dipotong penghasilannya bila dibandingkan dengan mengikuti aturan yang diterapkannya. Kemudian juga masih belum adanya kesadaran dalam diri pegawai dalam bekerja sehingga pegawai yang bekerja belum patuh terhadap aturan yang berlaku.

SIMPULAN

Implementasi kebijakan pemotongan tunjangan perbaikan penghasilan bagi PNS dalam lingkungan Bappeda Kabupaten Pelalawan sudah berjalan sebagaimana mestinya. Artinya implementasi kebijakan ini sudah baik dan terlaksana sebagaimana mestinya setelah diukur melalui dimensi komunikasi, sumber-sumber (*resoucers*), disposisi sikap (*disposition and attitude*) dan struktur birokrasi (*bureaucratie structure*). Faktor penghambat kebijakan pemotongan tunjangan perbaikan penghasilan adalah faktor sanksi pemotongan yang dianggap tidak begitu besar dan juga karena kesadaran dari pegawai yang masih rendah menyebabkan kebijakan ini dalam pelaksanaannya masih belum maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, Said Zainal, 2002, *Kebijakan Publik*, Jakarta: Yayasan Pancur Curah
- Azhar Kasim, 2002, *Pengukuran Efektifitas dalam Organisasi*, Jakarta: FEUI
- Bryant, Coraline dan White C. Louise, 1987, *Manajemen Pembangunan untuk Negara-negara Berkembang*, Jakarta: LP3ES
- Islami, 1997, *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negera*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Riant Nugroho, 2006, *Kebijakan Publik untuk Negara-negara Berkembang*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Wibawa, 1994, *Evaluasi Kebijakan Publik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- William Dunn, 1981, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.