



KATA PENGANTAR

Berkat rahmat Allah SWT dan didorong oleh motivasi yang sungguh-sungguh, akhirnya Laporan Pendahuluan **Kajian Efektifitas Penerapan TPP Dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak** Tahun Anggaran 2020 dapat diselesaikan. Pekerjaan ini diselenggarakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Pontianak bekerjasama dengan PT. MEDIA KARSA PRATAMA selaku Pelaksana Pekerjaan.

Laporan Pendahuluan ini merupakan laporan pertama, yang terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu: Bab 1 Pendahuluan, Bab 2 Landasan Teori, Bab 3 Gambaran Umum Wilayah, 4 Metodologi, dan Bab 5 Rencana Kerja.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang ikut berpartisipasi dan mendorong penyelesaian penyusunan laporan ini, dan mohon maaf jika laporan ini masih banyak kekurangannya. Semoga laporan ini dapat memberikan gambaran pelaksanaan kegiatan dan menjadi sumber data awal untuk pekerjaan kajian pada tahap selanjutnya.

Pontianak, Oktober 2020
PT. MEDIA KARSA PRATAMA

SIGIT MUNDIARTO
Direktur



DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iv
Daftar Gambar	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Referensi Hukum	3
1.3 Tujuan dan Sasaran.....	4
1.4 Manfaat Pekerjaan	5
1.5 Keluaran Hasil	5
1.6 Lokasi Pekerjaan.....	6
1.7 Ruang Lingkup Kegiatan	6
1.8 Sistematika Laporan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Pengertian Implementasi.....	8
2.2 Pengertian Kebijakan.....	11
2.3 Implementasi Kebijakan	12
2.4 Renumerasi—Tunjangan Penghasilan Pegawai.....	14
2.5 Pelaksanaan TPP.....	17
2.5.1 Prinsip Pelaksanaan TPP.....	17
2.5.2 Kriteria Pemberian TPP ASN	21
2.5.2 Persyaratan Pemberian TPP ASN	24
2.5.3 Mekanisme Penerapan TPP ASN	25



2.5.4	Tahapan Penerapan TPP	25
2.6	Kinerja Aparatur Sipil Negara	27
BAB III	GAMBARAN UMUM WILAYAH	30
3.1	Letak Dan Kondisi Iklim Kota Pontianak.....	30
3.1.1	Letak Geografis Dan Administrasi Kota Pontianak...	30
3.1.2	Kondisi Iklim Kota Pontianak.....	30
3.2	Fisiografi Kota Pontianak	33
3.2.1	Kondisi Topografi Kota Pontianak.....	33
3.2.2	Geologi Dan Jenis Tanah Kota Pontianak.....	33
3.2.3	Hidrologi Kota Pontianak.....	34
3.3	Kondisi Ekonomi Kota Pontianak.....	35
3.4	Kondisi Demografi Kota Pontianak	37
3.4.1	Penduduk	37
3.4.2	Ketenagakerjaan.....	38
3.5	Pemerintahan Kota Pontianak.....	39
BAB IV	METODOLOGI.....	46
4.1	Kerangka Pemikiran	46
4.2	Data Dan Sumber Data.....	47
4.3	Teknik Pengumpulan Data	48
4.4	Operasional Variabel.....	49
4.5	Unit Analisis.....	50
4.6	Teknik Analisa.....	50
BAB V	RENCANA KERJA.....	55
5.1	Waktu Dan Pelaksanaan	55
5.2	Organisasi Pelaksana	56
5.3	Tenaga Pelaksana	57
5.4	Jadwal Penugasan Tenaga Pelaksana.....	58
5.5	Sistem Pelaporan.....	58



Lampiran
60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Suhu Udara, Kelembaban, Tekanan Udara di Kota Pontianak, Tahun 2019.....	31
Tabel 3.2 PDRB Atas Harga Konstan 2010 Menurut Kategori Lapangan Usaha (Juta Rupiah) Tahun 2015-2019	36
Tabel 3.3 Jumlah Penduduk Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin di Kota Pontianak, Tahun 2019	37
Tabel 3.4 Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kota Pontianak, 2019.....	39
Tabel 3.5 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kota Pontianak Tahun 2019.....	40
Tabel 3.6 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Kepangkatan dan Jenis Kelamin di Kota Pontianak Tahun 2019.....	40
Tabel 3.7 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Pontianak Menurut Instansi dan Jenis Kelamin Tahun 2019.....	41
Tabel 3.8 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Pontianak Menurut Instansi dan Golongan, Tahun 2019.....	43
Tabel 4.1 Pedoman Wawancara Kajian Efektivitas Penerapan Tpp Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Asn Di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak	49
Tabel 5.1 Jadwal Kegiatan Kajian Efektifitas Penerapan TPP Dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.....	55



Tabel 5.2 Jadwal Penugasan Personil 58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Peta Administrasi Kota Pontianak	32
Gambar 4.1 Efektivitas Penerapan TPP dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak	47
Gambar 5.1 Kebutuhan Personil Pelaksana Kegiatan.....	56



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah khususnya yang tercantum pada Pasal 39, yang menyebutkan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada PNS berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan dari DPRD. Tambahan penghasilan dimaksud dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNS berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Selain itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah Pasal 63 Ayat (2) dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 Tahun 2007 dan Permendagri No. 21 Tahun 2011 tentang Perubahan ke-2 Permendagri No. 13 Tahun 2006, menyatakan bahwa PNS dapat diberikan tambahan penghasilan sesuai kemampuan keuangan daerah. Kriteria yang dipergunakan untuk peningkatan kesejahteraan tersebut beragam, dimana menurut Kumorotomo (2011); kriteria pemberian tunjangan kinerja (tambahan penghasilan) adalah penggunaan pengetahuan atau keahlian yang mendalam, keterampilan khusus, besarnya resiko yang harus dihadapi, dan berbagai hal yang secara teknis langsung terkait dengan lingkup pekerjaan seseorang.



Dengan ketentuan tersebut maka memungkinkan bagi pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota untuk memberikan tunjangan berupa tambahan penghasilan bagi PNS daerah asalkan berdasarkan kepada beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Pendekatan untuk memberikan tambahan penghasilan terhadap PNS diatas sebagai salah satu solusi yang obyektif dalam mengatasi rendahnya pendapatan PNS karena salah satu kriteria pemberiannya didasarkan atas prestasi kerja.

Secara konseptual dan empiris, pengukuran kinerja individual berhubungan erat dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja, uraian tugas dan standar kinerja PNS. Proses pengukuran kinerja menurut Effendi (2005) dimulai dari tugas pokok dan fungsi unit kerja pegawai. Selanjutnya dirumuskan uraian tugas baik yang menduduki jabatan struktural maupun tenaga pelaksana termasuk pejabat fungsional dan uraian tugas tersebut menjadi dasar dalam perumusan.

Sejalan dengan itu Pegawai Negeri Sipil juga dituntut untuk memiliki kemampuan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerjanya. Sarworini (2007) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari; kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan Intelektual: kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan,



kekuatan dan keterampilan. Kemampuan kerja menurut Robbins (1996), merujuk ke suatu kompetensi seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kebijakan TPP (Tambahkan Penghasilan Pegawai) bagi PNS diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai per-bulan sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Disisi lain pemberian tambahan penghasilan diarahkan agar seluruh PNS dapat meningkatkan disiplin dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan.

Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak, selain mendapatkan gaji dan tunjangan juga mendapatkan tambahan penghasilan berdasarkan pada Peraturan Walikota Pontianak Nomor 92 Tahun 2019 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Nomor 44 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Perwa Nomor 92 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.

TPP diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai dan memacu produktifitas sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, serta memberikan rasa keadilan bagi PNS dan CPNS yang berkinerja dan berdisiplin baik. TPP diberikan kepada PNS dan CPNS sepanjang telah dianggarkan dalam APBD.

Untuk melihat seberapa besar efektifitas penerapan TPP yang diberikan pada ASN di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak,



maka perlu dilakukan kajiannya dalam rangka peningkatan kinerja tiap ASN yang memperoleh TPP.

1.2 REFERENSI HUKUM

Beberapa peraturan dan perundang-undangan yang dapat dijadikan referensi hukum dalam pelaksanaan kegiatan ini, antara lain :

1. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);



7. Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Mendagri terhadap TPP ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.
8. Perwa Nomor 92/2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.
9. Peraturan Walikota Nomor 44 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Perwa Nomor 92 Tahun 2019 tentang Pemberian TPP PNS di lingkungan Pemkot Pontianak.

1.3 TUJUAN DAN SASARAN

Dengan melihat latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan bahwa tujuan dari kegiatan Kajian Efektifitas Penerapan TPP Dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak ini adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi pemberian tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.

Sedangkan sasaran dari pekerjaan ini adalah:

1. Terlaksananya identifikasi bentuk/model implementasi pemberian tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.
2. Terlaksananya analisis dan kajian seberapa efektifnya pemberian tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.

1.4 MANFAAT PEKERJAAN



Adapun manfaat dalam pelaksanaan pekerjaan ini adalah:

1. Membantu pemerintah dalam mengkaji pengaruh pemberian tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.
2. Sebagai sumber data dan informasi dasar yang dapat dijadikan bahan untuk mempermudah pengambilan keputusan berupa kebijakan perubahan atau perbaikan terkait pemberian tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak agar bisa lebih efektif dalam penerapannya.

1.5 KELUARAN HASIL

Keluaran yang dihasilkan dari pelaksanaan pekerjaan ini adalah tersedianya dokumen hasil Kajian Efektifitas Penerapan TPP Dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemkot, baik dalam bentuk hardcopy (buku laporan) dan softcopy Laporan dalam media Compact Disc (CD). Laporan-laporan dan diperbanyak sesuai dengan kebutuhan yang disepakati.

1.6 LOKASI PEKERJAAN

Lokasi pekerjaan Kajian Efektifitas Penerapan TPP Dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak adalah di wilayah Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat.

1.7 RUANG LINGKUP KEGIATAN

Konsultan yang akan ditunjuk untuk melakukan pekerjaan ini, diharapkan dapat melakukan kajian/perencanaan yang bermutu sesuai dengan tujuannya, dimana produk akhir yang dihasilkan berupa dokumen Kajian Efektifitas Penerapan TPP Dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN Di Lingkungan Pemkot. Adapun lingkup pekerjaan ini, meliputi :



1. Langkah persiapan, yaitu interpretasi, koordinasi konsultan dengan pihak proyek yang berhubungan dengan kegiatan, agar diperoleh persepsi yang sama tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan.
2. Penyusunan Laporan Pendahuluan (Inception Report).
3. Pengumpulan data, yang berupa data primer maupun sekunder serta data-data pendukung lainnya yang terkait.
4. Pengolahan atau kompilasi data-data yang diperoleh sesuai dengan keterkaitan antar data.
5. Kajian dan analisa data yang diperlukan sebagai bahan perumusan kebijakan.
6. Penyusunan Draft Laporan Akhir yang telah disusun berdasarkan hasil kajian dan analisa.
7. Asistensi dan diskusi.
8. Penyusunan Laporan Akhir Pekerjaan (Final Report).

1.8 SISTEMATIKA PENULISAN LAPORAN

Laporan Pendahuluan Kajian Efektifitas Penerapan TPP Dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan secara garis besar hal-hal pokok yang akan dibahas dalam kegiatan ini, yaitu meliputi latar belakang masalah, tujuan dan sasaran, manfaat, keluaran serta ruang lingkup yang meliputi ruang lingkup wilayah dan materi.

Bab II Landasan Teori

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang mendasari pelaksanaan kegiatan ini.

Bab III Gambaran Umum



Pada bab ini diuraikan tentang gambaran umum wilayah Kota Pontianak secara administrasi, kondisi fisik dasar wilayah, kependudukan, dan kondisi pemerintah Kota Pontianak.

Bab IV Metodologi

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai pendekatan dan metodologi yang dapat membantu dalam proses pengerjaan laporan Kajian Efektifitas Penerapan TPP Dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.

Bab V Rencana Kerja

Dalam bab ini diuraikan mengenai penjadwalan pekerjaan dan organisasi pelaksanaan kegiatan Kajian Efektifitas Penerapan TPP Dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.

BAB 2. LANDASAN TEORI

2.1 PENGERTIAN IMPLEMENTASI

Implementasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *“to implement”* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan



penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Implementasi merupakan terjemahan dari kata “*implementation*,” berasal dari kata kerja “*to implement*.” Menurut *Webster’s Dictionary*,¹ kata *to implement* berasal dari bahasa Latin “*implementum*” dari asal kata “*impere*” dan “*plere*.” Kata “*plere*” maksudnya “*to fill*,” yaitu mengisi.

Kata implementasi oleh Pressman dan Wildavsky² mengemukakan, *implementation as to carry out, accomplish fulfil produce, complete.*” Maksudnya, membawa, menyelesaikan, mengisi, menghasilkan, melengkapi. Jadi, secara etimologis implementasi itu dapat dimaksudkan sebagai suatu aktivitas yang bertalian dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan sarana—alat—untuk memperoleh hasil.

Penerapan, pelaksanaan atau implementasi adalah ‘aktivitas’ menggerakkan—membawa—ke suatu hasil (akibat) melengkapi dan menyelesaikan. Hal itu dimaksudkan juga menyediakan sarana—alat/instrument—untuk melaksanakan sesuatu, memberikan hasil yang bersifat praktis terhadap sesuatu. *Implementation as to carry out, accomplish, fulfil, complete.*³ Maksudnya, membawa, menyelesaikan, mengisi, menghasilkan dan melengkapi. Jadi, implementasi dapat dimaksudkan sebagai suatu aktivitas yang berkaitan dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan sarana—alat/instrument—untuk memperoleh hasil.

¹ Tachjan, H. 2008. *Implementasi Kebijakan Publik*. Cetakan 1. Bandung: Truenorth. Hal 29.

² Tachjab, H. 2008. *Ibid*.

³ Pressman, J. L and Wildavsky. *Implementation*. Barkley and Los Angeles: University of California Press. 1978. Hal 21.



Apabila implementasi dihubungkan/dikaitkan dengan kebijakan publik, maka kata implementasi kebijakan publik yang telah ditetapkan/disetujui dengan penggunaan sarana—alat/instrument—untuk mencapai tujuan kebijakan. Implementasi adalah tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat, kelompok-kelompok pemerintah, atau swasta yang diarahkan tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.⁴ Secara khusus, implementasi kebijakan adalah pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan di dalam kurun waktu tertentu.⁵ Implementasi merupakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Shabbir Cheema dan Denis A. Rondinelli⁶ mengemukakan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan program-program pemerintah yang bersifat desentralistis, meliputi:

1. Kondisi lingkungan-lingkungan sangat mempengaruhi implementasi kebijakan, mencakup lingkungan sosio-kultural dan keterlibatan penerima program.
2. Hubungan antar organisasi dalam banyak program, implementasi sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu diperlukan koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu program.
3. Sumberdaya organisasi untuk implementasi program perlu didukung sumberdaya manusia—*human resources*—maupun sumberdaya non-manusia.

⁴ Solichin, Abdul Wahab. 2001. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal 65.

⁵ Dunn, William. 2003. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Hal 132.

⁶ Subarsono, A. G. 2005. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 101.



4. Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program.

Atas dasar pendapat-pendapat tersebut maka faktor-faktor yang menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan yang diterapkan perlu menjadi perhatian serius. Pemerintah Pusat dalam melaksanakan suatu kebijakan dapat melakukan upaya mendorong Pemerintah daerah dalam program-program pembangunan dan pelayanan yang sejalan dengan kebijakan nasional—terutama membantu pembiayaannya—dapat berbentuk subsidi, yaitu transfer dana dari anggaran dan pembukuan Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah. Alokasi oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah mengandung tujuan yang berbeda-beda yang mempengaruhi bentuk dan lingkungannya.

Pengertian subsidi⁷ adalah semua bantuan finansial pemerintah kepada individu, perusahaan dan organisasi. Maksud dari subsidi adalah untuk memberikan bantuan pembiayaan terhadap berbagai aktivitas. Apapun yang pemerintah pilih untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. Sharkansky menegaskan kebijakan publik adalah *what government say do, or not to do. It is the goals or pupose of government programs.*⁸ Artinya, apa yang dikatakan dan dilakukan, atau tidak dilakukan. Kebijakan merupakan serangkaian tujuan dan sasaran dari program-program pemerintah.

⁷ Subarsono. 2005. *Ibid.* hal 109.

⁸ Widodo, Joko. 2001. *Etika Birokrasi dalam Pelayanan Publik*. Malang: Citra. Hal 190.



Kebijakan publik merupakan serangkaian instruksi dari para pembuat keputusan kepada pelaksana kebijakan yang mengupayakan baik tujuan-tujuan dan cara-cara untuk mencapai tujuan. Kebijakan publik juga dipengaruhi oleh lingkungan pembuatan, lingkungan implementasi, dan lingkungan evaluasi. Jadi, kebijakan bukan saja mengenai apa saja yang akan dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah, melainkan juga apa yang menyebabkan atau mempengaruhinya sampai suatu kebijakan timbul. Kebijakan lahir untuk solusi masalah, atau isu yang berkembang di masyarakat, sehingga dapat diketahui pengaruh dan dampak dari kebijakan tersebut. Kebijakan sebagai segala tindakan atau perilaku seseorang maupun penguasa dalam ketatanegaraan,⁹ bahkan dalam implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan dari pengendalian aksi kebijakan dalam kurun waktu tertentu. Implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum di mana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan.¹⁰

2.2 PENGERTIAN KEBIJAKAN

Kebijakan adalah suatu program pencapaian tujuan, nilai dan tindakan yang terarah.¹¹ Frerickson dan Hart memandang kebijakan sebagai suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu, sehubungan dengan adanya hambatan tertentu sambil mencari peluang untuk mencapai tujuan/mewujudkan sasaran yang diinginkan.¹² Kebijakan menurut

⁹ Thaib, Dahlan. 2001. *Teori dan Hukum Konstitusi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 77.

¹⁰ Winarno, Budi. 2005. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo. Hal 101.

¹¹ Islamy, Irfan, M. 1997. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 14.

¹² Tangkilisan. Hessel Nogi, S. 2003. *Kebijakan Publik yang Membumi*. Yogyakarta: Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia (YPAPI) & Lukman Offset. Hal 12.



pendapat lainnya, Woll menyebut sebagai aktivitas pemerintah untuk memecahkan masalah dimasyarakat, baik secara langsung maupun melalui berbagai lembaga yang mempengaruhi kehidupan masyarakat.¹³

Berdasarkan pengertian kebijakan menurut pendapat ahli tersebut, bahwa kebijakan merupakan tindakan atau keputusan yang dibuat oleh pemerintah, di mana tindakan atau keputusan dimaksud memiliki pengaruh terhadap masyarakat. Istilah kebijakan yang seringkali disamakan dengan kebijaksanaan. Hanya saja kebijaksanaan lebih ditekankan pada pertimbangan dan kearifan seseorang yang berkaitan dengan aturan-aturan yang ada. Sedangkan kebijakan mencakup seluruh bagian aturan yang ada, termasuk konteks politik karena pada dasarnya proses pembuatan kebijakan sesungguhnya merupakan suatu proses politik.

Kebijaksanaan memerlukan pertimbangan yang lebih jauh lagi—lebih menekankan pada kearifan seseorang—sedangkan kebijakan mencakup aturan-aturan yang ada didalamnya, sehingga *policy* lebih tepat diartikan sebagai kebijakan, sedangkan kebijaksanaan merupakan pengertian dari *wisdom*.¹⁴ Atas dasar beberapa pendapat tersebut, secara prinsip bahwa kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah kepada tujuan tertentu, dan bukan hanya sekedar keputusan untuk melakukan sesuatu. Kebijakan seyogianya diarahkan pada apa yang senyatanya dilakukan oleh pemerintah, bukan sekedar apa yang ingin dilakukan oleh pemerintah.

2.3 IMPLEMENTASI KEBIJAKAN

¹³Tangkilisan, *Ibid.* Hal 2.

¹⁴Islamy. *Op. Cit.* 1997. Hal 5.



Implementasi kebijakan merupakan tahapan yang penting dalam proses kebijakan. Suatu program kebijakan harus diimplementasikan, agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan dalam pengertian luas, merupakan alat administrasi hukum di mana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan, guna meraih tujuan yang diinginkan.

Ripley dan Franklin mengungkapkan, implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan—*benefit*, atau suatu jenis keluaran yang nyata—*tangible output*.¹⁵ Implementasi kebijakan merupakan serangkaian tindakan setelah sebuah kebijakan itu diputuskan, yaitu langkah-langkah operasional atau proses melakukan kegiatan untuk mewujudkan tujuan kebijakan yang telah ditetapkan.

Implementasi kebijakan sesungguhnya bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih daripada itu, ia menyangkut konflik, keputusan dan siapa memperoleh apa dari suatu kebijakan.¹⁶ Implementasi kebijakan merupakan aspek yang penting dari seluruh proses kebijakan.¹⁷ Atas dasar itu menurut Van Metter dan Van Horn¹⁸ terdapat 5 (lima) variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan, yaitu: (1) Standar dan sasaran kebijakan; (2) Sumberdaya; (3) Komunikasi antar organisasi

¹⁵ Winarno. *Op. Cit.* 2008. Hal 145.

¹⁶ Grindle, Merilee, S. 1980. *Politics and Policy Implementations in the Third World*. New Jersey: Princetown University Press.

¹⁷ Wahab, Abdul. 2001. *Analisis Kebijaksanaan, Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

¹⁸ Subarsono. 2005. *Op Cit.*



dan penguatan aktivitas; (4) Karakteristik agen pelaksana; dan (5) Kondisi sosial, ekonomi dan politik.

Merilee S. Grindle kemudian menyatakan ada 2 (dua) variabel besar yang mempengaruhi implementasi kebijakan, yaitu: (1) Isi kebijakan—*content of implementation*; dan (2) Lingkungan implementasi—*context implementation*. Variabel isi kebijakan mencakup, sejauhmana kepentingan kelompok sasaran atau *target groups* termuat dalam isi kebijakan, jenis manfaat yang diterima oleh *target groups*, sejauhmana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan, apakah letak sebuah program sudah tepat, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci, apakah sebuah program didukung oleh sumberdaya yang memadai. Sedangkan variabel lingkungan kebijakan mencakup, seberapa besar kekuasaan, kepentingan dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan. Selain itu, karakter institusi dan rezim yang sedang berkuasa, maupun tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran.

Ripley dan Franklin¹⁹ mengungkapkan keberhasilan—efektivitas—implementasi kebijakan publik dipengaruhi 3 (tiga) faktor, yaitu: (1) Tingkat kepatuhan; (2) Kelancaran rutinitas fungsi; dan (3) Terwujudnya kinerja dan dampak yang diinginkan. *Pertama*, tingkat kepatuhan para implementor dalam melaksanakan kebijakan yang tertuang dalam dokumen kebijakan—dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah dan program. *Kedua*, kelancaran rutinitas fungsi, keberhasilannya ditandai dengan lancarnya rutinitas fungsi dan tidak adanya masalah-masalah yang dihadapi. *Ketiga*, keberhasilan suatu implementasi

¹⁹ Agus, Erwan Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik. Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media. Hal 69.



mengacu dan mengarah pada implementasi/pelaksanaan dan dampaknya—manfaat—yang dikehendaki dari semua program-program yang dikehendaki.

2.4 RENUMERASI—TUNJANGAN PENGHASILAN PEGAWAI

Remunerasi merupakan kata serapan dari kata Inggris, *renumerate* yang menurut Oxford America Dictionaries berarti *pay—someone—for services rendered or work done*. Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, karena remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah, atau penghargaan atas jasa dan sebagainya—imbalan. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin.

Imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah, dan sebagainya.²⁰ Remunerasi pada dasarnya merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran.

Remunerasi memiliki makna sebagai pembayaran atas apa yang sudah dikerjakan oleh seseorang pegawai, atau balas jasa atas

²⁰ Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pasca Sarjana FISIP.



pelaksanaan tugas seseorang pegawai. Remunerasi, kompensasi, gaji dan upah termasuk insentif seringkali dipergunakan secara bergantian dan dianggap memiliki makna yang sama, yaitu balas jasa atas pelaksanaan tugas seorang pegawai, sedangkan *reward* pengertiannya lebih luas lagi, yaitu balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya yang bias berwujud uang dan bukan uang—promosi, tugas belajar, tamasya dan sebagainya.

Perihal remunerasi, atau kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai, dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu. Atas dasar itu setidaknya ada 3 (tiga) komponen remunerasi/kompensasi pegawai—biasanya—yaitu: (1) *Direct financial payment*, seperti; gaji, upah insentif komisi dan bonus; (2) *Indirect financial payment*, seperti; asuransi, tamasya dan sebagainya; (3) *Non financial reward*, seperti; promosi, beasiswa dan sebagainya.

Remunerasi sebenarnya tentang imbalan yang diberikan kepada seseorang—aparatur pemerintah—berkaitan dengan kompetensi yang dimilikinya dan kinerja—*performance*—yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Baik terhadap kompetensi yang dimiliki maupun kinerja yang dihasilkan sama-sama dihargai dengan imbalan. Kebijakan pemberian remunerasi dan kaitannya dengan peningkatan kinerja PNS merupakan bagian dari usaha reformasi birokrasi yang digagas Pemerintah melalui Kementerian Aparatur Negara Republik Indonesia, meliputi kegiatan: (1) Pembangunan sistem remunerasi yang didasarkan pada prestasi kerja; (2) Pembangunan sistem remunerasi yang didasarkan pada tingkat kelayakan hidup, gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan, tanggung jawabnya serta harus mampu memacu produktivitas; (3) penyempurnaan sistem pensiun.



Kebijakan tentang penerapan gaji PNS—seringkali—mendapat sorotan dari berbagai pihak, terutama—terkait—kelemahan yang dirasakan, seperti sistem penggajian yang belum mampu meningkatkan kinerja, juga belum mampu memenuhi kebutuhan minimal para PNS, diantaranya: (1) Sistem penggajian belum mampu sepenuhnya mengakomodir kinerja dan kompetensi yang dimiliki PNS; (2) Secara nominal jumlah rupiah yang diterima belum mampu memenuhi kebutuhan standar hidup layak; dan (3) Sistem penggajian PNS terpisah dengan sistem pemberian tunjangan jabatan struktural dan fungsional. Para PNS saat ini, selain menerima gaji pokok, seperti diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2009, juga mendapatkan tambahan berupa tunjangan jabatan. Jabatan PNS secara umum terbagi atas jabatan struktural dan fungsional. Setiap jabatan memiliki tunjangan berbeda. Tunjangan jabatan struktural diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Struktural, sedangkan untuk jabatan fungsional diatur oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional, seperti fungsional peneliti pembinanya adalah LIPI, Widyaswara Pembinannya LAN.

Kelemahan yang dirasakan berkenaan pemberian tunjangan, yakni jumlah tunjangan jabatan, baik struktural maupun fungsional lebih relatif besar dibandingkan dengan jumlah besaran gaji pokok yang diterima. Fenomena ini menunjukkan, penghargaan yang diberikan terhadap kinerja dan kompetensi pegawai masih kurang. Tidak heran bila melihat banyak PNS yang lebih berorientasi mengejar jabatan daripada menunjukkan prestasi kerja dan meningkatkan kompetensi. Insentif dan tunjangan yang diperbesar jumlahnya secara *flat* tanpa memperhitungkan kinerja yang ditunjukkan dan kompetensi yang dimiliki aparatur, kurang memberikan dorongan kepada pihak untuk meningkatkan kinerja,



dan mengembangkan kompetensinya sesuai kebutuhan organisasi.

Kondisi demikian telah membuka jurang yang lebar dalam *take home pay* antara jenjang jabatan. Tidak heran bila jabatan dikejar walaupun dengan, atau melalui cara-cara yang kurang baik. *Spoof system* lebih dikedepankan daripada *meryt system*, kadangkala menghalalkan segala cara untuk memperoleh *income* yang lebih besar dengan jalan—cara—pintas. Meskipun bukan jaminan dengan peningkatan remunerasi akan menghilangkan praktek korupsi, bila tidak diikuti kebijakan *reward* dan *punishment*, juga pembentukan Tim Penilai Kinerja Pegawai yang *independent* dan berfungsi dengan baik.

Lebih dari itu maka belum terpenuhinya kebutuhan hidup minimal sebagai aparatur, berdampak pada kegiatan kontra produktif untuk mencari *income* tambahan, baik dalam jam kerja atau setelah jam kerja, bahkan tidak jarang kondisi seperti ini memunculkan praktek suap-menyuap, kolusi dan korupsi yang sudah tentu membuat kinerja PNS merosot dan menjadi sorotan masyarakat. Hal ini hampir terjadi di setiap instansi pemerintah, baik di pusat maupun di daerah, baik provinsi, kota dan kabupaten. Salah satu kota tahun 2019 yang mulai menerapkan sistem renumerasi—melalui Tunjangan Kinerja Pegawai (TPP)—adalah Pemerintah Kota Pontianak.

2.5 PELAKSANAAN TPP

2.5.1 PRINSIP PELAKSANAAN TPP

Sistem penggajian kepegawaian sangat berkait dengan kinerja aparatur pemerintah. Tingkat gaji yang tidak memenuhi standar hidup minimal pegawai merupakan masalah sulit yang harus dituntaskan penyelesaiannya. Aparatur Pemerintah yang merasa



penghasilan yang diterimanya tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikannya dalam menjalankan tugas pokoknya tidak akan dapat secara optimal melaksanakan tugas pokoknya tersebut. Kondisi ini menjadikan gaji ASN dirasakan belum dapat memenuhi kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup standar di daerah.

Konsep pemberian tunjangan kesejahteraan daerah berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan PNS daerah secara merata. Caranya adalah dengan menata ulang kebijakan pemberian tunjangan dengan menghapuskan pemberian berbagai macam honor, kemudian jumlah honor yang dihapuskan dikelola secara legal dan diberikan dalam bentuk tunjangan resmi kepada seluruh pegawai. Untuk itu, daerah perlu untuk melakukan penataan guna mengalihkan Honor proyek/kegiatan diubah menjadi TPP.

TPP ASN merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan di daerah dan diharapkan dananya bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan pendapatan daerah yang dihasilkan. TPP ASN diberikan secara bertahap sesuai dengan Kelas Jabatan, Indeks Kapasitas Fiskal Daerah, Indeks Kemahalan Konstruksi, dan kemajuan keberhasilan/capaian indeks penyelenggaraan pemerintah daerah. TPP ASN diberikan berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, prestasi kerja, kelangkaan profesi, dan/atau pertimbangan objektif lainnya.

Pemberian TPP menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut:



1. Kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.
2. Akuntabel dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Proporsionalitas dimaksudkan pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai.
4. Efektif dan efisien dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan.
5. Keadilan dan kesetaraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai ASN.
6. Kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai ASN.
7. Optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

Manfaat Tunjangan Kesejahteraan

1. Pegawai merasa mendapatkan penghargaan yang layak dari pemerintah.
2. Meningkatkan motivasi kerja pegawai, terutama untuk tunjangan kesejahteraan yang dikaitkan dengan kinerja.
3. Menghilangkan istilah meja 'mata air' dan meja 'air mata', atau 'lahan basah' dan 'lahan kering'.
4. Menghilangkan rasa iri diantara pegawai yang sering terlibat dalam proyek dan yang tidak pernah terlibat dalam proyek (karena tupoksi memang tidak memungkinkan).
5. Meningkatkan pendapatan pegawai, sehingga standart biaya hidup minimal bisa dicapai, terutama untuk pegawai



- staf dan fungsional, sehingga tercipta 'pemerataan pendapatan' secara proporsional.
6. Menunjukkan rasa kebersamaan, karena 'kerelaan' dari pejabat yang dengan ikhlas 'pendapatannya berkurang' demi untuk 'menambah pendapatan' staf.
 7. Seiring dengan semakin meningkatnya kemampuan ekonomi negara, maka perlu juga dipikirkan perihal peningkatan kesejahteraan para ASN di daerah.
 8. Memberikan ketenangan bathin kepada ASN karena mendapatkan tambahan penghasilan secara "legal".

Adapun pertimbangan Sumber Dana yang perlu dicermati terkait pemberian TPP, yakni:

1. Tidak membebani pemerintah daerah.
2. Tidak menciptakan sumberdana baru di APBD.
3. Menata ulang kebijakan pemberian tunjangan yang sudah diberlakukan, misalnya menghapuskan honor.

Hal-hal yang perlu dicermati saat mulai menyusun TPP, yakni:

1. Memahami teori evaluasi Jabatan melalui Factor Evaluation System (FES) sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Menteri PAN Nomor 34 Tahun 2011
2. Mencari masukan dari daerah-daerah yang telah lebih dahulu melakukan evaluasi jabatan berdasarkan metode FES dalam penyusunan tambahan penghasilan kepada pegawainya, guna mengetahui hambatan dan cara penyelesaiannya.
3. Tetapkan Tim yang bertugas:
 - a. Menciptakan sistem dan alat ukur.
 - b. Mengatur sistem pelaksanaan.
 - c. Mengukur output.
 - d. Menghubungkannya dengan "tambahan penghasilan".



4. Menetapkan Dasar Pemberian Tambahan Penghasilan (sudah diatur di Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 yang telah diubah menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011):
 - a. Berdasarkan beban kerja
 - b. Berdasarkan tempat bertugas
 - c. Berdasarkan kondisi kerja
 - d. Berdasarkan kelangkaan profesi
 - e. Berdasarkan prestasi kerja
5. Mempersiapkan fasilitas pendukung (misal: absensi sidik jari, software, dll)
6. Dalam penentuan Kelas Jabatan (*Grading*), maka pimpinan tertinggi di jajaran Pemerintah Daerah harus berperan sebagai 'raja tega' untuk menentukan Kelas Jabatan mana yang lebih tinggi dari lainnya.
7. Mensosialisasikan dengan baik kepada pejabat dan pegawai di lingkungan pemerintah daerah.
8. Lakukan pengarsipan yang efektif dan efisien guna memudahkan proses validasi.
9. Mempersiapkan proses validasi ke Kementerian PAN, dimana tahapannya bisa dilakukan dengan pra-validasi terlebih dahulu bersama Badan Kepegawaian (BKN) Regional / Pusat.

2.5.2 KRITERIA PEMBERIAN TPP ASN

Kriteria Pemberian TPP ASN

1. Dalam melaksanakan tugasnya, Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah dapat diberikan TPP.
2. TPP sebagaimana dimaksud pada angka (1) adalah:
 - a. TPP berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja;
 - 1) Pembayaran TPP berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja disesuaikan dengan basic TPP;



- 2) TPP berdasarkan beban diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal, minimal 112,5 jam perbulan (seratus dua belas koma lima jam perbulan);
 - 3) TPP berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh pimpinan di atasnya;
 - 4) Besaran TPP berdasarkan beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran basic TPP;
 - 5) Besaran TPP berdasarkan prestasi kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran basic TPP.
 - 6) Besaran alokasi TPP berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja dihitung dengan menggunakan Rumus yang tertuang dalam peraturan meteri:
- b. TPP berdasarkan tempat bertugas;
- 1) TPP berdasarkan tempat bertugas diberikan kepada pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.
 - 2) Tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil berdasarkan pada Indeks TPP tempat bertugas, yang didapatkan dari perbandingan Indeks Kesulitan Geografis Kantor Berada dibagi Indeks Kesulitan Geografis terendah di wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
 - 3) Indeks Kesulitan Kelurahan adalah sama dengan Indeks Kesulitan Geografis Desa terendah di Provinsi atau Kabupaten/Kota.
 - 4) Alokasi TPP berdasarkan Tempat bertugas Provinsi atau Kab/Kota adalah 10% (sepuluh persen) dari basic TPP



- ASN Provinsi atau Kab/Kota apabila Indeks TPP tempat bertugas diatas 1,50 (satu koma lima puluh);
- 5) Besaran alokasi TPP berdasarkan tempat bertugas sebagaimana dimaksud dihitung dengan menggunakan Rumus yang tertuang dalam peraturan menteri.
- c. TPP berdasarkan kondisi kerja;
- 1) Kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab memiliki resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa, dan lainnya.
 - 2) Rincian Kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada angka 1, adalah seluruh Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
 - a) pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - b) pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radiokatif;
 - c) pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
 - d) pekerjaan ini berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
 - e) pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya tidak ada pejabatnya; dan/atau
 - f) Pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya sudah di dukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada Jabatan struktural dibawahnya.
 - 3) Alokasi TPP berdasarkan Kondisi Kerja Provinsi atau Kab/Kota adalah 10% (sepuluh persen) dari basic TPP ASN Provinsi atau Kab/Kota.



- 4) Besaran alokasi TPP berdasarkan kondisi kerja dihitung dengan menggunakan Rumus yang tertuang dalam Peraturan Menteri.
- d. TPP berdasarkan kelangkaan profesi;
- 1) Kriteria TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
 - a) keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus; dan
 - b) kualifikasi pegawai pemda sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud.
 - 2) atau TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di pemerintah daerah;
 - 3) Alokasi TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi Provinsi atau Kab/Kota adalah minimal 10% (sepuluh persen) dari basic TPP ASN Provinsi atau Kab/Kota.
 - 4) Besaran alokasi TPP berdasarkan kelangkaan profesi dihitung dengan menggunakan Rumus yang tertuang dalam peraturan Menteri.
- e. TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya;
- 1) Kriteria TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan;
 - 2) Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota dapat memberikan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sepanjang belum diwadahi pada TPP berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi; dan
 - 3) Alokasi TPP berdasarkan Pertimbangan objektif lainnya sesuai kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah.



2.5.2 PERSYARATAN PEMBERIAN TPP ASN

Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan pegawai ASN. Selanjutnya dalam rangka proses pengajuan TPP ASN Pemerintah Daerah, Tim pelaksanaan TPP ASN pada Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota, melakukan tahapan sebagai berikut:

3. melakukan analisa jabatan secara menyeluruh dan telah divalidasi oleh Menteri untuk Provinsi serta untuk Kabupaten/Kota divalidasi oleh Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat di Daerah;
4. menetapkan jabatan pelaksana secara menyeluruh dan telah divalidasi oleh Menteri untuk Provinsi serta untuk Kabupaten/Kota divalidasi oleh Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat di Daerah;
5. melakukan analisa beban kerja secara menyeluruh dan telah divalidasi oleh Menteri untuk Provinsi serta untuk Kabupaten/Kota divalidasi oleh Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat di Daerah;
6. menetapkan kelas jabatan sesuai perundang-undang setelah dilakukan pembinaan oleh Menteri untuk Provinsi dan Oleh Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat di Daerah untuk Kabupaten/Kota; dan
7. mengalokasikan anggaran pelaksanaan urusan sesuai kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2.5.3 MEKANISME PENERAPAN TPP ASN

Dalam hal persyaratan sebagaimana dimaksud diatas telah dipenuhi, Pemerintah Daerah dapat memberikan TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD yang



ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah sesuai dengan Peraturan Pemerintah. Dalam hal belum adanya Peraturan Pemerintah, Kepala Daerah dapat memberikan TPP ASN setelah mendapatkan persetujuan Menteri. Menteri memberikan persetujuan kepada pemerintah daerah setelah memperoleh pertimbangan dari

Menteri Keuangan. Dalam mengajukan permohonan persetujuan pemberian TPP ASN dimaksud, Tim pelaksanaan TPP ASN pada Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota menyampaikan draft Peraturan Kepala Daerah mengenai TPP kepada Tim Fasilitasi Pusat untuk selanjutnya dilakukan pembahasan dengan Tim Fasilitasi Pusat.

2.5.4 TAHAPAN PENERAPAN TPP

Tahapan penerapan TPP melalui kegiatan Evaluasi Jabatan, (Permenpan Nomor 34 Tahun 2011):

8. Kepala Daerah membentuk Tim Analisis dan Evaluasi Jabatan.

Tim ini bertugas untuk menyusun peta jabatan dan informasi faktor jabatan untuk setiap jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu, maupun jabatan fungsional umum di lingkungan Pemda.

Hasil:

- a. Peta Jabatan,
- b. Informasi Faktor Jabatan Struktural,
- c. Informasi Faktor Jabatan Fungsional Tertentu dan Fungsional Umum.

9. Tim melakukan evaluasi jabatan dengan menggunakan data pada Informasi Faktor Jabatan.

Hasil:

- a. Nilai dan Kelas Jabatan Struktural, dan
- b. Nilai dan Kelas Jabatan Fungsional Tertentu/Fungsional Umum



3. **Tim Mengadakan pembahasan** dengan wakil Kedepatian Bidang SDM Aparatur Kementerian PAN dan RB (Kemnpan RB) dan wakil Kedepatian Bidang Kinerja dan Perundang-undangan Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk memvalidasi hasil evaluasi jabatan. Dalam pembahasan validasi tersebut, Tim mempresentasikan proses dan hasil evaluasi jabatan.
4. Kedepatian Bidang SDM Aparatur Kemenpan RB, Kedepatian Bidang Kinerja dan Perundang-undangan BKN, dan Pemerintah Daerah (Pemda) secara bersama-sama **melakukan validasi nilai jabatan dan kelas jabatan** untuk setiap jenjang jabatan yang ada di lingkungan Pemda. Hasil Pembahasan:
 - a. Peta Jabatan,
 - b. Evaluasi Jabatan (Nilai Jabatan dan Kelas Jabatan), dan
 - c. Informasi Faktor Jabatan dan hasil evaluasi faktor jabatan struktural dan jabatan fungsional tertentu/jabatan fungsional umum, yang sudah valid di lingkungan Pemda.

Hasil rapat ini dibuat dalam Berita Acara hasil Validasi Nilai dan Kelas Jabatan di lingkungan Pemda yang ditandatangani oleh:

- a. Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PAN dan RB,
- b. Deputi Bidang Kinerja dan Perundang-undangan BKN,
- c. Sekretaris Daerah atau pejabat yang ditugaskan.

Dokumen berita acara terdiri dari:

- a. Rangkuman nilai jabatan dan kelas jabatan,
- b. Peta jabatan,
- c. Hasil evaluasi jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu, jabatan fungsional umum,
- d. Informasi faktor jabatan struktural dan jabatan fungsional tertentu/jabatan fungsional umum.



Yang diparaf oleh Asisten Deputi Bidang Kesejahteraan SDM Aparatur – Kemnpan RB, Direktur Gaji dan Kesejahteraan ASN – BKN, dan pejabat struktural yang ditugaskan dari Pemda. Dokumen Berita Acara disampaikan kepada:

- a. Ketua Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN) sebagai bagian dari dokumen usulan
 - b. Reformasi Birokrasi, Deputi Bidang SDM Aparatur Kemnpan dan RB,
 - c. Kepala BKN.
5. **Skor evaluasi jabatan yang selesai dilakukan penghitungan,** maka untuk selanjutnya dijadikan acuan untuk menghitung berapakah besaran TPP yang dapat diberikan.

2.6 KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja, atau sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²¹ Atas dasar itu maka setiap individu selaku pegawai yang bekerja di organisasi pemerintah, selalu berorientasi pada visi, tujuan dan sasaran tertentu, sehingga memahami sasaran atau target dari pekerjaannya selama kurun waktu tertentu menjadi keharusan. Pengukuran kinerja seringkali dikembangkan secara ekstensif, intensif dan eksternal,²² sehingga kinerja sebagai *the record of outcomes produced on a specifield job function or activity during a specifield time period*.

²¹ Mangkunagara, Anwar Prabu, A. A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hal 22.

²² Polit, D. F and Hungler, B. P. 1999. *Nursing Research: Principle and Methods*. (9th edition). Philadelphia: Lippincott William & Wilkins. Hal 87.



Kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti; standar hasil kerja, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama²³ itu secara organisasi mengarah pada kemampuan aparatur dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui, bahwa seorang aparatur masuk dalam tingkatan kinerja.

Batasan kinerja aparatur tersebut—setidaknya—dipengaruhi oleh 4 (empat) faktor,²⁴ yaitu: (1) Efektivitas dan efisiensi; (2) Otoritas—wewenang; (3) Disiplin; dan (4) Inisiatif.

- *Pertama*, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, maka bisa dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Akan tetapi, apabila hasil aktivitas kerja yang dicapai melahirkan kepuasan—hemat, cermat, cepat dan tepat—maka dinamakan efisien. Sebaliknya, bila akibat capaian kerja tidak memenuhi kriteria efisien tersebut maka dapat dikatakan bahwa kerja aparatur di dalam organisasi kerjanya tidak efisien.
- *Kedua*, otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang aparatur kepada aparatur lainnya untuk melakukan aktivitas kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan, dan yang tidak boleh dalam organisasi kerja.

²³ Rivai dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. Hal 50.

²⁴ Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. Hal 27.



- *Ketiga*, disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin aparatur adalah kegiatan aparatur bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja.
- *Keempat*, inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.



BAB 3. GAMBARAN UMUM WILAYAH

3.1 LETAK DAN KONDISI IKLIM KOTA PONTIANAK

3.1.1 LETAK GEOGRAFIS DAN ADMINISTRASI KOTA PONTIANAK

Kota Pontianak merupakan ibukota Provinsi Kalimantan Barat. Luasnya 107,82 Km² yang terdiri dari 6 kecamatan dan 29 kelurahan. Kota Pontianak dilintasi oleh garis khatulistiwa yaitu pada 0° 02' 24" Lintang Utara sampai 0° 05' 37" Lintang Selatan dan 109° 16' 25" Bujur Timur sampai dengan 109° 23' 01" Bujur Timur. Berdasarkan garis lintang, maka Kota Pontianak dilalui garis khatulistiwa. Ketinggian Kota Pontianak berkisar antara 0.1-1,5 m di atas permukaan laut. Wilayah Kota Pontianak secara keseluruhan berbatasan dengan wilayah Kabupaten Pontianak dan Kabupaten Kubu Raya, yaitu :

- Bagian Utara berbatasan dengan Kecamatan Siantan Kabupaten Pontianak
- Bagian Selatan berbatasan dengan Kecamatan Sungai Raya dan Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.
- Bagian Barat berbatasan dengan Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.
- Bagian Timur berbatasan dengan Kecamatan Sungai Raya dan Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya.

Letak Kota Pontianak yang berada di muara Sungai Kapuas menjadikan Kota Pontianak sebagai pusat perdagangan yang strategis sehingga dapat menjadi wilayah penghubung bagi kabupaten-kabupaten lain yang dapat berfungsi sebagai *service region* dan *marketing outlet* bagi kabupaten lain.



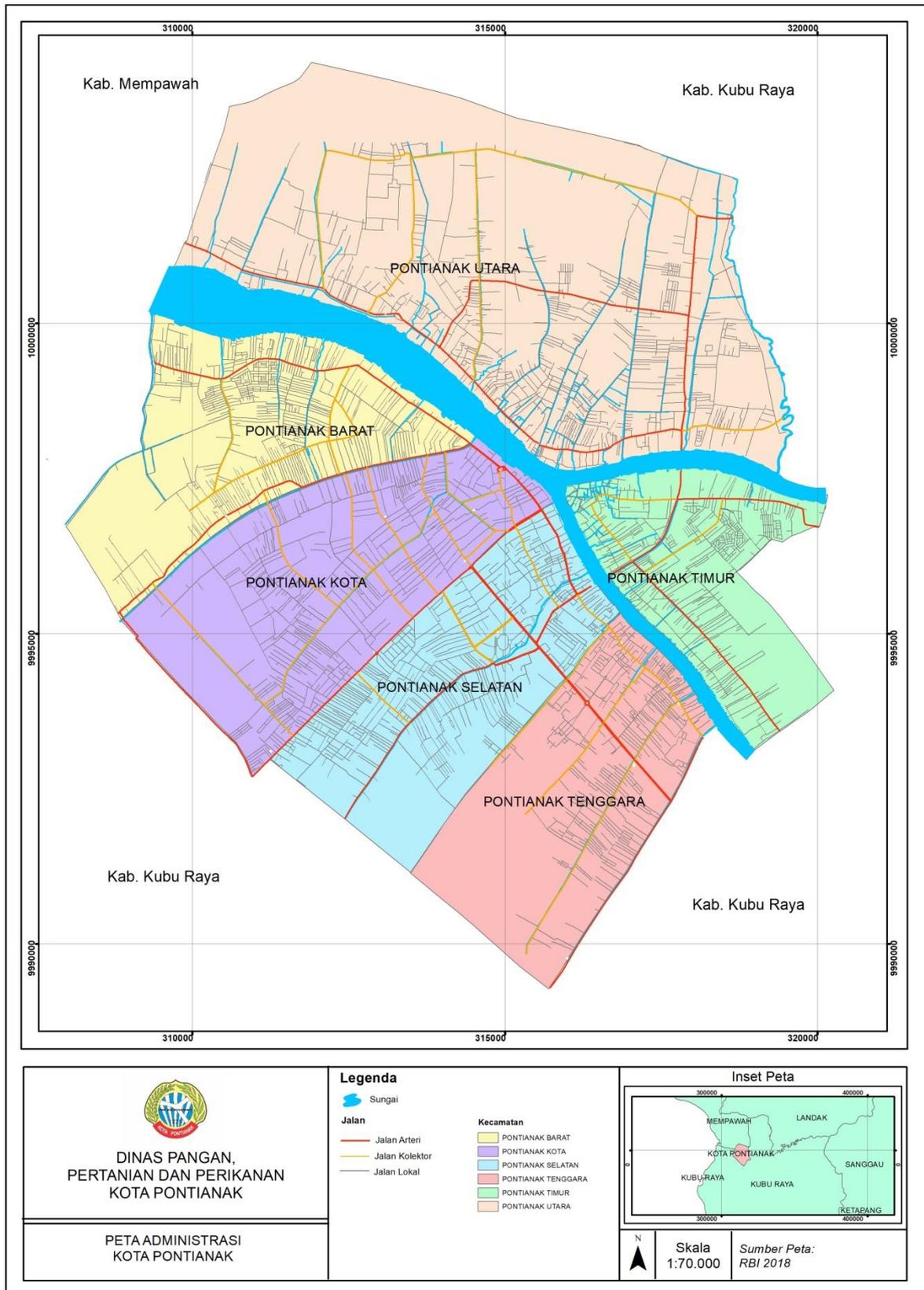
3.1.2 KONDISI IKLIM KOTA PONTIANAK

Hasil pencatatan dari Stasiun Meteorologi Maritim Pontianak menunjukkan bahwa pada tahun 2019 temperatur udara di Kota Pontianak berkisar antara 22,0°C hingga 37,1°C, sedangkan rata-rata tekanan udaranya sebesar 1.011,5 milibar. Rata-rata kecepatan angin di Kota Pontianak berkisar antara 1,1 knot hingga 1,9 knot dengan kecepatan angin terbesar terjadi pada Bulan September yaitu sebesar 35 knot. Selama tahun 2019 hari hujan terbanyak terjadi pada Bulan Oktober yaitu sebanyak 30 hari dengan curah hujan sebesar 579,4 mm.

Tabel 3.1
Suhu Udara, Kelembaban, Tekanan Udara di Kota Pontianak,
Tahun 2019

Bulan	Suhu Udara (°C)			Rata-rata Kelembaban %	Rata-rata Tekanan Udara (mbr)
	Minimum	Maksimum	Rata-rata		
Januari	23,2	34,10	27,20	84	1.011,0
Februari	23,2	34,00	27,20	84	1.012,2
Maret	23,3	35,70	28,20	79	1.011,9
April	23,0	36,40	28,20	81	1.011,0
Mei	23,0	37,10	28,90	79	1.011,3
Juni	22,9	37,00	28,00	82	1.010,8
Juli	22,8	35,60	28,30	75	1.011,5
Agustus	22,2	36,60	28,40	75	1.011,7
September	23,2	35,80	27,90	79	1.012,5
Oktober	22,0	34,30	26,90	87	1.011,6
November	23,2	35,10	27,40	84	1.011,4
Desember	23,6	32,80	26,90	86	1.011,5
Rata-rata	23,0	35,40	27,80	81,30	1.011,5

Sumber: Kota Pontianak Dalam Angka, 2020



Gambar 3.1 Peta Administrasi Kota Pontianak



3.2 FISIOGRAFI KOTA PONTIANAK

3.2.1 KONDISI TOPOGRAFI KOTA PONTIANAK

Kota Pontianak terletak di delta Sungai Kapuas dengan kontur topografis yang relatif datar dengan ketinggian permukaan tanah berkisar antara 0.1 s/d 1.5 meter di atas permukaan laut. Hampir seluruh wilayah Kota Pontianak dan sekitarnya dalam radius 15 km dari muara sungai Landak terletak pada dataran rendah yang secara rata-rata ketinggian tanahnya adalah 1-2 meter di atas permukaan laut dan kelandaian kurang dari 2%.

Ketinggian air dari permukaan tanah pada saat banjir di wilayah kota rata-rata 50 cm. Pada pengamatan pasang surut melalui alat ukur (pada koordinat 0°00'55" LU dan 109°02'20" BT) diperoleh titik pasang tertinggi sebesar 2,42 meter, titik pasang terendah sebesar 0,07 meter dan muka laut rata-rata maksimal 0,89 meter). Kota Pontianak terbelah menjadi tiga daratan dipisahkan oleh Sungai Kapuas Besar, Sungai Kapuas Kecil dan Sungai Landak dengan lebar 400 meter. Kedalaman sungai-sungai tersebut berkisar antara 12 sampai dengan 16 meter. Sedangkan cabangnya mempunyai lebar sebesar 250 meter. Sungai ini selain sebagai pembagi wilayah fisik kota juga berfungsi sebagai pembatas perkembangan wilayah yang mempunyai karakteristik berbeda dan menjadi salah satu urat nadi transportasi orang dan barang yang menghubungkan Kota Pontianak dengan wilayah pedalaman.

3.2.2 GEOLOGI DAN JENIS TANAH KOTA PONTIANAK

Kondisi geologi di Kota Pontianak termasuk ke dalam kategori wilayah pennepland dan sedimen alluvial yang secara fisik merupakan jenis tanah liat. Jenis tanah ini berupa gambut bekas endapan lumpur sungai Kapuas. Dengan kondisi tersebut, tanah yang ada sangat labil dan mempunyai daya dukung yang sangat rendah. Jenis batuan yang ada berupa batuan endapan Alluvium



dan Litoral yang masing-masing memiliki karakteristik sedikit berbeda. Batuan endapan Alluvium tersusun dari sedimen, clastic dan alluvium dan merupakan hasil dari endapan terrestrial alluvium. Sedangkan batuan endapan litoral tersusun dari sediment, clastic dan fine dan merupakan hasil dari endapan litoral dan estuary.

Komposisi tanah di sepanjang sungai merupakan terbentuk dari proses pengendapan yang menghasilkan daerah tropaquent dibarengi dengan tropofluvent dan dalam kondisi tersaturasi permanen fluvaquent. Tropofluvent dan fluvaquent berasal dari endapan akresi baru dari berbagai komposisi dan bentuk, termasuk materi organik. Sabuk tropaquent melebar ke arah selatan mencapai pusat Kota Pontianak dan sungai Kapuas di dekatnya.

Jenis tanah di Kota Pontianak terdiri dari jenis tanah Organosol, Gley, Humus dan Aluvial dengan karakteristik masing-masing berbeda satu dengan yang lainnya. Pada beberapa bagian wilayah terdapat tanah gambut dengan ketebalan mencapai 1-6 meter, sehingga menyebabkan daya dukung tanah yang kurang baik apabila diperuntukkan untuk mendirikan bangunan besar ataupun untuk menjadikannya sebagai lahan pertanian.

3.2.3 HIDROLOGI KOTA PONTIANAK

Kota Pontianak terbagi menjadi 3 bagian daratan oleh Sungai Kapuas Besar, Kapuas Kecil dan Sungai Landak. Bagian utara meliputi Kecamatan Pontianak Utara, bagian timur meliputi Kecamatan Pontianak Timur dan bagian selatan meliputi Kecamatan Pontianak Selatan, Kecamatan Pontianak Kota dan Kecamatan Pontianak Barat. Berdasarkan pembagian wilayah



tersebut sistem jaringan drainase dibentuk oleh 3 sungai besar, saluran primer, saluran sekunder dan saluran tersier.

Pada masing-masing wilayah bagian terbentuk jaringan drainase regional. Mengingat dalam sistem drainase regional bagian selatan terdapat saluran primer yang cukup banyak, maka dibagian selatan dibagi menjadi 4 subsistem jaringan drainase yaitu subsistem Sungai Belitung, subsistem Sungai Jawi, subsistem Sungai Tokaya dan subsistem Sungai Raya. Subsistem Sungai Belitung adalah subsistem paling barat yang berbatasan dengan subsistem sungai Jawi disebelah timurnya. Batas antara subsistem ini dengan subsistem sungai jawi adalah Jl. Hasanuddin, Jl. HRA. Rahman dan Jl. Husein Hamzah. Subsistem sungai jawi ini berbatasan dengan subsistem Parit Tokaya disebelah timurnya. Batas antara subsistem sungai jawi dengan sub sistem Parit Tokaya adalah Jl. HA Salim, Jl. GS Lelanang, Jl. Sultan Abdurahman, Jl. Sutan Syahril dan Jl. Prof. M. Yamin. Batas antara subsistem Parit Tokaya dengan subsistem Sungai Raya adalah pertengahan lahan Universitas Tanjungpura dan terusnya.

3.3 KONDISI EKONOMI KOTA PONTIANAK

Berdasarkan harga konstan 2010, nilai PDRB Kota Pontianak pada tahun 2017 meningkat. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh meningkatnya produksi di seluruh lapangan usaha yang sudah bebas dari pengaruh inflasi. Nilai PDRB Kota Pontianak atas dasar harga konstan 2010, mencapai 22,90 triliun rupiah. Angka tersebut naik dari 21,80 triliun rupiah pada tahun 2016. Hal tersebut menunjukkan bahwa selama tahun 2017 terjadi pertumbuhan ekonomi sebesar 5,05 persen, lebih rendah jika dibandingkan dengan pertumbuhan ekonomi tahun sebelumnya yang mencapai 5,08 persen.



Pertumbuhan ekonomi tertinggi dicapai oleh kategori Informasi dan Komunikasi yaitu sebesar 11,41 persen. Salah satu penyebabnya adalah kenaikan kebutuhan akan penggunaan internet pada pada telepon seluler yang didukung oleh penetrasi layanan internet 4G. Dari 17 kategori yang ada, seluruhnya mengalami pertumbuhan yang positif. Empat kategori mengalami pertumbuhan positif sebesar lima hingga sepuluh persen. Sedangkan tiga belas kategori lainnya berturut-turut tercatat mengalami pertumbuhan positif namun lebih rendah, yaitu kurang dari lima persen. Empat lapangan usaha yang mengalami pertumbuhan positif sebesar lima hingga sepuluh persen tersebut antara lain: kategori Informasi dan Komunikasi sebesar 11,41 persen, kategori Konstruksi sebesar 6,68 persen, kategori Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum sebesar 5,90 persen, serta kategori Jasa Keuangan dan Asuransi sebesar 5,77 persen.

Tabel 3.2
PDRB Atas Harga Konstan 2010 Menurut Kategori Lapangan Usaha (Juta Rupiah) Tahun 2015-2019

No	Lapangan Usaha	2015	2016	2017	2018*	2019**
A	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	330.239,10	341.725,24	356.882,64	368.306,14	385.016,40
B	Pertambangan dan Penggalian	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
C	Industri Pengolahan	3.536.632,14	3.657.880,95	3.817.494,78	3.932.765,79	4.219.032,75
D	Pengadaan Listrik dan Gas	24.656,36	28.358,03	29.646,82	31.357,42	32.820,81
E	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	81.399,38	84.941,09	88.228,31	93.257,32	100.652,63
F	Konstruksi	3.299.849,43	3.387.895,76	3.597.440,54	3.692.451,64	3.735.479,12
G	Perdagangan Besar dan	4.079.128,21	4.284.410,79	4.435.141,19	4.647.089,73	4.865.5931,93



No	Lapangan Usaha	2015	2016	2017	2018*	2019**
	Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor					
H	Transportasi dan Pergudangan	2.001.082,15	2.108.380,59	2.161.815,60	2.255.702,47	2.413.430,85
I	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	705.069,40	752.514,34	774.636,39	833.960,69	891.958,82
J	Informasi dan Komunikasi	984.906,35	1.100.886,49	1.316.860,10	1.432.231,60	1.561.081,13
K	Jasa Keuangan dan Asuransi	1.727.240,39	1.877.034,19	1.990.327,08	2.177.939,73	2.129.316,70
L	Real Estat	579.667,30	599.235,42	618.809,67	640.806,51	661.475,16
M,N	Jasa Perusahaan	142.591,02	153.536,80	159.538,18	168.097,15	178.466,60
O	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	1.024.581,30	1.114.808,21	1.177.280,18	1.255.517,74	1.367.340,32
P	Jasa Pendidikan	1.450.197,55	1.494.985,0	1.510.870,02	1.571.219,32	1.640.591,34
Q	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	356.343,19	371.639,85	384.160,18	410.833,95	442.234,23
R,S,T,U	Jasa lainnya	423.911,48	442.910,64	462.835,42	494.590,31	535.198,87
Produk Domestik Regional Bruto		20.747.494,76	21.801.143,39	22.881.967,08	24.006.127,47	25.160.027,65

Sumber: Produk Domestik Regional Bruto Kota Pontianak Menurut Lapangan Usaha 2015-2019, Kota Pontianak Dalam Angka 2020

3.4 KONDISI DEMOGRAFI KOTA PONTIANAK

3.4.1 PENDUDUK

Jumlah penduduk Kota Pontianak pada tahun 2019 diperkirakan sebanyak 646.661 jiwa, dimana untuk setiap kilometer persegi wilayahnya rata-rata dihuni oleh 5.815 jiwa. Kecamatan Pontianak Timur merupakan wilayah dengan kepadatan penduduk terbesar yaitu dihuni oleh 10.605 jiwa/km, sedangkan wilayah kecamatan yang kepadatannya paling kecil adalah Kecamatan Pontianak



Utara dengan tingkat kepadatan penduduknya sebesar 3.396 jiwa per km². Laju pertumbuhan penduduk di Kota Pontianak pada periode 2000-2010 adalah 2,05 % per tahun, sedangkan untuk periode 2010-2019 menurun menjadi 1,95 %. Pada tiga tahun terakhir, perbandingan antara banyaknya penduduk laki-laki dan perempuan di Kota Pontianak menunjukkan jumlah yang cukup berimbang, hal ini dapat dilihat dari Sex Ratio yang rata-rata bernilai 100, ini berarti terdapat 100 penduduk laki-laki untuk 100 penduduk perempuan.

Tabel 3.3
Jumlah Penduduk Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin
di Kota Pontianak, Tahun 2019

Kecamatan	Penduduk (orang)		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Pontianak Selatan	48.191	49.011	97.202
Pontianak Tenggara	25.473	26.853	53.236
Pontianak Timur	48.01	47.928	96.029
Pontianak Barat	71.418	71.642	143.060
Pontianak Kota	63.226	64.474	127.700
Pontianak Utara	65.847	64.497	130.344
Kota Pontianak	322.256	324.405	646.661

Sumber: Pontianak Dalam Angka, 2020

3.4.2 KETENAGAKERJAAN

Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun atau lebih, terdiri dari :

- Angkatan Kerja yaitu bekerja dan pengangguran
- Bukan Angkatan Kerja yaitu sekolah, mengurus rumah tangga, dan lainnya (pensiun, jompo, dll).

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengindikasikan besarnya penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu wilayah. TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. Jumlah angkatan kerja di Kota Pontianak tahun 2019 adalah 299.065 jiwa atau sebesar 61,62



persen. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah penduduk laki-laki yang masuk ke dalam angkatan kerja sebanyak 186.091 orang (62,22 persen), dan penduduk perempuan sebanyak 112.974 orang (37,78 persen). Hal ini menunjukkan bahwa pasar kerja di Kota Pontianak relatif didominasi oleh pekerja laki-laki.

Pada tahun 2019, tingkat pengangguran Kota Pontianak adalah sebesar 9,13 persen atau sekitar 27.305 orang dari 299.065 angkatan kerja. Berdasarkan tingkat pendidikan, pengangguran di Kota Pontianak didominasi oleh tamatan SLTA ke atas. Upah Minimum Regional (UMR) di Kota Pontianak selalu mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019, UMR yang ditetapkan untuk Kota Pontianak adalah Rp. 2.318.000,- atau naik sebesar Rp173.000,- dibandingkan dengan tahun sebelumnya. UMR ini merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawainya.

Tabel 3.4
Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kota Pontianak, 2019

Kegiatan Utama	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Angkatan Kerja	186.091	112.974	299.065
Bekerja	167.974	103.780	271.754
Pengangguran Terbuka	181,17	9.194	27.311
Bukan Angkatan Kerja	53.910	132.332	186.242
Sekolah	27.059	29.200	56.259
Mengurus Rumah Tangga	10.365	97.012	107.377
Lainnya	16.486	6.120	22.606



Jumlah	240.001	245.306	485.307
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	77,54	46,05	61,62
Lainnya	8,14	9,74	9,13

Sumber: Kota Pontianak Dalam Angka, 2020

3.5 PEMERINTAHAN KOTA PONTIANAK

Saat ini Jabatan Walikota Pontianak dipimpin oleh Edi Rusdi Kamtono. Ini adalah periode ke-1 masa kepemimpinan beliau setelah terpilih pada 2018.

Berdasarkan catatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Pontianak, jumlah Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kota Pontianak pada tahun 2019 adalah sebanyak 4.993 pegawai yang terdiri dari 1.691 orang laki-laki dan 3.302 orang perempuan. Di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak terdapat 62 Instansi termasuk Kantor Camat dan Kantor Lurah, dimana secara keseluruhan pegawainya didominasi oleh pegawai yang berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 2.298 orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang berpendidikan SMA/Sederajat 1.102 orang, D1/D2 sebanyak 782 orang, D3 sebanyak 713 orang, SLTP 63 orang, dan SD sebanyak 32 orang.

Tabel 3.5
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin
di Kota Pontianak Tahun 2019

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Sampai dengan SD	30	2	32
SMP/Sederajat	47	16	63
SMA/Sederajat	447	655	1.102
Diploma I, II/ Akta I/II	171	611	782



Diploma III/ Akta III/ Sarjana Muda	174	542	716
Tingkat Sarjana/ Doktor/ Ph.d	822	1.476	2.298
Jumlah	1.691	3.302	4.993

Sumber: Kota Pontianak Dalam Angka, 2020

Tabel 3.6
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Kepangkatan dan Jenis Kelamin di Kota Pontianak Tahun 2019

Pangkat/Golongan/Ruang	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
I/A (Juru Muda)	0	0	0
I/B (Juru Muda Tingkat I)	1	1	2
I/C (Juru)	3	1	4
I/D (Juru Tingkat I)	15	4	19
Golongan I/Range I	19	6	25
II/A (Pengatur Muda)	26	2	28
II/B (Pengatur Muda Tingkat I)	74	33	107
II/C (Pengatur)	10	94	195
II/D (Pengatur Tingkat I)	161	162	323
Golongan II/ Range II	362	291	653
III/A (Penata Muda)	220	372	592
III/B (Penata Muda Tingkat I)	286	723	1.009
III/C (Penata)	202	429	631
III/D (Penata Tingkat II)	227	380	607
Golongan III/ Range III	935	1.904	2.839
IV/A (Pembina)	329	1.058	1.387
IV/B (Pembina Tingkat I)	31	36	67
IV/C (Pembina Utama Muda)	13	7	20
IV/D (Pembina Utama Madya)	2	0	2
IV/E (Pembina Utama)	0	0	0
Golongan IV/ Range IV	375	1.101	1.476
Jumlah	1.691	3.302	4.993

Sumber: Kota Pontianak Dalam Angka, 2020

Tabel 3.7
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Pontianak Menurut Instansi dan Jenis Kelamin Tahun 2019



No	Instansi	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Sekretariat Daerah	62	74	136
2	Sekretariat DPRD	22	17	39
3	Sekretariat KPU	1	1	2
4	Inspektorat	20	20	40
5	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	27	24	51
6	Badan Keuangan Daerah	53	41	94
7	Badan Narkotika Nasional	3	5	8
8	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	12	8	20
9	Badang Perencnaan Pembangunan Daerah	18	21	39
10	Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata	27	18	45
11	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	27	26	53
12	Dinas Kesehatan	114	625	739
13	Dinas Komunikasi dan Informatika	19	9	28
14	Dinas Koperasi, Usaha Mikro, dan Perdagangan	37	29	66
15	Dinas Lingkungan Hidup	51	27	78
16	Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan	35	23	58
17	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	85	24	109
18	Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	27	29	56
19	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	587	1.828	2.415
20	Dinas Pengendalian Penduduk, KB, Pemberdayaan Perempuan dan PA	5	26	31
21	Dinas Perhubungan	60	15	75
22	Dinas Perpustakaan	20	22	42
23	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	19	13	32
24	Dinas Sosial	21	10	31
25	Kantor Kesatuan Bangsa dan Sosial Politik	3	6	9



No	Instansi	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
26	RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie	68	167	235
27	Satuan Polisi Pamong Praja	108	11	119
28	Kecamatan Pontianak Barat	10	11	21
29	Kecamatan Pontianak Kota	12	7	19
30	Kecamatan Pontianak Selatan	10	12	22
31	Kecamatan Pontianak Tenggara	10	9	19
32	Kecamatan Pontianak Timur	8	9	17
33	Kecamatan Pontianak Utara	10	7	17
34	Kelurahan Pal Lima	5	2	7
35	Kelurahan Sungai Beliuang	6	3	9
36	Kelurahan Sungai Jawi Dalam	3	7	10
37	Kelurahan Sungai Jawi Luar	3	6	9
38	Kelurahan Darat Sekip	2	5	7
39	Kelurahan Mariana	3	5	8
40	Kelurahan Sungai Bangkong	5	4	9
41	Kelurahan Sungai Jawi	5	3	8
42	Kelurahan Tengah	3	4	7
43	Kelurahan Akcaya	2	5	7
44	Kelurahan Benua Melayu Darat	1	7	8
45	Kelurahan Benua Melayu Laut	1	5	6
46	Kelurahan Kota Baru	3	5	8
47	Kelurahan Parit Tokaya	2	7	9
48	Kelurahan Bangka Belitung Darat	2	5	7
49	Kelurahan Bangka belitung Laut	4	4	8
50	Kelurahan Bansir Darat	2	5	7
51	Kelurahan Bansir Laut	1	3	4
52	Kelurahan Banjar Serasan	4	4	8
53	Kelurahan Dalam Bugis	5	2	7
54	Kelurahan Parit Mayor	4	4	8
55	Kelurahan Saigon	5	3	8
56	Kelurahan Tambelan	2	5	7



No	Instansi	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
	Sampit			
57	Kelurahan Tanjung Hulu	3	4	7
58	Kelurahan Tanjung Hilir	4	3	7
59	Kelurahan Batu Layang	6	4	10
60	Kelurahan Siantan Hilir	4	6	10
61	Kelurahan Siantan Hulu	6	3	9
62	Kelurahan Siantan Tengah	4	5	9
	Jumlah	1.691	3.302	4.993

Sumber: Kota Pontianak Dalam Angka, 2020

Tabel 3.8
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Pontianak Menurut Instansi dan Golongan, Tahun 2019

No	Instansi	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	Sekretariat Daerah	2	15	103	16	136
2	Sekretariat DPRD	0	5	30	4	39
3	Sekretariat KPU	0	0	1	1	2
4	Inspektorat	0	3	28	9	40
5	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	0	8	37	6	51
6	Badan Keuangan Daerah	1	13	71	9	94
7	Badan Narkotika Nasional	0	2	6	0	8
8	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	0	3	13	4	20
9	Badang Perencanaan Pembangunan Daerah	0	4	27	8	39
10	Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata	0	8	30	7	45
11	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	1	10	38	4	53
12	Dinas Kesehatan	5	140	569	25	739
13	Dinas Komunikasi dan Informatika	0	3	21	4	28
14	Dinas Koperasi, Usaha Mikro, dan Perdagangan	0	13	43	10	66
15	Dinas Lingkungan Hidup	1	26	44	7	78
16	Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan	2	5	41	10	58
17	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	0	34	69	6	109
18	Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja, dan	0	9	38	9	56



No	Instansi	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
	Pelayanan Terpadu Satu Pintu					
19	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	5	119	1.021	1.270	2.415
20	Dinas Pengendalian Penduduk, KB, Pemberdayaan Perempuan dan PA	0	3	20	8	31
21	Dinas Perhubungan	0	28	40	7	75
22	Dinas Perpustakaan	0	9	28	5	42
23	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	0	3	24	5	32
24	Dinas Sosial	0	4	21	6	31
25	Kantor Kesatuan Bangsa dan Sosial Politik	0	1	6	2	9
26	RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie	0	43	177	15	235
27	Satuan Polisi Pamong Praja	3	57	52	7	119
28	Kecamatan Pontianak Barat	0	8	11	2	21
29	Kecamatan Pontianak Kota	0	1	16	2	19
30	Kecamatan Pontianak Selatan	1	8	11	2	22
31	Kecamatan Pontianak Tenggara	0	4	13	2	19
32	Kecamatan Pontianak Timur	0	5	10	2	17
33	Kecamatan Pontianak Utara	0	7	9	1	17
34	Kelurahan Pal Lima	0	1	6	0	7
35	Kelurahan Sungai Beliung	0	3	6	0	9
36	Kelurahan Sungai Jawi Dalam	0	4	6	0	10
37	Kelurahan Sungai Jawi Luar	0	3	6	0	9
38	Kelurahan Darat Sekip	0	0	6	0	7
39	Kelurahan Mariana	1	0	6	0	8
40	Kelurahan Sungai Bangkong	0	1	6	1	9
41	Kelurahan Sungai Jawi	0	2	6	0	8
42	Kelurahan Tengah	0	2	5	0	7



No	Instansi	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
43	Kelurahan Akcaya	0	2	6	0	7
44	Kelurahan Benua Melayu Darat	0	1	5	0	8
45	Kelurahan Benua Melayu Laut	0	2	6	0	6
46	Kelurahan Kota Baru	0	1	8	0	8
47	Kelurahan Parit Tokaya	0	1	8	0	9
48	Kelurahan Bangka Belitung Darat	0	1	6	0	7
49	Kelurahan Bangka belitung Laut	0	1	7	0	8
50	Kelurahan Bansir Darat	0	1	6	0	7
51	Kelurahan Bansir Laut	0	0	4	0	4
52	Kelurahan Banjar Serasan	0	2	6	0	8
53	Kelurahan Dalam Bugis	0	3	4	0	7
54	Kelurahan Parit Mayor	0	3	5	0	8
55	Kelurahan Saigon	0	3	5	0	8
56	Kelurahan Tambelan Sampit	0	3	4	0	7
57	Kelurahan Tanjung Hulu	0	1	6	0	7
58	Kelurahan Tanjung Hilir	2	2	3	0	7
59	Kelurahan Batu Layang	0	1	9	0	10
60	Kelurahan Siantan Hilir	0	6	4	0	10
61	Kelurahan Siantan Hulu	1	2	6	0	9
62	Kelurahan Siantan Tengah	0	1	8	0	9
Jumlah		25	653	2.839	1.476	4.993

Sumber: Kota Pontianak Dalam Angka, 2020



BAB 4. METODOLOGI

4.1 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan turunan—*derivate*—dari landasan teori, namun lebih spesifik variabelnya yang disesuaikan terhadap situasi kajian yang sebenarnya. Kajian akan difokuskan pada bagaimana efektifitas penerapan—implementasi kebijakan publik—Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam rangka peningkatan kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak. Kebijakan publik dalam kajian ini—khususnya—adalah:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011

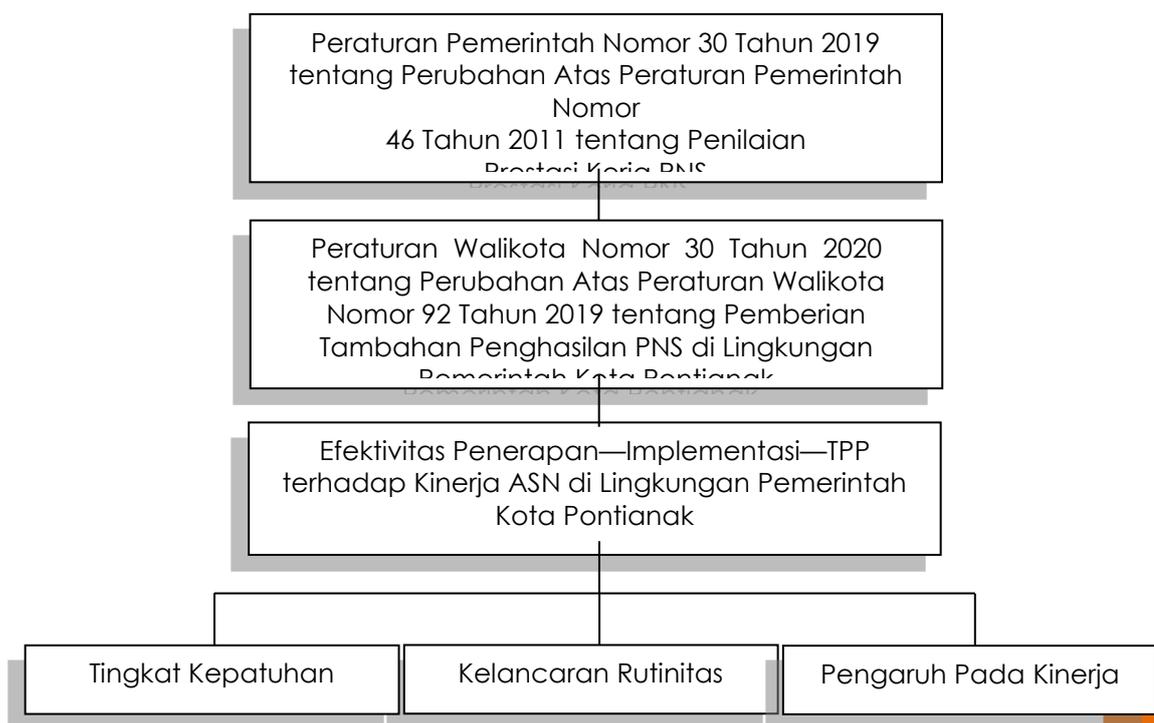


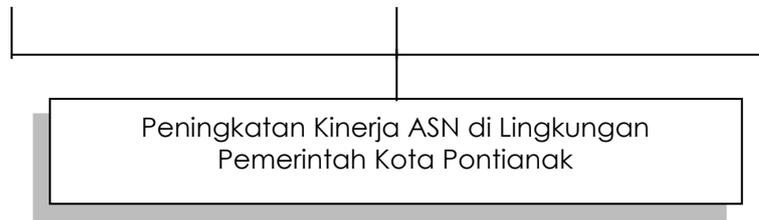
tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340).

2. Peraturan Walikota Nomor 92 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak (Berita Daerah Kota Pontianak Tahun 2019 Nomor 92) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Nomor 30 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 92 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak (Berita Daerah Kota Pontianak Tahun 2020 Nomor 30).

Unsur-unsur teori yang digunakan dalam kajian ini, meliputi isi kebijakan—*content of policy*—dan lingkungan penerapan/implementasi—*context of implementation*. Upaya mempermudah pemahaman dalam kajiannya maka kerangka pemikirannya sebagaimana Gambar 4.1 berikut:

Alur Pikir





Gambar 4.1
Efektivitas Penerapan TPP dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak
Sumber: Hasil Olahan, Tahun 2020.

4.2 DATA DAN SUMBER DATA

a. Data Primer

Data primer di peroleh melalui wawancara dan kuesioner dengan pihak-pihak terkait kajian yang dilakukan, pihak-pihak tersebut adalah pegawai dan masyarakat Kota Pontianak yang berhubungan, atau mengurus masalah pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai referensi yang diperlukan. Diperoleh melalui buku-buku, media massa, makalah, dan dokumen-dokumen terkait kajian yang lakukan tentang efektivitas penerapan TPP dalam rangka peningkatan kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.

4.3 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dan informasi yang diperlukan sebagaimana pekerjaan ini dilakukan melalui cara:

- a. Observasi dipergunakan untuk mendapatkan data melalui pengamatan langsung di lapangan terkait kajian yang dilakukan. Berfungsi sebagai pedoman mencari permasalahan



- yang terjadi tentang efektivitas penerapan TPP dalam rangka peningkatan kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.
- b. Survey Institusional/Instansional, ditujukan untuk mendapatkan data sekunder yang dimiliki oleh institusi/lembaga terkait di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.
 - c. Wawancara dan kuesioner, ditujukan untuk mendapatkan data atau memperoleh keterangan atau informasi dengan mewawancarai pihak-pihak yang terlibat langsung terkait aktivitas kajian. Selain wawancara juga disertakan kuesioner sebagai penunjang/pelengkap informasi yang diperlukan dari narasumber. Narasumber diantaranya, Kepala Dinas atau Kepala Bidang, maupun pihak-pihak terkait lainnya, termasuk unsur masyarakat yang pernah mengakses pelayanan di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.
 - d. Dokumentasi dilakukan dalam rangka pengambilan data diperoleh melalui dokumen-dokumen, arsip, dan lain-lain yang ada kaitannya dengan kajian yang dilakukan.

4.4 OPERASIONAL VARIABEL

Upaya membatasi kajian dan memenuhi *criteria inklusi – eksklusif* informasi di lapangan, diperlukan suatu fokus penelitian. Permasalahan dan fokus penelitian saling terkait. Atas dasar itu permasalahan yang telah dirumuskan dalam kajian ini menjadi acuan dalam fokus kajian. Fokus kajian akan disesuaikan dengan perkembangan permasalahan berdasarkan temuan-temuan di lapangan.

Fokus kajian, dimensi, arah/indikator pertanyaan dan informan dalam kajian efektivitas penerapan TPP dalam rangka peningkatan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak,



dilihat dengan model implementasi Ripley dan Franklin, sebagaimana Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Pedoman Wawancara Kajian Efektivitas Penerapan Tpp Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Asn Di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak

Fokus Penelitian	Dimensi	Arah Pertanyaan	Informan
(1)	(2)	(3)	(4)
Penerapan/ Implementasi Kebijakan	Tingkat Kepatuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana tingkat kepatuhan—<i>transmission</i>—pegawai pada peraturan organisasi kerja? 2. Bagaimana kejelasan tingkat kepatuhan—<i>clarity</i>—pegawai pada peraturan organisasi kerja? 3. Bagaimana konsistensi—<i>consistecy</i>—pegawai pada peraturan organisasi kerja? 	Kepala, Sekretaris, Kepala Bidang.
	Kelancaran Rutinitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kelancaran rutinitas pegawai—<i>staff</i>—pelaksana kebijakan? 2. Apakah pegawai tidak menemui masalah-masalah yang berarti? 3. Bagaimana kewenangan yang dimiliki pelaksana kebijakan? 4. Fasilitas apa untuk menunjang program kegiatan? 	Kepala, Sekretaris, Kepala Bidang dan Kepala Seksi.
	Terwujudnya Kinerja dan Pengaruhnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kinerja pegawai—sikap pelaksana—terhadap program kegiatan? 2. Bagaimana masalah staf di birokrasi/organisasi terhadap program kegiatan? 3. Bagaimana sikap 	Kepala, Sekretaris, Kepala Bidang,



Fokus Penelitian	Dimensi	Arah Pertanyaan	Informan
		pelaksana terhadap peraturan tentang TPP yang diterima?	
		1.	

Sumber: Hasil Olahan, Tahun 2020

4.5 UNIT ANALISIS

Pokok pembahasan dalam kajian ini adalah efektivitas penerapan TPP dalam rangka peningkatan kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak, sehingga unit analisisnya adalah pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak, sebagaimana telah ditetapkan dalam panduan wawancara, berikut unsur masyarakat yang ditentukan secara insidental.

Perihal panduan wawancara sebagaimana pada Tabel 4.1 sebelumnya. Selain menggunakan panduan wawancara, juga dilakukan penyebaran angket—kuesioner—dalam rangka mengukur efektivitas penerapan TPP terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak, sebagaimana terlampir pada lampiran 1.

4.6 TEKNIK ANALISA

Teknik analisa data merupakan iktiar menemukan data dan menata secara sistematis. Catatan hasil pengamatan, wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman tentang persoalan kajian dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Penganalisaan data ini menggunakan teknik analisa secara kualitatif. Teknik analisis data kualitatif didasarkan atas data-data yang berhasil dikumpulkan, diklarifikasikan, dianalisis dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari berbagai sumber diklasifikasikan dan dideskripsikan dengan kata-kata atau kalimat



dipisah-pisahkan menurut kategori guna memperoleh kesimpulan terkait efektivitas penerapan pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai ASN terhadap kinerja pegawai dan pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.

Data-data wawancara yang dikumpulkan berupa kata-kata yang mendeskripsikan kondisi sebenarnya tentang efektivitas penerapan TPP dalam rangka peningkatan kinerja ASN tersebut, tersaji dalam laporan. Data tersebut diperoleh dari naskah-naskah wawancara, catatan laporan dokumen resmi dan sebagainya. Pada penelitian kualitatif tidak selalu mencari sebab akibat, tetapi lebih berupa memahami situasi tertentu dan mencoba mendalami gejala dengan menginterpretasikan masalahnya atau menyimpulkan kombinasi dari berbagai arti permasalahannya sebagaimana disajikan oleh situasinya.

Perihal data-data—angket—yang berhasil dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis dengan memasukkan beberapa rumus perhitungan, sehingga didapatkan hubungan/pengaruh antara efektivitas penerapan TPP dengan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak. Adapun rumus yang digunakan, yaitu: Analisis rata-rata kepentingan dan kinerja pegawai—*importance-performance analysis*—melalui Diagram Kartesius.^{25,26}

1. Analisis Tingkat Rata-rata efektivitas penerapan TPP dengan Kinerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak. Untuk mendapatkan hasil perhitungan, sebelumnya harus

²⁵ Kotler, Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran Analisis, Perencanaan, Pengendalian*. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Prenhallindo. Hal 57.

²⁶ Diagram Kartesius. <https://brainly.co.id>.



ditentukan bobot penilaian dari komponen penerapan TPP dan kinerja pegawai. Bobot penilaian masing-masing, adalah:

Penerapan TPP:

- Jawaban a, Sangat Baik (SB)—Bobot 5.
- Jawaban b, Baik (B)—Bobot 4.
- Jawaban c, Cukup Baik (CB)—Bobot 3.
- Jawaban d, Kurang Baik (KB)—Bobot 2.
- Jawaban e, Tidak Baik (TB)—Bobot 1.

Untuk melihat rata-rata tingkat kesesuaian antara efektivitas TPP dengan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak, digunakan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum \bar{X}_i}{n}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum \bar{X}_i}{n}$$

Di mana:

Y = Rata-rata dari skor tingkat efektivitas penerapan TPP, atau seluruh faktor atribut.

X = Rata-rata dari rata-rata skor kinerja pegawai, atau seluruh faktor yang mempengaruhinya.

N = Jumlah pegawai.

Y₁ = Atribut yang mempengaruhi penerapan TPP.

X₁ = Atribut yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil rata-rata tersebut, kemudian dipetakan ke rentang skala dengan mempertimbangkan interval dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyaknya kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$



Setelah interval diketahui, kemudian di buat rentang skala sehingga dapat ditemukan letak rata-rata penilaian responden terhadap unsur diferensiasinya dan sejauhmana variasinya. Adapun rentang skala tersebut, sebagai berikut:

- a. Efektivitas penerapan TPP
 - 1.00 – 1.80 merupakan penilaian Tidak Puas
 - 1.81 – 2.60 merupakan penilaian Kurang Puas
 - 2.61 – 3.40 merupakan penilaian Cukup Puas
 - 3.41 – 4.20 merupakan penilaian Puas
 - 4.21 – 5.00 merupakan penilaian Sangat Puas
- b. Kinerja Pegawai
 - 1.00 – 1.80 merupakan penilaian Tidak Penting
 - 1.81 – 2.60 merupakan penilaian Kurang Penting
 - 2.61 – 3.40 merupakan penilaian Cukup Penting
 - 3.41 – 4.20 merupakan penilaian Penting
 - 4.21 – 5.00 merupakan penilaian Sangat Penting

2. Analisis Kuadran, atau Diagram Katesius. Untuk mengetahui titik perhitungan efektivitas penerapan TPP dengan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak, dapat digunakan analisis kuadran/diagram Kartesius. Diagram Kartesius merupakan diagram bangun yang terdiri dari empat kuadran dan dibatasi oleh garis yang berpotongan tegak lurus. Diagram tersebut sebagaimana Gambar 4.1 berikut:

	Y = Efektivitas Penerapan TPP						
	Sangat penting dan Tidak Puas Konsentrasi A			Sangat Penting dan Sangat Puas Pertahankan/Teruskan B			
	Kurang penting dan Kurang Puas Prioritas Rendah C			Kurang Penting dan Sangat Puas Berlebihan D			
							X
							Kinerja Pegawai



Gambar 4.1. Diagram Katesius

Keterangan:

- Kuadran A : Menunjukkan variabel yang mempengaruhi pegawai yang dianggap penting, namun belum dilaksanakan pada tingkat yang diharapkan, dianggap mengecewakan atau tidak puas. Untuk itu sehubungan TPP terus ditingkatkan pencapaian efektivitasnya yang berarti pula atribut-atribut ini perlu dikelola agar pelaksanaannya maksimal.
- Kuadran B : Menunjukkan variabel yang mempengaruhi pegawai yang dianggap penting dan berhasil dilaksanakan. TPP perlu dipertahankan, karena atribut ini yang menarik pegawai meningkatkan kinerjanya.
- Kuadran C : Menunjukkan variabel yang mempengaruhi pegawai yang dianggap kurang penting sehingga tidak mendapatkan perhatian dan dilaksanakan biasa saja. Dianggap kurang penting sehingga TPP belum menjadi perhatian serius untuk peningkatan kinerjanya.
- Kuadran D : Menunjukkan variabel yang mempengaruhi pegawai yang dianggap kurang penting, akan tetapi pelaksanaan TPP berlebihan. Pada kuadran ini dianggap kurang penting tetapi meningkatkan kinerja pegawai



BAB 5. RENCANA KERJA

5.1 WAKTU DAN PELAKSANAAN

Pelaksanaan pekerjaan Kajian Efektifitas Penerapan TPP Dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak ini membutuhkan waktu selama 2 (dua) bulan atau 60 (Enam puluh) hari kalender. Dalam kurun waktu tersebut akan dibagi ke dalam setiap tahapan sehingga akan terbentuk jadwal pelaksanaan Kegiatan.

Jadwal inilah yang akan menjadi panduan bagi Pihak Konsultan, dalam hal ini tim tenaga ahli, dalam melaksanakan Kegiatan Kajian Efektifitas Penerapan TPP Dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak Selengkapny mengenai tahapan pelaksanaan dapat dilihat pada Tabel 5.1. Secara rinci mengenai jadwal kegiatan dapat dilihat tabel berikut.

Tabel 5.1
Jadwal Kegiatan Kajian Efektifitas Penerapan TPP
Dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN
di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak

No.	Kegiatan	Bulan	
		1	2
1.	Langkah persiapan		
2.	Penyusunan Laporan Pendahuluan		
3.	Survey lapangan & pengumpulan data		

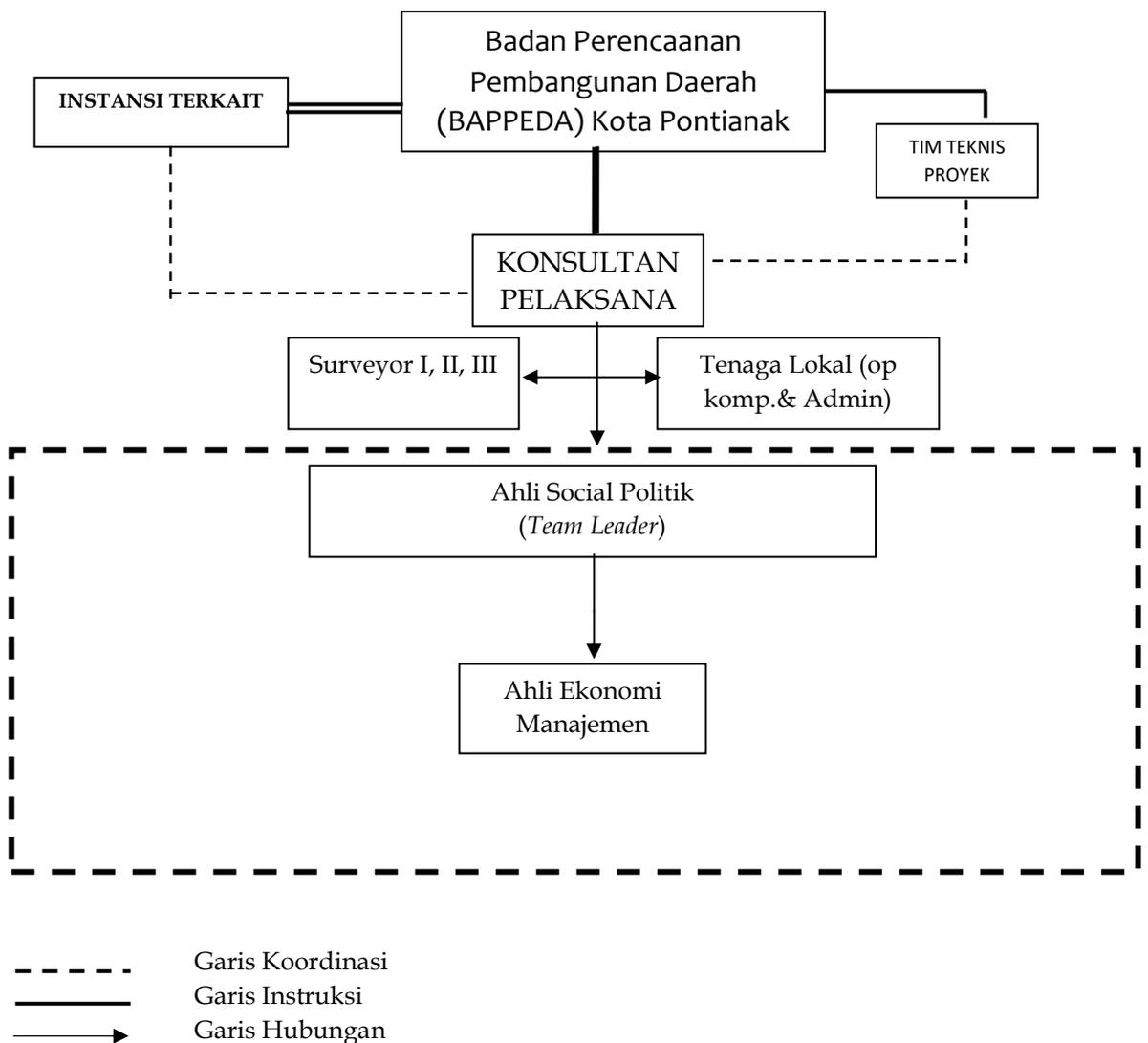


No.	Kegiatan	Bulan	
		1	2
4.	Identifikasi dan verifikasi data		
5.	Pengolahan atau kompilasi data		
6.	Kajian, Analisis dan kompilasi data		
7.	Penyusunan Laporan Akhir Sementara		
8.	Diskusi dan Asistensi/pelatihan		
9.	Penyusunan Laporan Akhir Pekerjaan		



5.2 ORGANISASI PELAKSANA

Kelancaran dan keberhasilan program-program yang akan dilaksanakan dalam penanganan pekerjaan ini merupakan tanggung jawab Konsultan dan Pihak Pemilik Pekerjaan (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Pontianak), oleh karena itu, Pihak Konsultan sebagai Pelaksana pekerjaan berusaha semaksimal mungkin menyiapkan tenaga ahli dan tenaga pendukung sebaik-baiknya. Berikut struktur organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan ini:





Gambar 5.1 Kebutuhan Personil Pelaksana Kegiatan

5.3 TENAGA PELAKSANA

Kebutuhan Tenaga Ahli (Tenaga Ahli dan Tenaga Pendukung) dalam melaksanakan Kegiatan **Kajian Efektifitas Penerapan TPP Dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak** adalah sebagai berikut:

a. Tenaga Ahli/Professional Staf yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan ini adalah :

1. Ahli Sosial Politik/Pemerintahan (Team Leader).

Ahli Sosial Politik/Pemerintahan sebanyak 1 (satu) orang dan minimal adalah Sarjana (S1) Ilmu Sosial/Ilmu Politik/Ilmu Pemerintahan yang memiliki pengalaman paling sedikit 3 (tiga) tahun dibidangnya. Sebagai team leader bertanggung-jawab secara penuh terhadap pelaksanaan pekerjaan dan akan bekerja secara penuh waktu selama pelaksanaan pekerjaan yaitu selama 2 (dua) bulan.

2. Ahli Ekonomi Manajemen

Ahli Ekonomi Manajemen sebanyak 1 (satu) orang dan minimal adalah Sarjana (S1) Ilmu Ekonomi Manajemen yang berpengalaman sedikitnya 2 (dua) tahun dibidangnya. Sebagai Ahli Ekonomi Manajemen bertugas menganalisis dan mengkompilasi data-data yang berkaitan dengan manajemen perekonomian sesuai substansi pekerjaan dan akan dipekerjakan selama 2 (dua) bulan.

b. Tenaga Pembantu/Supporting Staf yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan ini adalah :

1. **Sekretaris/Tenaga Administrasi**, sebanyak 1 (satu) orang dengan kualifikasi pendidikan minimal D-III semua jurusan atau yang sederajat, dan berpengalaman dalam



- mengurus administrasi. Sebagai sekretaris/tenaga administrasi akan dipekerjakan selama 2 (dua) bulan.
2. **Surveyor**, sebanyak 3 (tiga) orang dengan kualifikasi pendidikan minimal D-III semua jurusan atau yang sederajat, dan berpengalaman dalam melakukan survey dan pengumpulan data. Sebagai tenaga surveyor akan dipekerjakan selama 1 (satu) bulan.
 3. **Operator Komputer**, sebanyak 2 (dua) orang, dengan kualifikasi pendidikan minimal D-III semua jurusan atau yang sederajat dan berpengalaman dalam pengoperasian komputer untuk kebutuhan pekerjaan. Sebagai tenaga operator komputer akan dipekerjakan selama 1,5 (satu setengah) bulan.

5.4 JADWAL PENUGASAN TENAGA PELAKSANA

Jadwal ini disusun berdasarkan rencana kerja yang telah diuraikan sebelumnya dan sesuai dengan tanggung jawab tenaga ahli dalam melaksanakan pekerjaan ini yang tertuang dalam Kerangka Acuan Kerja. Selain itu, pada jadwal penugasan tersebut, ditambahkan pula mengenai jadwal penugasan dari tenaga pendukung. Dengan adanya jadwal ini diharapkan masing-masing tenaga ahli dan tenaga pendukung dapat bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pekerjaan agar tepat waktu sesuai dengan kontrak kerja dengan pihak pemberi kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.2
Jadwal Penugasan Personil

No.	Kegiatan	Bulan		OB
		1	2	
1.	Ahli Sosial Politik/Pemerintahan (Team Leader)			2,0
2.	Ahli Ekonomi Manajemen			2,0
3.	Sekretaris/ Tenaga Administrasi			2,0



No.	Kegiatan	Bulan		OB
		1	2	
4.	Surveyor (Pengumpul Data)			3,0
5.	Operator Komputer			3,0

5.5 SISTEM PELAPORAN

Pelaporan Kegiatan **Kajian Efektifitas Penerapan TPP Dalam Rangka Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak** dilakukan dengan sistematika sebagai berikut:

1. Laporan Pendahuluan

Laporan Pendahuluan merupakan laporan perdana yang berisikan :

- Pemahaman Konsultan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang harus dilakukan, mulai dari Latar Belakang, Tujuan, Sasaran dan Manfaat, Ruang Lingkup Pekerjaan, Keluaran Hasil Pekerjaan;
- Gambaran Umum Wilayah/Potensi yang ada pada wilayah pekerjaan;
- Pendekatan dan metodologi pelaksanaan dan alat analisa yang digunakan;
- Organisasi dan tenaga pelaksana yang ditempatkan dalam pekerjaan ini;
- Rencana kerja dan jadwal pelaksanaan pekerjaan serta pengumpulan data yang harus dilakukan;

Laporan Pendahuluan ini diberikan kepada pihak proyek/PPTK/PPK/PA sebanyak 5 (lima) Eksemplar Buku.

2. Laporan Akhir

Laporan Akhir merupakan laporan final yang telah mengalami penyempurnaan dari Draft Laporan Akhir yang telah koreksi oleh tim teknis/pengendali kegiatan dan pengguna barang/jasa sehingga disusun menjadi laporan akhir kegiatan. Laporan Akhir ini dicetak dalam bentuk Hardcopy (Buku)



sebanyak 5 (lima) Eksemplar Buku dan juga dimuat dalam media CD atau Cakram Padat berbentuk Laporan Data Elektronik dalam CD secukupnya dan diberikan kepada pihak proyek/PPTK/PPK/PA.