

**FAKTOR – FAKTOR IMPLEMENTASI KEBIJAKAN
TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN BERSYARAT (TPPB)
BAGI APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA KABUPATEN JAYAWIJAYA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik
Guna Mencapai Gelar Sarjana Pada
Program Studi Ilmu Administrasi Publik (S1)*



Oleh :
ANDI NIKI LAODA
NIM. 2014 10 125

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DITANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH (UNAIM) YAPIS WAMENA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
TAHUN 2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : FAKTOR – FAKTOR IMPLEMENTASI
KEBIJAKAN TUNJANGAN PERBAIKAN
PENGHASILAN BERSYARAT (TPPB) BAGI
APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN JAYAWIJAYA

Identitas Penulis

NAMA : ANDI NIKI LAODA
NIM : 2014-10-125
FAKULTAS : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PRODI : ILMU PEMERINTAHAN S-1

Telah diperiksa dan disetujui
Pada Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. TELLY NANCY SILOOY, M.Si
NIP. 1207086701

SITI KHIKMATUL RIZQI, S.IP.,M.Si
NIDN. 1204076701

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena

SITI KHIKMATUL RIZQI, S.IP.,M.Si
NIDN. 1204076701

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL : FAKTOR – FAKTOR IMPLEMENTASI
KEBIJAKAN TUNJANGAN PERBAIKAN
PENGHASILAN BERSYARAT (TPPB) BAGI
APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN JAYAWIJAYA

Telah Dipertahankan Skripsi Ini Di Depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Hari, Tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua

Sekretaris

(.....)
NIDN.

(.....)
NIDN.

Anggota

Anggota

(.....)
NIDN.

(.....)
NIDN.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena

SITI KHIKMATUL RIZQL, S.IP.,M.Si
NIDN. 1204076701

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Subhanahuwata'ala yang menjadi sumber dari segala kekuatan atas berkat rahmat yang senantiasa tercurahkan sehingga penulis dapat termotivasi dan terbimbing untuk merampungkan skripsi dengan baik dan lancar. Teriring salam dan shalawat kepada baginda Nabi Muhammad SAW sebagai Insan Kamil yang menjadi suri tauladan terbaik ummat manusia atas misi yang diembannya yang mampu merubah zaman yang penuh dengan kejumudan pengetahuan menjadi zaman yang terang dengan ilmu pengetahuan.

Penulis tertarik melakukan penelitian tentang Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) mengingat dalam implementasi kebijakan ini merupakan tuntutan tugas kedinasan dari masing-masing Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan kinerja. Selama proses penelitian berlangsung dari tahap proposal, penelitian dilapangan, mengolah data dan membahasnya penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak sehingga memudahkan penulis untuk menyusun. Namun disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan membutuhkan kritik dan saran yang konstruktif guna menyempurnakan penulisan skripsi ini yang menjadi syarat akademik untuk mendapatkan gelar sarjana.

Akhirnya dengan tidak mengurangi rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah berkontribusi atas penyusunan dan penulisan skripsi ini, diantaranya :

1. Bapak Dr. H. Rudihartono, M.Pd selaku Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena;
2. Ibu Dra. Telly Nancy Silooy.,M.Si selaku Pembimbing 1 sekaligus Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah mendorong dan memberikan semangat untuk cepat menyelesaikan studi;
3. Ibu Siti Khikmatul Rizqi S.IP., M.Si Selaku selaku Dosen Pembimbing II sekaligus Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan yang selalu mendukung serta bersedia membimbing penulis;

4. Bapak Drs Tinggal Wusono M.AP selaku Plt Sekretaris Daerah Pemerintah Kabupaten Jayawijaya yang telah memfasilitasi peneliti selama proses penelitian;
5. Bapak Taufik Petrus Latuihamallo selaku Ketua Komisi B Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Jayawijaya yang juga telah memfasilitasi peneliti selama proses penelitian
6. Bapak Nikson Wetipo S.Sos selaku Kepala Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya yang juga telah memfasilitasi peneliti selama proses penelitian;
7. Bapak Rustam Haji SE. M.Si selaku Sekretaris Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya yang juga telah memfasilitasi peneliti selama proses penelitian;
8. Seluruh Informan Penelitian, Bapak Drs Tinggal Wusono M.AP, Bapak Taufik Petrus Latuihamallo, Bapak Rustam Haji SE. M.Si, Ibu Riwati, S.Sos, dan Ibu Sarni Brabar, S.Sos yang telah bersedia diwawancarai;
9. Orang tua tercinta Ayahanda August M Laoda dan Ibu terkasih Sri Andi Yatna Sulungkau yang telah menjadi motivasi dan inspirasi bagi penulis dan yang telah mendoakan penulis;
10. Kakak tercinta, Andi Aulia yang selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis;
11. Hj. Abdul Aziz dan Hj. Andi Sunarti yang telah menjadi orang tua kedua saya dan yang telah banyak memberikan kontribusi dan pengaruh hingga akhir perjalanan studi penulis;
12. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Jayapura Komisariat Wamena , Abang/Caca/Adinda yang telah memberikan warna selama proses studi maupun selama proses penelitian;

Semoga dengan bantuan dan sumbangsih yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi amal saleh dan mendapat balasan terbaik dari Allah Subhanahuwata'ala. Terlebih semoga skripsi ini dapat menjadi manfaat dan berguna bagi para pembaca pada umumnya dan khususnya bagi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya serta bagi adik-adik saya

yang masih berjuang pada Univeristas Amal Ilmiah Yapis Wamena khususnya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Pemerintahan.

Demikian sekapur sirih yang dapat disampaikan, atas segala sumbangsih yang diberikan diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wamena, 10 September 2020
Penulis,

ANDI NIKI LAODA
NIM. 2014-10-125

ABSTRAKSI

Andi Niki Laoda, NIM : 2014-10-125, Judul 'Faktor-Faktor Implementasi Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya'' , Dosen pembimbing I Ibu Dra. Telly Nancy Silooy, M.Si dan Ibu Siti Khikmatul Rizqi. S.IP, M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah melihat bagaimana Implementasi Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya dan juga untuk melihat apa saja yang menjadi faktor-faktor Implementasi Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Untuk menjawab persoalan tersebut, maka peneliti menggunakan teori indikator yang digunakan oleh Van Meter Van Horn, adapun indikator yang digunakan peneliti adalah standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, hubungan antar organisasi, karakteristik agen pelaksana, disposisi implementasi, dan kondisi lingkungan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Faktor - Faktor Implementasi Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) bagi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya dengan menggunakan indikator Standard dan sasaran kebijakan, sumber daya, hubungan antar organisasi, karakteristik agen pelaksana, disposisi implentasi dan kondisi lingkungan teknik analisis miles dan huberman dapat disimpulkan bahwa Implementasi TPPB sudah berjalan namun masih belum optimal.

Hal ini kemudian dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa standard dan sasaran kebijakan TPPB mengacu pada Peraturan Bupati Jayawijaya dimana ASN yang menerima insentif tergantung dengan kinerjanya masing – masing dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kesejahteraan pegawai, sumber daya Manusia yang belum mempunyai kesiapan untuk melakukan penginputan TPPB dan fasilitas yang kurang memadai, hubungan antar organisasi dimana TPPB ini sudah disosialisasikan namun masih banyak ASN yang belum memahami, banyak diantara ASN yang masih menggunakan operator, pegawai kurang nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

Kata Kunci : *Standar dan Sasaran Kebijakan, Sumber Daya, Hubungan Antar Organisasi, Karakteristik Agen Pelaksana, Disposisi Implementasi, dan Kondisi Lingkungan*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
a) Tujuan	9
b) Kegunaan Penelitian	9
1) Kegunaan Teoritis	9
2) Kegunaan Praktis	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	11
1. Konsep Kebijakan Publik	11
2. Konsep Implementasi.....	11
3. Konsep Implementasi Kebijakan Publik.....	12
4. Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat Menurut Peraturan Bupati Nomor 01 Tahun 2020.....	35
5. Peraturan Pemerintah Tentang Aparatur Sipil Negara....	38
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Definisi Operasional	40
D. Alur Pikir Penelitian	41
BAB III METODE DAN TEKNIK PENELITIAN	

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
a. Lokasi	42
b. Waktu Penelitian	42
B. Jenis Penelitian	42
C. Sampel Sumber Data	43
D. Instrumen Penelitian	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisa Data	46
1) Reduksi Data	47
2) Display Data	48
3) Kesimpulan dan Verifikasi Data	49
G. Triangulasi	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	51
2. Deskripsi Objek Penelitian.....	54
3. Keadaan Informan	83
4. Analisis Data	86
B. Pembahasan	109

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	118
B. Saran	118

DAFTAR PUSTAKA 10

LAMPIRAN – LAMPIRAN

1. Lampiran I – Pedoman Wawancara
2. Lampiran II – Pedoman Wawancara
3. Lampiran III – Identitas Informan
4. Lampiran IV – Catatan Wawancara
5. Lampiran V – Dokumentasi Penelitian
6. Lampiran VI – Surat – Surat
7. Lampiran VII – Biodata Penulis

DAFTAR TABEL

		<i>Halaman</i>
Tabel	2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel	4.1 Distribusi Karakteristik Usia/Umur.....	63
Tabel	4.2 Distribusi Karakteristik Pangkat dan Golongan.....	64
Tabel	4.3 Distribusi Karakteristik Jabatan.....	65
Tabel	4.4 Distribusi Karakteristik Tingkat Pendidikan	65
Tabel	4.5 Distribusi Karakteristik Kepercayaan/Agama.....	65
Tabel	4.6 Keadaan Informan Berdasarkan Status/Jabatan.....	66
Tabel	4.7 Keadaan Informan Berdasarkan Tingkat pendidikan	66
Tabel	4.8 Keadaan Informan Berdasarkan Jenis kelamin	69
Tabel	4.9 Keadaan Informan Berdasarkan Usia	
Tabel	4.10 Daftar Besaran Tunjangan TPPB Berdasarkan Pangkat/Golongan	110

DAFTAR GAMBAR

		<i>Halaman</i>
Gambar 2.1	Alur Pikir Penelitian	42
Gambar 3.1	Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman	50
Gambar 4.1	Peta Administrasi Kabupaten Jayawijaya.....	53
Gambar 4.2	Struktur Organisasi	59

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk mewujudkan tujuan nasional, Aparatur Sipil Negara (ASN) disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa, serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

Pada tahun 2014 sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan *grand design* reformasi birokrasi, negara Indonesia telah mempunyai undang-undang baru yang mengatur tentang sumber daya manusia di pemerintahan yaitu Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Di dalam undang-undang yang baru tersebut diatur tentang ketentuan-ketentuan dalam mengelola sumber daya manusia di pemerintahan, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Di dalam undang-undang tersebut diatur secara komprehensif dan memuat prinsip-prinsip pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia mulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan pegawai, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, hingga perlindungan pegawai. Dengan adanya undang-undang ini diharapkan akan tercipta pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Lebih lanjut dinyatakan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Disisi lain hak Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu mendapatkan gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua mendapatkan perlindungan serta pengembangan kompetensi. Selain gaji Aparatur Sipil Negara (ASN) juga mendapat tunjangan dan tambahan penghasilan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dinyatakan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sistem penggajian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diberlakukan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian gaji dasar yang sangat rendah, serta tidak secara langsung menyesuaikan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun. Kondisi tersebut berdampak terhadap semakin lemahnya daya beli masyarakat, termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan sistem penggajian sekarang ini, mayoritas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia akan merasa sulit untuk mendukung pemenuhan kebutuhan primer sehari-hari setiap bulannya, walaupun dalam kategori hidup sederhana. Sistem penggajian ini diyakini merupakan salah satu penyebab timbulnya korupsi (*corruption by need*). Bentuk korupsi tersebut adalah dengan melakukan penyalahgunaan wewenang dengan memanfaatkan aturan hukum yang lemah untuk tujuan memenuhi kebutuhan hidup.

Kenyataan bahwa gaji Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak memadai menumbuhkan sikap permisif masyarakat terhadap perilaku koruptif Aparatur Sipil Negara (ASN). Demikian pula, sikap toleransi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap lingkungan kerja yang korup menjadi semakin meluas di seluruh Indonesia, seiring berkembangnya pola hidup masyarakat yang semakin konsumtif.

Pasal 39 ayat (2) Permendagri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dinyatakan: "Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja".

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

Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima Aparatur Sipil Negara (ASN) per-bulan sehingga menumbuhkan keyakinan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Disisilain pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) diarahkan agar seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat meningkatkan disiplin dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya, selain mendapatkan gaji juga mendapatkan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) berdasarkan pada Peraturan Bupati Jayawijaya

Nomor 01 Tahun 2020 tentang Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.

Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) adalah tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan bobot beban kerja, prestasi kerja dan disiplin kerja yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah. Tujuan memberikan tambahan penghasilan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin, dan semangat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terkait permasalahan berdasarkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya adalah masih banyaknya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang datang tidak tepat pada waktunya dan pulang terlebih dahulu tidak sesuai dengan tata tertib Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya yang sudah jelas mencantumkan aturan jam kerja. Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya telah ditentukan yang mana waktu kerja berdasarkan Peraturan Bupati Jayawijaya Nomor 01 Tahun 2020.

Peneliti pun dalam pengamatan awal / observasi telah mewawancarai salah seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengenai bagaimana alur Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) di lingkungan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya, dalam wawancara narasumber berujar “ Dalam penerapan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB), tiap Aparatur Sipil Negara wajib menuliskan aktivitas kerja yang telah dikerjakan tiap harinya, idealnya Aparatur Sipil Negara tersebut bisa langsung mengakses web yang telah disediakan Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya (tiap Aparatur Sipil Negara memiliki akun TPPBnya masing-masing), website tersebut adalah <http://10.10.10.10>, yang selanjutnya akan disebut aplikasi, dan bagi Aparatur Sipil Negara yang belum paham mengakses aplikasi tersebut dapat menulis di buku aktivitas masing-masing dan diserahkan kepada admin OPD Dinas terkait dan selanjutnya akan dibantu dalam penginputan aktivitas kerja. Setelah dilakukan penilaian kerja atasan kepada bawahan data inputan Aparatur Sipil Negara tersebut telah dinyatakan terverifikasi, inilah yang selanjutnya akan menjadi data bobot penilaian kinerja masing-masing Aparatur Sipil Negara, dan yang menjadi data dari penilaian disiplin adalah data dari

absen finger print, akan tetapi pasca kerusuhan yang terjadi di Wamena 23 September 2019 yang membuat fasilitas kantor mengalami kerusakan, sesuai dengan kebijakan Bupati Kabupaten Jayawijaya data absen finger print diubah sementara menjadi absensi manual. Setelah data kinerja dan data disiplin telah terinput pada aplikasi, berikutnya perhitungan algoritma dari aplikasi akan menentukan besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) yang akan diterima dari masing-masing Aparatur Sipil Negara. (Narasumber :Riwati S.Sos , Plt Kasubag Umum dan Kepegawaian sekaligus Admin TPPB Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya)

Dalam pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 01 Tahun 2020, dapat dilihat dari bobot jabatan dinilai berdasarkan tingkat eselon, semakin tinggi tingkat eselonnya juga semakin besar bobot jabatannya. Selain bobot jabatan, tambahan penghasilan Aparatur Sipil Negara (ASN) juga dinilai berdasarkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dimana berhubungan langsung dengan penilaian kinerja, Didalam peraturan tersebut juga menjadi acuan untuk menentukan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam menentukan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Pegawai (TPPB), penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki bobot 60% (enam puluh persen) sedangkan unsur kedisiplinan dinilai berdasarkan rekap absensi sebulan dan diberi bobot 40% (empat puluh persen). Selain untuk meningkatkan kinerja, disiplin, dan semangat kerja, kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dibuat Pemerintah Kabupaten Jayawijaya sebagai pembeda terkait tambahan yang didapatkan, terkadang golongan yang sama didalam suatu jabatan akan tetapi kriteria pekerjaannya berbeda menimbulkan rasa iri antar sesama pelaksana kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) Aparatur Sipil Negara (ASN), maka dari itu kebijakan tersebut dibuat untuk meminimalisir rasa iri tersebut. Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya dalam pelaksanaannya sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang ada, akan tetapi masih ada celah kecil didalam pelaksanaannya yang

masih menjadi masalah. Berdasarkan hasil pra survey peneliti bahwa penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) masih belum dilaksanakan secara maksimal.

Dilain sisi pasca bencana sosial yang terjadi di Kabupaten Jayawijaya pada 23 September 2019 hingga saat ini belum nampak pembangunan infrastruktur kantor yang di anggap memadai, saat ini kantor sementara berada di Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Jayawijaya yang mana merupakan kantor UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) yang berada di bawah struktur Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya. Dikarenakan hal ini diindikasikan membuat menurunnya motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk masuk bekerja.

Ditambah dengan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya yang secara kuantitas terbilang banyak yakni memiliki 81 orang sehingga perlu adanya sosialisasi yang mendalam guna memaksimalkan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memahami tentang Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB).

Terkait dengan Peraturan Bupati Jayawijaya Nomor 01 Tahun 2020 tentang Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Jayawijaya dinilai belum bisa memberikan penilaian kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) secara maksimal, karena didalam peraturan tersebut unsur yang dinilai hanya berdasarkan pada perilaku, bukan kepada output / hasil kerja riil Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut. Selain itu, peraturan tentang pemberian tambahan penghasilan Aparatur Sipil Negara (ASN) belum memiliki sanksi secara tegas yang mengatur, selama ini jika ada yang tidak sesuai dengan peraturan, hanya pengurangan nominal yang diterapkan. Aparatur Sipil Negara (ASN) senantiasa menarik untuk diteliti dari mulai permasalahan pelayanan yang dilakukannya, kompetensi yang seharusnya melekat pada pekerjaannya, masalah perilaku, masalah kesejahteraan yang menyangkut faktor gaji dan tunjangan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) sampai kepada masalah keorganisasian Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga terkadang muncul asumsi bahwa rendahnya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) disebabkan gaji yang kecil. Oleh karenanya banyak kebijakan yang dilakukan untuk mendongkrak kinerja para aparatur pemerintah di

daerah dalam memberikan pelayanan yang optimal dan salah satu kebijakan yang diambil adalah pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB).

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul“ *Faktor-Faktor Implemetasi Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya*”.

B. Fokus Penelitian

Pembatasan masalah perlu dilakukan untuk menghindari terlalu meluasnya penafsiran masalah yang berkaitan dengan Judul Penelitian mengenai Faktor-Faktor Implemetasi Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya, maka dari itu dalam penelitian ini hanya difokuskan pada beberapa aspek yakni : Standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, hubungan antar organisasi, karakteristik agen pelaksana, disposisi implementor, dan kondisi lingkungan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Bagaimanakah Implemetasi Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya?
- 2) Apa saja Faktor-Faktor Implemetasi Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Agar dapat dipahami dengan mudah secara umum dan merupakan pertanyaan tentang apa yang hendak dicapai dalam penelitian ini, dengan melihat permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga tujuan dari pada penelitian ini ialah untuk mengetahui :

- 1) Bagaimanakah Implementasi Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya?
- 2) Apa saja yang menjadi Faktor-Faktor Implementasi Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya

2. Kegunaan Penelitian

a) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh cakrawala dan menambah wawasan pengetahuan tentang Faktor-Faktor Implementasi Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya.

b) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah daerah setempat, khususnya bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Konsep Kebijakan Publik .

Kebijakan publik dalam kepustakaan internasional disebut *public policy* seperti dikatakan **Harold dan Abraham Kaplan dalam Nugroho(2009 : 83)** mengatakan bahwa kebijakan publik sebagai suatu program yang diproyeksikan dengan tujuan-tujuan tertentu, nilai-nilai tertentu, dan praktik-praktik tertentu (*a projected program of goals and practices*)

Menurut **Thomas Dye dalam Nugroho(2009 : 84)** adalah *public policy is whatever government choose to do or not to do*, artinya kebijakan publik adalah apapun pilihan yang dilakukan pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Artinya, apabila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu, maka tentunya ada tujuan karena kebijakan publik merupakan tindakan pemerintah. Apabila pemerintah memilih untuk tidak melakukan sesuatu, inipun merupakan kebijakan publik, yang tentunya juga ada tujuan. Pendapat lain dari **Easton dalam Nugroho(2009 :84)**, *public policy is authoritative allocation of values for the whole society* (kebijakan publik adalah pengalokasian nilai-nilai secara sah kepada masyarakat/publik).

Apapun kebijakan yang diambil pemerintah, idealnya adalah untuk kepentingan publik (*public interest*). Kebijakan publik dilihat sebagai suatu sistem terdiri dari input, proses, output dan impact yang merupakan elemen yang tak bisa dipisahkan. Input berisi kebijakan publik meliputi tuntutan, keinginan, tantangan dan ancaman yang diharapkan dapat segera diatasi melalui kebijakan publik. Proses adalah pembuatan kebijakan publik yang biasanya bersifat politis, ada pengaruh tarik menarik dari pihak yang berkepentingan. Output adalah produk kebijakan publik berupa peraturan, Undang-undang dan perda, sedangkan *impact* adalah d¹¹ kebijakan publik berisikan hal positif dan negatif terhadap target group.

Selanjutnya kebijakan publik dilihat sebagai suatu proses terdiri dari tahapan yaitu :

- a. Perumusan/formulasi kebijakan publik, berisikan formulasi kebijakan *private problem*, publik problem dan *issues* yang merupakan wewenang pengambil kebijakan.
- b. Implementasi kebijakan publik yaitu pelaksanaan kebijakan berupa kebijakan langsung, tidak langsung atau campuran.
- c. Monitoring kebijakan publik yaitu pengawasan terhadap implementasi kebijakan untuk memperoleh informasi.
- d. Evaluasi kebijakan publik yaitu untuk melihat sejauh mana tujuan dan sasaran telah dicapai oleh target group.

Sejalan dengan itu, **Dunn (2003 :231)** menyatakan bahwa proses analisis kebijakan adalah serangkaian aktivitas intelektual yang dilakukan di dalam proses kegiatan yang pada dasarnya bersifat politis. Aktivitas politis tersebut dijelaskan sebagai proses pembuatan kebijakan dan divisualisasikan sebagai serangkaian tahap yang saling bergantung yang diatur menurut urutan waktu : penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, dan penilaian kebijakan.

2. Konsep Implementasi

Dalam kamus **Webster (2009:59)**, merumuskan secara pendek bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out*; menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); *to give practical effect to* (menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). Dengan demikian maka implementasi kebijakan dapat dipandang sebagai suatu proses melaksanakan keputusan kebijakan (biasanya dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan, perintah eksekutif, atau dekrit presiden).

Dalam konteks ini, menurut pendapat **Parson Putra (2001:56)** bahwa pada umumnya siklus kebijakan meliputi formulasi, implementasi dan evaluasi. Kebijakan yang telah diformulasikan atau dirumuskan bermaksud untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu, Selain itu menurut **Grindle dalam Solihin(2008 : 23)** mengatakan bahwa implementasi kebijakan sesungguhnya bukan sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-

keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, ia menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan. Oleh sebab itu tidak terlalu salah jika dikatakan implementasi kebijakan merupakan aspek yang penting dari keseluruhan proses kebijakan. Bahkan **Udoji Wahab (2008 : 59)** dengan tegas mengatakan bahwa :

“the execution of policies is as important if not important than policy making. Policies will remain dreams or blue prints file jackets unless they are implemented” (Pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting daripada pembuatan kebijaksanaan. Kebijakan-kebijakan akan sekedar berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan).

Pada sisi lain, **Van Mater dan Van Horn (1975) dalam Solihin (2008:55)**, mengatakan bahwa “ *policy implementation encompasses those action by public and private individuals (and groups) that are directed at the achievement of goals and objectives set forth in prior policy decisions*”. Makna yang bisa ditangkap dari pernyataan itu adalah bahwa implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilaksanakan oleh individu-individu dan kelompok-kelompok pemerintah dan swasta, yang diarahkan pada pencapaian tujuan dan sasaran yang menjadi prioritas dalam keputusan kebijakan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa implementasi kebijakan meliputi semua tindakan yang berlangsung antara pernyataan atau perumusan kebijakan dan dampak aktualnya.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan pada prinsipnya tidak hanya terbatas pada proses pelaksanaan suatu kebijakan namun juga melingkupi tindakan-tindakan atau perilaku individu-individu dan kelompok pemerintah dan swasta serta badan-badan administratif atau unit birokrasi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dalam mencapai tujuan, akan tetapi juga mencermati berbagai kekuatan politik, sosial, ekonomi yang mempunyai pengaruh terhadap sasaran yang ingin dicapai.

Dengan demikian, implementasi kebijakan dimaksudkan untuk memahami apa yang terjadi setelah suatu program dirumuskan, serta apa dampak yang timbul dari program kebijakan itu. Disamping itu, implementasi kebijakan tidak hanya terkait dengan persoalan administratif, melainkan juga mengkaji faktor-faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap proses implementasi kebijakan tersebut. Dengan demikian, implementasi merupakan bagian dari kebijakan publik. Implementasi memegang peranan yang sangat penting dalam kebijakan publik, karena suatu kebijakan tidak akan memiliki arti apa-apa jika tidak diimplementasikan. Melalui implementasi kebijakan maka rencana-rencana atau program-program yang masih bersifat abstrak diusahakan perwujudannya menjadi kenyataan. Seperti yang dikemukakan **Syaukani, dkk (2002:295)** bahwa implementasi merupakan suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kompleksitas implementasi bukan saja ditunjukkan oleh banyaknya aktor atau unit organisasi yang terlibat, tetapi juga dikarenakan proses implementasi dipengaruhi oleh berbagai variabel yang kompleks, baik variabel yang individual maupun variabel organisasional, dan masing-masing variabel pengaruh tersebut juga saling berinteraksi satu sama lain. Meskipun kebijakan telah direkomendasikan oleh *policy makers* namun bukan jaminan bahwa kebijakan itu akan mudah dan pasti berhasil dalam implementasinya.

Keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, merupakan ukuran dalam penilaian kebijakan tersebut. Namun kebijakan publik apapun sebenarnya mengandung resiko untuk gagal. **Hogwood dan Gunn (Solichin, 2008:78)** telah membagi pengertian kegagalan kebijakan (*policy failure*) ini dalam 2 (dua) kategori, yaitu *non implementation* (tidak terimplementasikan) dan *unsuccesfull implementation* (implementasi yang tak berhasil).

Kegagalan kebijakan publik menurut **Andrew Dunsire (Solichin, 2008:80)** dinamakan sebagai *implementation gap*, yaitu suatu istilah yang dimaksudkannya untuk menjelaskan suatu keadaan dimana dalam proses kebijakan selalu terbuka kemungkinan terjadinya perbedaan antara apa yang diharapkan (direncanakan) oleh pembuat kebijakan dengan apa yang senyatanya dicapai (sebagai hasil atau prestasi dari pelaksanaan kebijakan). Besar kecilnya perbedaan tersebut sedikit banyak akan tergantung pada apa yang disebut oleh **Walter Williams (Solichin, 2008)** sebagai *implementation capacity* dari organisasi/ aktor untuk melaksanakan keputusan kebijakan sedemikian rupa sehingga ada jaminan bahwa tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan (dalam dokumen formal) dapat dicapai.

Keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan untuk mencapai tujuan sasaran merupakan ukuran dalam penilaian kebijakan. Pengukuran dimaksud sebagaimana pendapat **Van Meter dan Van Horn dalam solichin (2008: 35)** adalah bahwa : Suatu kebijakan tentulah menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kegiatan kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian standar dari sasaran tersebut.

3. Konsep Implementasi Kebijakan Publik

Menurut **Grindle dalam Solichin (2008 : 23)** mengatakan bahwa implementasi kebijakan sesungguhnya bukan sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, ia menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan. Oleh sebab itu tidak terlalu salah jika dikatakan implementasi kebijakan merupakan aspek yang penting dari keseluruhan proses kebijakan. **Bahkan Udoji dalam Solichin (1981 : 32)** dengan tegas mengatakan bahwa : *“the execution of policies is as important if not important than policy making. Policies will remain dreams or blue prints file jackets unless they are implemented”* (Pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting, bahkan

mungkin jauh lebih penting daripada pembuatan kebijaksanaan. Kebijakan-kebijakan akan sekedar berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan).

Menurut pendapat **Webster dalam Putra (2001:56)** mengatakan bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu proses pelaksanaan keputusan kebijakan (biasanya dalam bentuk Undang-Undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan, perintah eksekutif, atau dekrit presiden). Pada sisi lain, **Van Mater dan Van Horn dalam Winarno (2008 : 65)** mengatakan bahwa “ *policy implementation encompasses those action by public and private individuals (and groups) that are directed at the achievement of goals and objectives set forth in prior policy decisions*” makna yang bisa ditangkap dari pernyataan itu adalah bahwa implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilaksanakan oleh individu-individu dan kelompok-kelompok pemerintah dan swasta, yang diarahkan pada pencapaian tujuan dan sasaran yang menjadi prioritas dalam keputusan kebijakan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa implementasi kebijakan meliputi semua tindakan yang berlangsung antara pernyataan atau perumusan kebijakan dan dampak aktualnya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan pada prinsipnya tidak hanya terbatas pada proses pelaksanaan suatu kebijakan namun juga melingkupi tindakan-tindakan atau perilaku individu-individu dan kelompok pemerintah dan swasta serta badan-badan administratif atau unit birokrasi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dalam mencapai tujuan, akan tetapi juga mencermati berbagai kekuatan politik, sosial, ekonomi yang mempunyai pengaruh terhadap sasaran yang ingin dicapai. Dengan demikian, implementasi kebijakan dimaksudkan untuk memahami apa yang terjadi setelah suatu program dirumuskan, serta apa dampak yang timbul dari program kebijakan itu. Disamping itu, implementasi kebijakan tidak hanya terkait dengan persoalan administratif, melainkan juga mengkaji faktor-faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap proses implementasi kebijakan tersebut.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kompleksitas implementasi bukan saja ditunjukkan oleh banyaknya aktor atau unit organisasi yang terlibat, tetapi juga dikarenakan proses implementasi dipengaruhi oleh berbagai variabel yang kompleks, baik variabel yang individual maupun variabel organisasional, dan masing-masing variabel pengaruh tersebut juga saling berinteraksi satu sama lain. Meskipun kebijakan telah direkomendasikan oleh *policy makers* namun bukan jaminan bahwa kebijakan itu akan mudah dan pasti berhasil dalam implementasinya.

Menurut pendapat **Solichin (2008 : 63)** bahwa dalam implementasi program khususnya yang melibatkan banyak organisasi/instansi pemerintah sebenarnya dapat dilihat dari 3 (tiga) sudut pandang, yakni :

- a. Pemrakarsa kebijakan/pembuat kebijakan (*the center* atau pusat);
- b. Pejabat-pejabat pelaksana di lapangan (*the periphery*);
- c. Aktor-aktor perorangan di luar badan-badan pemerintahan kepada siapa program itu ditujukan yakni kelompok sasaran (*target group*).

Dilihat dari sudut pandang pusat, maka analisis implementasi kebijakan itu akan mencakup usaha-usaha yang dilakukan oleh pejabat-pejabat atasan atau lembaga-lembaga di tingkat pusat untuk mendapat kepatuhan dari lembaga-lembaga atau pejabat-pejabat tingkat yang lebih rendah/daerah dalam upaya mereka untuk memberikan pelayanan atau untuk mengubah perilaku masyarakat/kelompok sasaran dari program yang bersangkutan.

Berangkat dari beberapa konsep implementasi yang telah dijelaskan diatas, maka kajian implementasi merupakan suatu proses mengubah gagasan atau program menjadi tindakan dan bagaimana kemungkinan cara menjalankan perubahan tersebut agar bisa mencapai sasaran.

Sementara itu Menurut **Grindle (Solichin, 1990 : 59)** proses implementasi kebijaksanaan hanya dapat dimulai apabila tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang semula bersifat umum telah diperinci, program-program

aksi telah dirancang dan sejumlah dana/biaya telah dialokasikan untuk mewujudkan tugas-tugas dan sasaran tersebut.

Kebijakan publik dalam realisasinya perlu dianalisa secara cermat agar diketahui sampai berapa jauh memberikan manfaat bagi publik. Pengertian Analisa Publik menurut **William Dunn (2003 : 198)** adalah “Disiplin ilmu sosial terapan yang menggunakan berbagai pengkajian multiple dalam konteks argumentasi dan debat politik untuk menciptakan, secara kritis menilai dan mengkomunikasikan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan”.

Berhasil tidaknya suatu kebijakan dapat diketahui melalui evaluasi kebijakan dengan yang memiliki fungsi menurut **William Dunn (2003 : 147)** sebagai berikut :

- a. Memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dapat dicapai melalui tindakan publik.
- b. Memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemikiran tujuan dan target.
- c. Memberi sumbangan pada aplikasi dan metode analisis kebijakan lainnya, termasuk perumusan masalah dan rekomendasi.

Keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, merupakan ukuran dalam penilaian kebijakan tersebut. Namun kebijakan publik apapun sebenarnya mengandung resiko untuk gagal. **Hogwood dan Gunn (Solichin, 2008 : 62)** telah membagi pengertian kegagalan kebijakan (*policy failure*) ini dalam 2 (dua) kategori, yaitu *non implementation* (tidak terimplementasikan) dan *unsuccesfull implementation* (implementasi yang tak berhasil).

Kegagalan kebijakan publik menurut **Andrew Dunsire (Solichin, 2008 : 61)** dinamakan sebagai *implementation gap*, yaitu suatu istilah yang dimaksudkannya untuk menjelaskan suatu keadaan dimana dalam proses kebijakan selalu terbuka kemungkinan terjadinya perbedaan antara apa yang diharapkan (direncanakan) oleh pembuat kebijakan dengan apa yang senyatanya

dicapai (sebagai hasil atau prestasi dari pelaksanaan kebijakan). Besar kecilnya perbedaan tersebut sedikit banyak akan tergantung pada apa yang disebut oleh **Walter Williams (Solichin, 2008 : 61)** sebagai *implementation capacity* dari organisasi/ aktor untuk melaksanakan keputusan kebijakan sedemikian rupa sehingga ada jaminan bahwa tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan (dalam dokumen formal) dapat dicapai.

Keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan untuk mencapai tujuan sasaran merupakan ukuran dalam penilaian kebijakan. Pengukuran dimaksud sebagaimana pendapat **Van Meter dan Van Horn (1975) dalam Winarno (2002: 156)** adalah bahwa : Suatu kebijakan tentulah menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kegiatan kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian standar dari sasaran tersebut.

Teori atau model yang dikembangkan oleh **Van Meter dan Van Horn (Winarno, 2008 : 158)** mengemukakan bahwa ada enam variabel yang dapat digunakan untuk menganalisis keberhasilan proses implementasi kebijakan, yakni :

- a).Standar dan sasaran kebijakan.
- b).Sumberdaya.
- c).Hubungan antar Organisasi.
- d).Karakteristik agen pelaksana.
- e).Disposisi implementor.
- f).Kondisi lingkungan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dalam menganalisis implementasi kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPPB) Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya digunakan beberapa indikator sebagai berikut :

- 1). Standar dan Sasaran Kebijakan

Menurut **Van Meter dan Van Horn (Winarno, 2008 : 162)** Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan. Apabila standar dan sasaran kebijakan kabur, maka akan terjadi multi interpretasi dan mudah menimbulkan konflik di antara para agen implementasi. Indikator ini didasarkan pada kepentingan utama terhadap faktor-faktor yang menentukan pencapaian tujuan.

Menurut **Van Meter dan Van Horn (Winarno, 2008 : 163)**, identifikasi indikator-indikator pencapaian merupakan tahap yang krusial dalam analisis implementasi kebijakan. Indikator-indikator ini menilai sejauh mana ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan telah terealisasikan. Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan berguna dalam menguraikan tujuan – tujuan keputusan kebijakan secara menyeluruh. Disamping itu, ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan ini merupakan bukti itu sendiri dan dapat diukur .

2). Sumberdaya.

Implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya baik sumberdaya manusia (*human resources*) maupun sumberdaya non-manusia (*non-human resources*).

Menurut **George Edward III dalam Winarno (2008 : 182)** mengatakan bahwa Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementor, dan sumberdaya finansial. Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumberdaya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat

diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

Sumberdaya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya program secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf pelaksana kebijakan terbatas maka hal yang harus dilakukan meningkatkan skill/kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen SDM yang baik agar dapat meningkatkan kinerja program.

Menurut **Van Meter dan van Horn dalam Winarno (2008 ; 159)**, mengatakan bahwa sumberdaya layak mendapat perhatian karena menunjang keberhasilan implementasi kebijakan. Sumberdaya yang dimaksud mencakup dana atau perangsang(*incentive*) lain yang mendorong dan memperlancar implementasi yang efektif. Dengan demikian dana atau uang memegang pelaksanaan penting sebagai perangsang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Informasi merupakan sumberdaya penting bagi pelaksanaan kebijakan. Ada dua bentuk informasi yaitu informasi mengenai bagaimana cara menyelesaikan kebijakan/program serta bagi pelaksana harus mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan informasi tentang data pendukung kepatuhan kepada peraturan pemerintah dan undang-undang. Kenyataan di lapangan bahwa tingkat pusat tidak tahu kebutuhan yang diperlukan para pelaksana dilapangan. Kekurangan informasi/pengetahuan bagaimana melaksanakan kebijakan memiliki konsekuensi langsung seperti pelaksana tidak bertanggungjawab, atau pelaksana tidak ada di tempat kerja sehingga menimbulkan inefisien. Implementasi kebijakan membutuhkan kepatuhan organisasi dan individu terhadap peraturan pemerintah yang ada.

Sumberdaya lain yang juga penting adalah kewenangan untuk menentukan bagaimana program dilakukan, kewenangan dalam membelanjakan/mengatur keuangan, baik penyediaan uang.

Soedjadi (1989 : 155), mengatakan bahwasanya uang adalah faktor yang amat penting, bahkan menentukan di dalam setiap proses pencapaian tujuan, tentulah tidak dapat disangkal lagi. Untuk memenuhi tanggung jawab ini dan sekaligus sebagai alat untuk pengendaliannya, maka dibuatlah yang disebut anggaran atau *budget* sesuai dengan rencana yang sudah dibuat dan program pelaksanaannya. **Bushard,dkk (dalam Timpe, 2002 :61)** mengemukakan bahwa uang merupakan salah satu alat motivasi terkuat, tetapi penggunaannya harus disesuaikan dengan persepsi nilai setiap pegawai. Uang menduduki posisi yang sangat penting dalam implementasi suatu program. Selain uang, sarana dan Prasarana kerja merupakan faktor penunjang kelancaran pelaksanaan tupoksi setiap organisasi mencapai kinerja yang tinggi.

Dalam implemetasi program, meskipun telah tersedia sumber berupa prosedur, metode kerja, dan sumber daya manusia, namun bila tidak atau kurang ketersediaan sarana dan prasarana kerja secara memadai baik jumlah maupun kualitas, tujuan yang ingin dicapai secara optimal dan maksimal sulit diperoleh. Keberadaan sarana dan prasarana kerja penting dan akan turut menentukan kelancaran kesuksesan pelaksanaan suatu program. **Widodo (2005 : 168)**, menegaskan bahwa. Selain dukungan anggaran yang cukup birokrasi akan bisa mencapai tataran kinerja optimal dan (maksimal) jika didukung pula sarana dan prasarana cukup memadai (kuantitas), sarana dan prasarana juga secara kualitas harus sesuai dengan kebutuhan. Tanpa fasilitas ini mustahil program dapat berjalan. **Makmur (2007 : 76-77)**, bahkan secara tegas mengatakan. Walaupun secara teoritis SDM memegang peranan kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi, hanya dengan pendidikan SDM belum tentu dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa dilengkapi dengan fasilitas kerja dan peralatan kerja lainnya yang mendukung. Oleh karena itu, ketiadaan atau kekurangan sarana dan prasarana kerja bagi suatu organisasi menjadi penghambat utama dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sarana dan prasarana kerja dapat mencakup perabot kantor (*office furniter*) dan peralatan kerja (*facilities*).

3).Hubungan antar Organisasi.

Dalam banyak program, implementasi sebuah kebijakan perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu, diperlukan koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu program.

Menurut **Winter (Peters B. Guy ad Jon Pierre, 2003 : 207)** bahwa salah satu variabel penting dalam implementasi kebijakan adalah perilaku hubungan antar organisasi yakni menyangkut koordinasi dan hubungan kerjasama antar berbagai organisasi maupun antara organisasi dan individu dalam implementasi kebijakan. Hal ini dipertegas oleh **Cheema dan Rondinelli dalam Dwiyanto (2009 : 163)**, bahwa kerjasama inter organisasi menunjuk implementasi kebijakan banyak dipengaruhi oleh interaksi dan koordinasi dari banyak jenis dan level yang berbeda dari organisasi pemerintah. Kerjasama yang baik antar unit-unit pemerintah dalam mencapai tujuan kebijakan tergantung pada :

- a. Kejelasan dan konsistensi sasaran program, yaitu menunjuk adanya tujuan program yang jelas dan perintah ditangkap dengan benar oleh agen-agen pelaksana sehingga pelaksanaan aktivitas ditujukan untuk menunjang berkembangnya program.
- b. Pembagian fungsi secara tepat pada agen-agen pelaksana didasarkan pada kapasitas dan sumberdaya.
- c. Standarisasi pelaksanaan perencanaan, penganggaran dan implementasi program sehingga dapat meminimalisir konflik interpretasi yang membuat program atau kebijakan sulit untuk dikoordinasi.
- d. Konsistensi dan kualitas komunikasi antar unit-unit pemerintah yang bertujuan menjadikan unit-unit pemerintah mampu memahami aturan dan tugas untuk melengkapi aktivitas dalam pencapaian tujuan program.

- e. Efektifitas jaringan yang ditujukan pada unit-unit desentralisasi administrasi untuk memastikan adanya interaksi antar unit-unit organisasi pelaksana dan aktivitas organisasi.

4). Karakteristik agen pelaksana.

Karakteristik agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan memengaruhi implementasi suatu kebijakan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi implementasi suatu kebijakan / program adalah pelaksana (*implementors*). Keberhasilan implementasi suatu program pemerintah dipengaruhi oleh pelaksana program yakni menyangkut kapabilitas dan kompetensi yang dimiliki oleh pelaksana dalam menjalankan tugasnya. Hal ini juga dipertegas oleh **van Meter dan van Horn dalam Winarno** : bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya sebuah kebijakan diimplementasikan tergantung dari karakteristik dan kapabilitas agen pelaksana yang merupakan fungsi dari kemampuan pelaksana untuk melakukan apa yang diharapkan untuk dikerjakan. Lanjutnya, kemampuan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan mungkin dihambat oleh faktor-faktor seperti staf yang kurang terlatih dan terlalu banyak pekerjaan, informasi yang tidak memadai dan sumber-sumber keuangan atau hambatan-hambatan waktu yang tidak memungkinkan. Menurut **H.A. Moenir dalam Pasolong (1995 :116)** bahwa. Istilah kapabilitas atau *capability* diartikan sebagai kemampuan berasal dari kata dasar dari mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan tugas /pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kata kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat/keadaan yang ditujukan pada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas/pekerjaan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Istilah yang baku dan umum digunakan ialah "*skill*" yang sering diterjemahkan menjadi "kecakapan". Dalam pada itu, menurut **Ndraha (1987:113)** : Kemampuan untuk melaksanakan tugas adalah

kemampuan untuk mencapai keluaran yang telah ditetapkan atau hasil yang hendak dicapai. Kemampuan ini meliputi kemampuan untuk melaksanakan suatu program. Menurut **van Meter dan van Horn, dalam Winarno(2008 : 170)** implementasi yang berhasil juga merupakan fungsi dari kemampuan organisasi pelaksana untuk melakukan apa yang diharapkan untuk dikerjakan. **Mifta Thoha (1988 : 316)** mengatakan bahwa, Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman. Menurut **Katz & Rosenweigh dalam Pasolong (1980 :10)**, kemampuan adalah mengarahkan, menyediakan dan menyatukan berbagai tindakan yang secara teknis dibutuhkan guna mencapai tujuan-tujuan pembangunan (*To mobilize, allocate and combine the action that one technically needed to achieve development objectives*). Selanjutnya keduanya mengatakan bahwa kemampuan tergantung pada ketrampilan dan pengetahuan (*ability depends upon both skill and knowledge*), (Ibid : 222) Dua unsur sumber daya yaitu pengetahuan dan ketrampilan merupakan determinan dari kemampuan yang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, non formal dan informal yang dapat menunjang peningkatan kecakapan melaksanakan tugas dan fungsi. Dengan kemampuan sumber daya aparatur yang meningkat, pelaksanaan tugas dan fungsi akan dapat sukses dan berhasil.

Pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat (efektif dan efisien). Selain pendidikan diperlukan, juga ketrampilan diperoleh melalui latihan. Ditegaskan oleh Indra Widjaya (2001 :34) bahwa, ketrampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas latihan atau *training* yang telah dialaminya.

Demikian juga pengalaman merupakan potensi yang besar bagi seorang pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara produktif, efisien dan efektif, karena itu seseorang tidaklah cukup berlatar belakang pendidikan saja atau ketrampilan yang dimilikinya melainkan juga bekal

pengalaman yang dimilikinya turut menentukan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Diakui **Siagian (1992 : 60)**, bahwa pengalaman merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami.

Blanchard dan Hersey dalam Pasolong (1995:5-6), menyatakan sebagai berikut. Paling tidak terdapat tiga bidang kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan proses manajemen, yaitu kemampuan teknis, kemampuan sosial, dan kemampuan konseptual. Kemampuan teknis (*technical skill*), yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan *training*. Kemampuan sosial (*social/human skill*), yaitu kemampuan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain. Kemampuan konseptual (*conceptual skill*), yaitu kemampuan memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing ke dalam bidang operasi organisasi secara menyeluruh.

5). Disposisi implementor.

Disposisi implementor ini mencakup tiga hal yang penting, yakni : (a) respons implementor terhadap kebijakan, yang akan memengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan; (b) kognisi, yakni pemahamannya terhadap kebijakan; dan (c) intensitas disposisi implementor, yakni preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor.

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan adalah sikap implementor. Disposisi diartikan sebagai kecenderungan, keinginan atau kesepakatan para pelaksana (*implementators*) untuk melaksanakan kebijakan.

Kemudian ditegaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan bukan hanya ditentukan sejauh mana para pelaku kebijakan (*Implementators*) mengetahui apa yang harus dilakukan dan mampu melakukannya, tetapi juga ditentukan oleh kemauan para pelaku kebijakan tadi memiliki disposisi yang kuat terhadap kebijakan yang sedang diimplementasikan. Jika implemetor setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah.

Ada tiga bentuk sikap/respon implementor terhadap kebijakan; kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program kearah penerimaan atau penolakan, dan intensitas dari respon tersebut. Para pelaksana mungkin memahami maksud dan sasaran program namun seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan program secara tepat karena mereka menolak tujuan yang ada didalamnya sehingga secara sembunyi mengalihkan dan menghindari implementasi program. Disamping itu dukungan para pejabat pelaksana sangat dibutuhkan dalam mencapai sasaran program.

Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi pelaksanaan program dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Wujud dari dukungan pimpinan ini adalah Menempatkan kebijakan menjadi prioritas program, penempatan pelaksana dengan orang-orang yang mendukung program, memperhatikan keseimbangan daerah, agama, suku, jenis kelamin dan karakteristik demografi yang lain. Disamping itu penyediaan dana yang cukup guna memberikan insentif bagi para pelaksana program agar mereka mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan kebijakan/program.

Hal ini juga dipertegas oleh **van Meter dan van Horn dalam Winarno (2008 : 125)** bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya sebuah kebijakan diimplementasikan tergantung dari karakteristik dan kapabilitas agen pelaksana yang merupakan fungsi dari kemampuan

pelaksana untuk melakukan apa yang diharapkan untuk dikerjakan. Lanjutnya, kemampuan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan mungkin dihambat oleh faktor-faktor seperti staf yang kurang terlatih dan terlalu banyak pekerjaan, informasi yang tidak memadai dan sumber-sumber keuangan atau hambatan-hambatan waktu yang tidak memungkinkan.

Implementasi kebijakan ingin berhasil secara efektif dan efisien, para pelaksana tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai kemampuan untuk melakukan kebijakan itu, tetapi juga harus mempunyai kemauan untuk melaksanakan kebijakan tersebut.

Sedangkan menurut **G.Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondinelli dalam Subarsono (2008 : 98)** bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja atau dampak suatu program adalah kapabilitas agen pelaksana, yakni sebagai berikut : Keterampilan teknis, manajerial, & politis petugas; Kemampuan untuk mengkoordinasi, mengontrol, & mengintegrasikan keputusan; Dukungan dan sumberdaya politik instansi; Sifat komunikasi internal; Hubungan Yang baik antara instansi dengan kelompok sasaran; Hubungan Yang baik antara instansi dengan pihak di luar & NGO; Kualitas pemimpin instansi yang bersangkutan; Komitmen petugas terhadap program dan kedudukan instansi dalam hirarki sistem administrasi.

Selanjutnya **David L. Weimer dan Aidan R. Vinning,1999 dalam Subarsono (2008:103)**, mengemukakan bahwa salah satu keberhasilan implementasi suatu program dipengaruhi oleh Kemampuan implementor kebijakan yakni menyangkut tingkat kompetensi dan keterampilan dari para implementor kebijakan. hal ini dipertegas oleh **Mazmanian dan Sabatier dalam Subarsono (2008 : 105)** bahwa implementasi sebuah kebijakan dipengaruhi oleh tingkat komitmen dan ketrampilan dari aparat dan implementor. Pada akhirnya, komitmen aparat pelaksana untuk merealisasikan tujuan yang telah tertuang dalam kebijakan adalah variabel yang paling krusial. Aparat badan pelaksana harus memiliki ketrampilan

dalam membuat prioritas tujuan dan selanjutnya merealisasikan prioritas tujuan tersebut.

6).Kondisi Lingkungan Sosial, Politik, dan Ekonomi.

Variabel ini mencakup sumberdaya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan; sejauhmana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan; karakteristik para partisipan, yakni mendukung atau menolak; bagaimana sifat opini publik yang ada di lingkungan; dan apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan.

Menurut **Cheema dan Rondinelli dalam Subarsono (2008 :102)** , salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya implementasi kebijakan adalah lingkungan. Hal ini dipertegas oleh **Merilee S. Grindle dalam Subarsono (2008 : 94)** bahwa lingkungan implementasi merupakan faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan yang mencakup : a. Seberapa besar kekuasaan, kepentingan dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan; b. Karakteristik institusi dan rejim yang sedang berkuasa; c. Tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran. Sedangkan **Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn dalam Subarsono (2005 : 99 – 101)** menegaskan bahwa Kondisi sosial, ekonomi dan politik mencakup sumber daya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Selain itu juga **David L. Weimer dan Aidan R.Vinning,1999 dalam Subarsono(2008 :103)** mengatakan bahwa lingkungan tempat kebijakan tersebut dioperasikan akan mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan.

1. Faktor politik

Faktor politik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan yakni menyangkut sumber aturan-aturan dan sumber alokasi kekuatan bagi para pelaksana kebijakan. Sebagai pihak yang mengalokasikan kekuatan pemerintah juga dapat memberikan bantuan kepada masyarakat. Aspek politik memiliki karakteristik yang khusus dan kurang lazim terdapat pada aspek lain yakni aspek mempengaruhi dan mengikat seluruh anggota masyarakat.

2. Faktor Ekonomi

Faktor ekonomi merupakan salah satu faktor yang menyangkut ketersediaan sumber daya manusia dan alat-alat untuk mengalokasikan struktur pasar, mekanisme penetapan harga dan peraturan di bidang ekonomi.

3. Faktor Sosial Budaya

Richard Osborn mengutip definisi budaya sebagaimana dikemukakan oleh **F.B. Taylor dalam buku Primitive Culture (1971 : 71)** bahwa *“Culture social define as that complex whole which includes knowledge’s, beliefs, art, morals, customs, and habits, acquired by man and as member of society.”* (Sosial Budaya ialah keseluruhan yang bersifat kompleks, yang meliputi pengetahuan, kepercayaan atau keyakinan, kesenian, moral, kebiasaan dan kemampuan serta kebiasaan lain yang diperlukan oleh manusia sebagai anggota masyarakat. Menurut pendapat **Harisson dan Hauntington dalam Djatmiko (2002 : 23)** bahwa untuk menjadi masyarakat yang beradab(cultural) gagasan-gagasan tentang hal yang dipandang sebagai kebenaran, kebaikan, keindahan dan efisiensi harus disosialisasikan dan dibiasakan secara turun temurun. Nilai-nilai budaya dapat membentuk pandangan hidup individu terhadap dunia secara menyeluruh serta terhadap peranan manusia yang terlibat didalamnya. Budaya dipandang sebagai seperangkat kekuatan yang membentuk corak hidup manusia.

4. Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) Menurut Peraturan Bupati Jayawijaya Nomor 01 Tahun 2020

a. Pengertian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)

Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) adalah tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan bobot beban kerja, prestasi kerja dan disiplin kerja yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah. Tujuan memberikan tambahan penghasilan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin, dan semangat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.

b. Tujuan Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)

Tujuan Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kedisiplinan dan motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN);
- 2) Meningkatkan Aparatur Sipil Negara (ASN);
- 3) Meningkatkan kualitas pelayanan; dan
- 4) Meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN).

c. Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Berhak dan Tidak Berhak Menerima TPPB

- 1) Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Berhak menerima Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) adalah :
 - a) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang namanya tercantum dalam daftar gaji dan telah memiliki uraian tugas secara tertulis oleh Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD);
 - b) Aparatur Sipil Negara (ASN) tenaga fungsional umum dan pejabat struktural yang tidak merangkap sebagai tenaga medis, paramedis dan penunjang medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Jayawijaya.
 - c) Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPPB) diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Jayawijaya yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya dan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berasal dari luar Pemerintah

Kabupaten Jayawijaya yang dipekerjakan oleh Bupati di Lingkungan Kabupaten Jayawijaya.

- d) Aparatur Sipil Negara (ASN) Pusat yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan status dipekerjakan atau diperbantukan pada Pemerintahan kabupaten Jayawijaya dan tidak menerima penghasilan dan atau penggantian penghasilan lain yang sejenis dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).
 - e) Penilai Tambahan Penghasilan untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah jayawijaya dan Puskesmas akan diatur sendiri.
- 2) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak berhak menerima Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) adalah :
- a) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat dalam jabatan fungsional tertentu yang telah menerima insentif tunjangan jabatan berdasarkan Keputusan Bupati.
 - b) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus penitipan pada setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.
 - c) Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya yang dipekerjakan atau diperbantukan ke Pemerintah Daerah lain.
 - d) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus tugas belajar.
 - e) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapat hukuman disiplin sedang dan berat.
 - f) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus terpidana.
 - g) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengambil cuti di luar tanggungan Negara.
 - h) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diberhentikan sementara.
 - i) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sedang menjalai cuti di luar tanggungan Negara, cuti tahunan, cuti alasan penting, cuti besar seta cuti melahirkan anak keempat dan anak berikutnya.

- j) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak masuk bekerja dengan alasan sakit dan atau ijin.
- k) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang wajib lapor LHKPN tetapi belum menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN).
- l) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sedang mengajukan banding administratif atas penjatuhan hukuman disiplin berupa pemberhentian sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sampai dengan putusan memiliki kekuatan hukum tetap.
- m) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sedang menjalani prosedur Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi.
- n) Aparatur Sipil Negara (ASN) ata pejabat lain yang atas permintaan sendiri maupun kepentingan dinas dipindahtugaskan lintas Perangkat daerah tetapi belum mengembalikan Barang Milik daerah kepada perangkat daerah asal.

d. Level Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)

TPPB di berikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan level sebagai berikut :

- 1) Level 1 adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menduduki jabatan setara eselon II
- 2) Level 2 adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menduduki jabatan setara eselon III
- 3) Level 3 adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menduduki jabatan setara eselon IV
- 4) Level 4 adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menduduki jabatan fungsional tertentu, jabatan fungsional umum / staff.

5. Peraturan Pemerintah tentang Aparatur Negeri Sipil

Adapun peraturan pemerintah tentang Aparatur Sipil Negara adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai profesi yang

memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Lebih lanjut dinyatakan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel Implementasi Kebijakan adalah sebagai berikut , seperti pada tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
1	Siti Mutiah Ulfah	Pengaruh Tunjangan Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Wilayah Medan)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja sangat berperan terhadap motivasi kerja pegawai.	Skripsi,Universit as Jember Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu PolitikTahun 2018
2	Reski Fadjarin	Implementasi Kebijakan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) Di Sekretariat Daerah Banda Aceh	Hasil Penelitian menunjukan Implemetasi tidak semuanya berjalan dengan lancar ada beberpa masalah yang terjadi seperti sumber daya manusia yang kurang paham menggunakan teknologi dan kekurangan fasilitas komputer untuk penginputan data.	Skripsi,Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas slam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh2019

3	Rismawati Maruf, Burhanudin Kiyai, dan Rully Mambo	Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Bunaken Manado Volume	Hasil penelitian menunjukkan bahwa TPP belum sepenuhnya sesuai dengan efektifitas yang ada	e-journal "NIARA" Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Bunaken Manado Volume 3. No.1. Tahun 2019
---	--	---	--	---

C. Definisi Operasional

Pada dasarnya definisi operasional menjelaskan variabel-variabel kajian yang akan dioperasionalkan. Penggunaan konsep tersebut dijabarkan dalam variabel dan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan individu dan kelompok (pemerintah) yang diarahkan pada pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Maka untuk mengukur Implementasi Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) bagi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Standar dan sasaran kebijakan

Standar dan sasaran kebijakan adalah maksud dan tujuan implementasi itu tersebut, sasaran tertentu yang harus dicapai oleh pelaksana kebijakan.

b. Sumber Daya

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi, dalam hal ini manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan.

c. Hubungan antar organisasi.

Hubungan antar organisasi adalah koordinasi di antara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses implementasi. Komunikasi merupakan mekanisme paling ampuh dalam implementasi kebijakan publik, semakin baik komunikasinya semakin besar juga peluang berhasil untuk proses implementasinya.

d. Karakteristik agen pelaksana.

Karakteristik agen pelaksana adalah keunikan tersendiri pelaksana implementasi dari sikap, pola pikir pemahaman akan sesuatu, dan lain-lain, karakteristik orang cenderung berbeda-beda jadi tentunya dalam implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat dengan para agen pelaksananya.

e. Disposisi implementasi.

Disposisi implementasi adalah sikap/kecenderungan agen pelaksana untuk menerima atau menolak, disposisi implementasi kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi.

f. Kondisi lingkungan.

Kondisi lingkungan adalah keadaan dan juga tempat penerapan kebijakan tersebut, sejauh mana lingkungan eksternal dan internal yang kondusif guna mendorong keberhasilan kebijakan publik

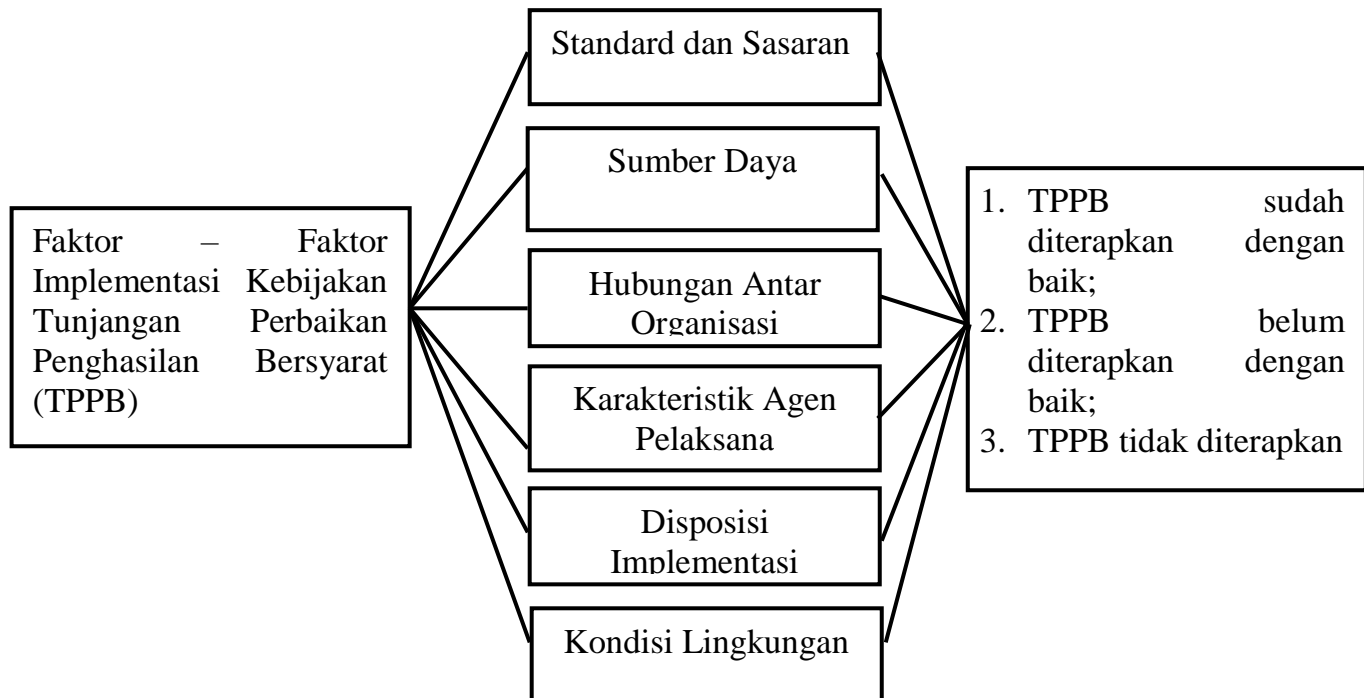
D. Alur Pikir Penelitian

Menurut **Farida (2014:209)** Alur Pikir Penelitian merupakan gambaran tentang bagaimana setiap variabel dengan posisinya yang khusus yang dipahami hubungan, dan keterkaitannya dengan variabel yang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Dalam kerangka berpikir, perlu dicermati adanya kemungkinan hubungan linier dan interaktif (timbal-balik) dari setiap variabel.

Pada dasarnya Alur Pikir Penelitian itu disusun berdasarkan landasan teori, dan rujukan dari penelitian relevan yang digunakan sebagai pemandu jalannya penelitian. Sesuai dengan fungsinya, sebaiknya Alur Pikir Penelitian disampaikan dalam bentuk deskripsi. Berdasarkan latar belakang dan teori – teori

yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar ini:

Gambar 2.1
Alur Pikir Penelitian



Pada gambar 2.2 Alur Pikir Penelitian ini dapat diberikan penjelasan bahwa untuk mengukur implementasi kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) bagi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya maka dibutuhkan indikator penilaiannya yaitu: Standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, hubungan antar organisasi, karakteristik agen pelaksana, disposisi implementor, kondisi lingkungan.

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat bagi peneliti untuk memperoleh data penelitian dan yang menjadi lokasi penelitian ini adalah di Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya yang terletak di jalan Diponegoro Wamena.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu yang dibutuhkan untuk penelitian adalah selama ± 2 (dua) bulan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut **Bogdandan Tailor (2007)** mengatakan bahwa : Penelitian Kualitatif menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

C. Sampel Sumber Data

Menurut **Sugiyono (2016 : 79)** yang menyatakan bahwa data primer adalah sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data , dijelaskan bahwa Sampel sumber data sifatnya masih sementara dan akan berkembang setelah penelitian dilapangan. Sampel sumber data dengan memilih orang yang memiliki otoritas dan dapat memberikan informasi yang relevan dan lebih dalam tentang objek yang diteliti.

Menurut **Sugiyono (2016:82)** salah satu teknik sampling yang dapat digunakan yaitu :

1. Non Probability Sampling

Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi : Sampling sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, dan *snowball*.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu non probability sampling dengan teknik *purposive* sampling. Menurut **Sugiyono (2016:85)** bahwa : “*purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel

sumber data dengan pertimbangan tertentu”. Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai.

Dari kedua teknik sampling (**Menurut Sugiono 2016 : 82**), peneliti bermaksud hanya menggunakan salah satu teknik sampling yakni Teknik *Non Probability Sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Maka dengan itu, peneliti telah menentukan sampel sumber data , adapun yang nantinya akan menjadi sampel sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Rustam Haji , S.E, M.Si** (Sekretaris Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya)
2. **Riwati S.Sos** (Plt Kepala Bidang Administrasi dan Kepegawaian sekaligus Admin TPPB OPD Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya)
3. **Sarni Brabar, S.IP** (Bendahara Gaji Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya)
4. **Drs Tinggal Wusono, M.AP** (Sekretaris Daerah Kabupaten Jayawijaya)
5. **Taufik Petrus Latuihamallo** (Ketua Komisi B Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Jayawijaya)
6. **Ridwan Djafar S.AP**(Staf Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya)
7. Risyard Tabuni S.E ((Staf Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya)

D. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Penelitian dilakukan dengan menggunakan prosedur yang telah dipersiapkan sehingga keberhasilan sangat tergantung oleh peneliti itu sendiri.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri (*Human instrumen*), maksudnya adalah kevalidan data pada penelitian terletak pada si peneliti itu sendiri.

Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama. Hal itu dilakukan karena, jika memanfaatkan alat yang bukan manusia dan mempersiapkan dirinya terlebih dahulu sebagaimana yang lazim digunakan dalam penelitian klasik, maka sangat tidak mungkin untuk mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan. Hanya manusia sebagai instrumen pulalah yang dapat menilai apakah kehadirannya menjadi faktor pengganggu sehingga apabila terjadi hal yang demikian ia dapat menyadari serta dapat mengatasinya.

Menurut **Nasution** dalam **Sugiono (2014:223)** Mengatakan “Dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain dari pada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama. Alasannya adalah bahwa, segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti, masalah fokus penelitian, prosedur penelitian bahkan hasil yang diharapkan dan itu semua belum dapat ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya. Segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian itu. Dalam keadaan yang serba tidak pasti dan tidak jelas itu, tidak ada pilihan lain dan hanya peneliti itu sendiri sebagai satu-satunya alat yang dapat mencapainya”.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan oleh penulis untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah :

a. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara peninjauan secara cermat mengenai Implementasi Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) bagi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya.

b. Wawancara

Wawancara adalah interaksi secara langsung dengan cara bercakap-cakap dan bertatap muka terhadap subjek penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Teknik dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data-data tertulis.

d. Kepustakaan

Kepustakaan yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui perpustakaan, baik berupa buku-buku literatur, diklat-diklat, bahkan kuliah, peraturan-peraturan, undang-undang dan sebagainya yang memuat keterangan tentang masalah yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif, seperti yang dijelaskan sebelumnya, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), kemudian dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Data yang diperoleh pada umumnya adalah data kualitatif (walaupun tidak menolak data kuantitatif), sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada polanya yang jelas. Seperti dinyatakan oleh **Miles dan Huberman (1984)** dalam **Sugiyono (2016:243)** bahwa : “*The most serious and central difficulty in the use of qualitative data is that methods of analysis are not well formulate*”. Yang paling serius dan sulit dalam analisis data kualitatif adalah karena, metode analisis belum dirumuskan dengan baik.

Berdasarkan teori diatas didapatkan bahwa, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (**Sugiyono, 2016:244**).

1. Reduksi Data

Menurut **Sugiyono (2016:338)** Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari pola yang tepat dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang diperoleh kemudian direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan akan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan alat standar elektronik seperti komputer mini, dengan memberi aspek-aspek tertentu.

Reduksi data yaitu sebagai proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang ada dilapangan langsung, dan diteruskan pada waktu pengumpulan data, dengan demikian reduksi data dimulai sejak peneliti mulai memfokuskan wilayah penelitian.

Sehingga dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan akan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka selanjutnya adalah melakukan penyajian data yaitu rakitan organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. Dalam penyajian data diperoleh berbagai jenis, jaringan kerja, keterkaitan kegiatan atau tabel.

Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah. Menurut **Miles and Huberman** dalam **Sugiyono (2016:341)** mengatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk penyajian data adalah dengan teks naratif.

Dengan *display* data maka akan mempermudah untuk melakukan pemahaman tentang apa yang sebenarnya terjadi, merencanakan penelitian kerja yang selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Dalam melakukan *display* data selain dengan teks naratif juga dengan gambar bahkan grafik maupun *chart*.

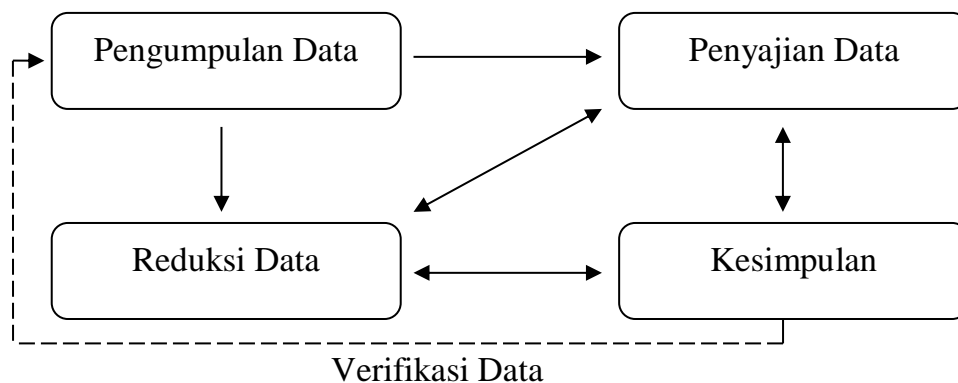
3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan yaitu dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarahannya dan sebab akibat.

Menurut **Miles and Huberman** dalam **Sugiyono (2016:337)** mengemukakan bahwa dalam analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data *reduction*, data *display* dan *conclusion drawing/verification*.

Gambar 3.1

Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman



Sumber : Miles dan Huberman, <https.eprints.ums.ac.id> (diakses pada 24 Februari 2020)

G. Triangulasi

Penelitian ini akan menggunakan teknik triangulasi untuk meverifikasi keabsahan data yang telah dihimpun peneliti. Menurut Moleong dalam **Farida (2014:115)** Tringaulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau pembanding terhadap data yang bersangkutan. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan keabsahan data melalui sumber yang lainnya

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Kabupaten Jayawijaya merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Papua yang secara geografis terletak pada ketinggian \pm 3000 kaki diatas permukaan laut, sehingga iklimnya sangat dingin dan lembab.

Sejak Tanggal 1 Mei 1963 secara resmi Irian Barat kembali ke pangkuan Republik Indonesia, dan mulai saat itu pelayanan penyelenggaraan pemerintahan telah beralih dari Hindia Belanda kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Kabupaten Jayawijaya dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1969, tentang pembentukan Provinsi otonom Irian Barat dan Kabupaten-kabupaten otonom Provinsi Irian Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 47, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2907).

Kabupaten Jayawijaya merupakan Kabupaten Induk dari beberapa Kabupaten Pemekaran yang sangat luas daratannya di Provinsi Papua. Yang telah dimekarkan menjadi 9 (sembilan) Kabupaten pemekaran yaitu : Kabupaten Tolikara yang terletak dibagian barat dengan ibukotanya Karubaga, Kabupaten Yahukimo yang terletak dibagian selatan dengan ibukotanya Dekai, Kabupaten Pegunungan Bintang yang terletak dibagian timur dengan ibukotanya Mabilabor, Kabupaten Lanijaya yang terletak dibagian utara dengan ibukotanya Tiom, Kabupaten Puncak Jaya dibagian utara dengan ibukotanya Mulia, Kabupaten Nduga yang terletak dibagian barat dengan ibukotanya Kenyam, Kabupaten Mamberamo Tengah yang terletak dibagian timur dengan ibukotanya Kobakma, Kabupaten Yalimo yang terletak dibagian barat dengan ibukotanya Elelim.

Pemekaran Kabupat 51 kali dilakukan pada tahun 2002 melalui Undang-undang Nomor 26 Tahun 2002 dengan terbentuknya tiga kabupaten baru yaitu Kabupaten Tolikara, Kabupaten Pegunungan Bintang, Kabupaten Yahukimo.

Pemekaran kabupaten kedua kali pada tahun 2008, yaitu pemekaran dari wilayah Kabupaten Jayawijaya. Pemekaran 4 (empat) kabupaten baru

diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri RI pada tanggal 4 Januari 2008. Keempat kabupaten baru yang dimekarkan tersebut yaitu :

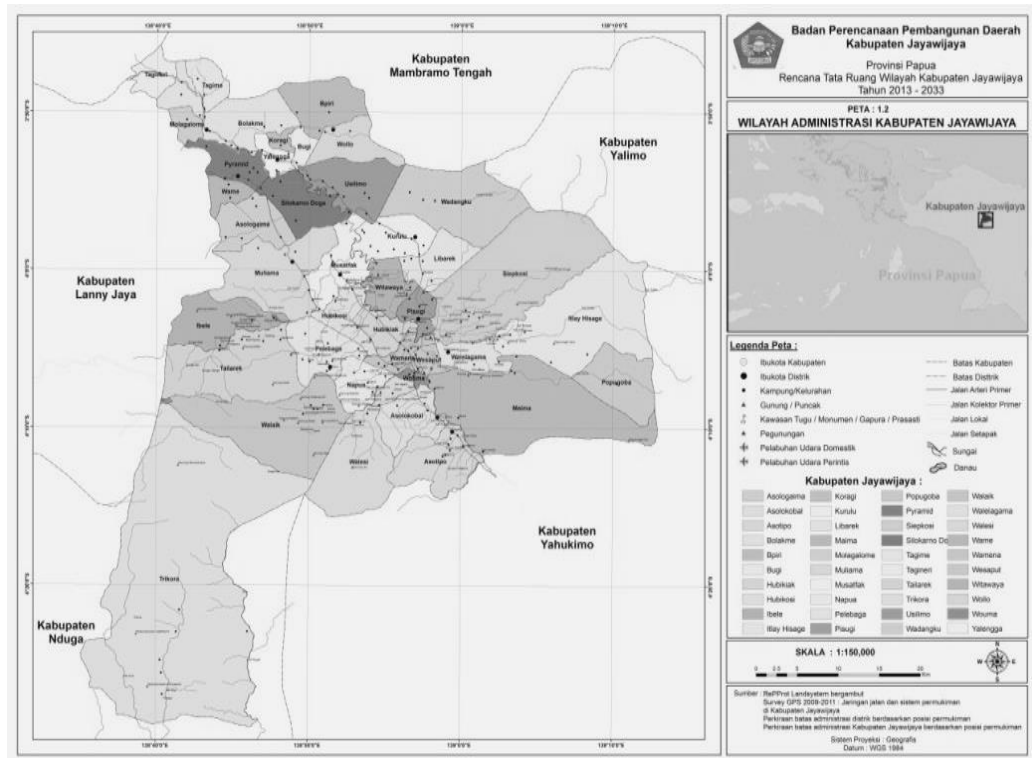
1. Kabupaten Mamberamo Tengah dengan ibukota Kobakma berdasarkan Undang-undang RI Nomor 03 Tahun 2008;
2. Kabupaten Yalimo dengan ibukota Elelim berdasarkan Undang-undang RI Nomor 04 Tahun 2008;
3. Kabupaten Lany Jaya dengan ibukota Tiom berdasarkan Undang-undang RI Nomor 05 Tahun 2008;
4. Kabupaten Nduga dengan ibukota Kenyam berdasarkan Undang-undang RI Nomor 06 Tahun 2008.

a) Letak Wilayah

Letak geografis Kabupaten Jayawijaya di antara 138.30° - 139.40° BT dan 3.45° - 4.20° LS dengan ketinggian 1.650 di atas permukaan laut. Wilayah Kabupaten Jayawijaya dengan ibukota Wamena memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Mamberamo Tengah dan Yalimo
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Yahukimo dan Yalimo
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Nduga dan Yahukimo
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Lanny Jaya, Tolikara dan Mamberamo Tengah.

Gambar 4.1
Peta Administrasi Kabupaten Jayawijaya



b) Luas Wilayah

Luas wilayah Kabupaten Jayawijaya adalah 8.496 Km atau 12,76 persen dari total luas Provinsi Papua yaitu 322,476 Km, dengan jarak terjauh dalam jarak dari timur ke barat kurang lebih 104 Km dan jarak terdekat dalam jarak datar utara ke selatan kurang lebih 56 Km. Secara administratif Kabupaten Jayawijaya terdiri dari 40 (empat puluh) Distrik, 4 (empat) Kelurahan dan 328 (tiga ratus dua puluh delapan) Kampung. Distrik dengan Kampung terbanyak adalah Pelebaga (13 Kampung), sedangkan Distrik dengan Kampung paling sedikit adalah Wame dan Popugoba (masing-masing 4 Kampung). Distrik dengan wilayah terluas adalah Siepkosi (384, 41 Km), Distrik dengan luas wilayah terkecil adalah Wouma (48,75 Km).

2. Deskripsi Objek Penelitian

Dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dalam pasal 255 ayat 1 disebutkan bahwa Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada,

menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat.

Keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Jayawijaya khususnya dalam menjalankan tugasnya diatur dengan Peraturan Bupati Jayawijaya Nomor 47 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya. Sehubungan dengan permasalahan yang timbul dalam penegakan peraturan daerah di Kabupaten Jayawijaya aparat yang bertugas untuk menjaga ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat dan penegakan peraturan daerah dan keputusan kepala daerah adalah Satuan Polisi Pamong Praja.

Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya dalam peranannya menjaga ketentraman dan ketertiban umum sangatlah membantu, terutama yang berkaitan dengan pembinaan keamanan, penyuluhan, dan penggalangan masyarakat.

Pada Tanggal 18 Januari 2009 terbentuklah Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Jayawijaya Nomor 23 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja yang kemudian dirubah lagi dengan Peraturan Bupati Kabupaten Jayawijaya No.25 Tahun 2011 kemudian terakhir diubah dengan Peraturan Bupati Kabupaten Jayawijaya Nomor 47 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat dan pemadam kebakaran. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi :

- a) Perumusan kebijakan dibidang ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, penegakan peraturan daerah dan peraturan Bupati serta pemadam kebakaran

- b) Pelaksanaan kebijakan dibidang ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, penegakan peraturan daerah dan peraturan Bupati serta pemadam kebakaran.
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, penegakan peraturan daerah dan peraturan Bupati serta pemadam kebakaran.
- d) Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

a. Visi dan Misi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya

Visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan, dan secara potensial menuntun kemana dan apa yang diinginkan diwujudkan organisasi dimasa depan visi harus menarik, menggerakkan anggota organisasi untuk melaksanakan misi. Perumusan Visi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya disepakati bersama oleh segenap unsur Visi Satuan Polisi Pamong Praja adalah :

“ Terwujudnya Supermasi Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, dan Keputusan Bupati Kabupaten Jayawijaya ”

Dari Visi Satuan Polisi Pamong Praja sebagaimana tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa Supermasi Peraturan Daerah, Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati dapat diartikan dengan penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati Jayawijaya.

Adapun Misi merupakan penjabaran dari Visi yang diharapkan seluruh unsur Satuan Polisi Pamong Praja dan pihak berkepentingan lainnya dapat mengenal dan mengetahui peran dan program kerjasama hasil yang dapat diperoleh dimasa yang akan datang.

Berdasarkan definisi misi tersebut diatas, dan untuk mewujudkan visi Satuan Polisi Pamong Praja, maka dirumuskan Lima (3) misi sebagai berikut :

- a. Melaksanakan peningkatan kualitas sumber daya aparat yang handal dan profesional serta disiplin
- b. Merumuskan Kebijakan dan Rencana pengembangan serta menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, dan Keputusan Bupati dalam memelihara ketentraman dan ketertiban serta penanggulangan bahaya kebakaran.
- c. Melaksanakan koordinasi dengan unsur terkait dalam mewujudkan ketentraman dan ketertiban serta bahaya kebakaran.

b. Susunan Organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya

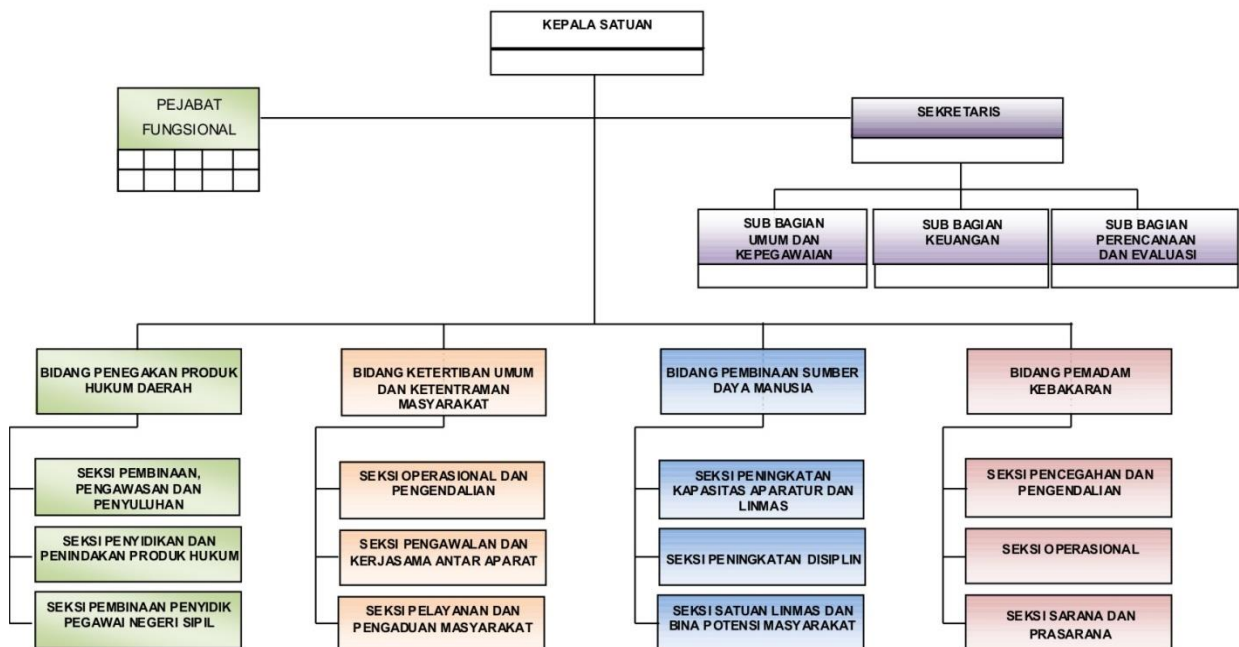
Berikut ini adalah susunan organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya yang terdiri dari :

1. Kepala
2. Sekretaris, membawahi :
 - a) Sub Bagian Umum dan keAparatur Sipil Negara (ASN)an
 - b) Sub Bagian Keuangan
 - c) Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi
3. Bidang Penegak Produk Hukum Daerah, membawahi :
 - a) Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan
 - b) Seksi Penyidikan dan Penindakan Produk Hukum Daerah
 - c) Seksi Pembinaan Penyidik Aparatur Sipil Negara (ASN) Negeri Sipil
4. Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat
 - a) Seksi Operasi dan Pengendalian
 - b) Seksi Pengawasan dan Kerjasama antar Aparat
 - c) Seksi Pelayanan dan Pengaduan Masyarakat
5. Bidang Pemberdayaan Sumber Daya Manusia
 - a) Seksi Peningkatan Kapasitas Aparatur dan Linmas
 - b) Seksi Peningkatan Disiplin
 - c) Seksi Satuan Linmas dan Bina Potensi Masyarakat
6. Bidang Pemadam Kebakaran, Membawahi :

- a) Seksi Pencegahan dan Pengendalian
- b) Seksi Operasional
- c) Seksi Sarana dan Prasarana.

Adapun gambar bagan struktur organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya sebagai berikut :

Gambar 4.2
Bagan Struktur Organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Jayawijaya



c. Bidang Tugas Unsur-Unsur Organisasi

1. Kepala Dinas mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan dinas dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat.
2. Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan umum, keuangan, keAparatur Sipil Negara (ASN)an dan penyusunan program/ perencanaan serta Evaluasi pelayanan dan kinerja Satuan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana diatas sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Penatausahaan urusan umum;
 - b. Penatausahaan urusan keuangan;
 - c. Penatausahaan urusan keAparatur Sipil Negara (ASN)an; dan
 - d. Pengkoordinasian dan Perencanaan Program serta Evaluasi
- Sekretariat terdiri dari :

- a. Sub Bagian Umum dan KeAparatur Sipil Negara (ASN)an
- b. Sub Bagian Keuangan
- c. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi

Sub Bagian Umum dan KeAparatur Sipil Negara (ASN)an mempunyai tugas melaksanakan urusan ketatausahaan, rumah tangga, perpustakaan, kehumasan, keAparatur Sipil Negara (ASN)an, serta urusan umum lainnya.

Uraian tugas Sub Bagian Umum dan KeAparatur Sipil Negara (ASN)an sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan program dan rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan KeAparatur Sipil Negara (ASN)an;
- b. Melakukan pengelolaan urusan ketatausahaan (surat menyurat/ tata naskah dinas);
- c. Melakukan pengelolaan urusan rumah tangga, dan perpustakaan, serta kehumasan Satuan;
- d. Melakukan pengelolaan urusan pembinaan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melakukan pelayanan administrasi keAparatur Sipil Negara (ASN)an Satuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Melakukan fasilitasi pemrosesan penetapan angka kredit jabatan fungsional dilingkungan Satuan

- g. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan Sub Bagian Umum dan KeAparatur Sipil Negara (ASN)an; dan
- h. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Sub bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan urusan pengelolaan dan pelayanan dibidang keuangan

Uraian tugas Sub Bagian Keuangan sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan program dan rencana kegiatan Sub Bagian Keuangan;
- b. Melakukan pembinaan urusan keuangan Satuan;
- c. Melakukan pemrosesan Surat Perintah Pembayaran (SPP) dan Surat Perintah Membayar (SPM) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. Melakukan pengelolaan Kas Satuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Menerima dan menyetorkan pendapatan yang berasal dari retribusi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Melakukan pelayanan lainnya dibidang keuangan Satuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- g. Menyimpan bukti transaksi keuangan sebagai bahan penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan Satuan;
- h. Melakukan penyusunan laporan keuangan Satuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- i. Menindaklanjuti Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) sesuai dengan permasalahannya;
- j. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Sub Bagian Keuangan; dan
- k. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Sub bagian Perencanaan dan Evaluasi mempunyai tugas melaksanakan Perencanaan program, kegiatan dan anggaran serta Evaluasi.

Uraian tugas Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan program dan rencana kegiatan Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
- b. Melakukan pengkoordinasian penyusunan rencana program dan kegiatan Satuan, meliputi Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan penetapan Kinerja (PK) serta Evaluasi;
- c. Melakukan pengumpulan dan pengadministrasian usulan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dari unit-unit kerja dilingkungan Satuan;
- d. Melakukan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Satuan berdasarkan usulan unit kerja dan hasil pembahasan internal Satuan;
- e. Melakukan pengurusan administrasi Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Satuan dengan dengan mengkoordinasikannya dengan pihak terkait;
- f. Melakukan kegiatan monitoring, evaluasi, dan pelaporan terhadap realisasi dan pelaksanaan program dan kegiatan Satuan;
- g. Melakukan koordinasi dengan unit-unit kerja dilingkungan Satuan untuk penyiapan bahan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP), Laporan Evaluasi Rencana Kerja, Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA), Dokumen Rencana Kerja (RENJA), Satuan dan laporan kedinasan lainnya;
- h. Melakukan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Laporan Evaluasi Rencana Kerja, Penyusunan Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA), Dokumen Rencana Kerja (RENJA) Satuan;
- i. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi; dan
- j. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Bidang Penegakan Produk Hukum Daerah mempunyai tugas mengkoordinasikan penyelenggaraan penegakan produk hukum daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut diatas Bidang Penegakan Produk Hukum Daerah mempunyai fungsi :

- a. Koordinasi penyelenggaraan urusan pembinaan, pengawasan dan penyuluhan; dan
- b. Koordinasi penyelenggaraan urusan penyidikan dan penindakan produk hukum daerah.
- c. Koordinasi Penyelenggaraan urusan pembinaan penyidik Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil.

Bidang Penegakan Produk Hukum Daerah terdiri atas :

- a. Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan
- b. Seksi Penyidikan dan Penindakan Produk Hukum Daerah
- c. Seksi Pembinaan Penyidik Aparatur Sipil Negara (ASN) Negeri Sipil

Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan mempunyai tugas melakukan pembinaan, pengawasan dan penyuluhan terkait produk hukum daerah.

Uraian tugas Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan rencana kerja Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan berdasarkan tugas, permasalahan dan regulasi kebijakan tentang perencanaan program dan kegiatan Satuan sebagai bahan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) serta Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahunan Satuan;
- b. Melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan untuk pembinaan, pengawasan dan penyuluhan produk hukum daerah;
- c. Melakukan pembinaan dan penyuluhan produk hukum daerah;
- d. Melakukan penyusunan instrument monitoring, evaluasi dan pengawasan terhadap pelaksanaan produk hukum daerah;

- e. Menyusun Data Pelaporan adanya Pelanggaran Peraturan daerah dan Peraturan Bupati.
- f. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan; dan
- g. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi Penyidikan dan Penindakan Produk Hukum Daerah mempunyai tugas melakukan koordinasi penyidikan dan penindakan atas pelanggaran produk hukum daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Uraian Tugas Seksi Penyidikan dan Penindakan Produk Hukum Daerah sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan rencana kegiatan Seksi Penyidikan dan Penindakan Produk Hukum Daerah berdasarkan tugas, permasalahan dan regulasi kebijakan tentang perencanaan program dan kegiatan Satuan sebagai bahan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) serta Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahunan Satuan;
- b. Melakukan penyusunan bahan petunjuk pelaksanaan dan teknis penyidikan pelanggaran peraturan daerah;
- c. Melakukan pengelolaan data hasil penyidikan pelanggar peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya;
- d. Melakukan penyidikan pelanggaran peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya;
- e. Melakukan koordinasi dan kerjasama penyidikan dan penindakan pelanggaran produk hukum daerah;
- f. Menyusun Data Pelanggaran Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati.
- g. Penetapan rumusan kebijakan teknis bentuk dan jenis pelanggaran peraturan daerah, peraturan bupati serta pengelompokan setiap peraturan daerah, peraturan Bupati yang memiliki sanksi baik administrasi maupun pidana;

- h. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Seksi Penyidikan dan Penindakan Produk Hukum Daerah; dan
- i. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi Pembinaan Penyidik Aparatur Sipil Negara (ASN) Negeri Sipil mempunyai tugas melakukan pengaturan, fasilitasi dan pelaksanaan Penyidik Aparatur Sipil Negara (ASN) Negeri Sipil.

Uraian Tugas Seksi Pembinaan Penyidik Aparatur Sipil Negara (ASN) Negeri Sipil sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan rencana kegiatan Seksi Pembinaan Penyidik Aparatur Sipil Negara (ASN) Negeri Sipil berdasarkan tugas, permasalahan dan regulasi kebijakan tentang perencanaan program dan kegiatan Satuan sebagai bahan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) serta Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahunan Satuan;
 - b. Melakukan pembinaan dan pendayagunaan penyidik Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya;
 - c. Melakukan pemberian fasilitasi kepada penegak hukum diwilayah Kabupaten Jayawijaya bersama penyidik Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil dan instansi terkait;
 - d. Melakukan penetapan rumusan penyusunan bahan fasilitasi dan pembinaan operasional pelaksanaan tugas PPNS;
 - e. Pelaksanaan evaluasi pelaksanaan tugas PPNS;
 - f. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Seksi Pembinaan Penyidik Aparatur Sipil Negara (ASN) Negeri Sipil; dan
 - g. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.
4. Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat mempunyai tugas mengkoordinasikan pengaturan dan penyelenggaraan urusan pemeliharaan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut diatas Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat mempunyai fungsi :

- a. Koordinasi penyelenggaraan urusan operasi dan pengendalian.
- b. Koordinasi penyelenggaraan urusan Pengawasan dan Kerjasama antar Aparat.
- c. Koordinasi penyelenggaraan urusan pelayanan dan pengaduan masyarakat.

Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat terdiri dari :

- a. Seksi Operasi dan Pengendalian
- b. Seksi Pengawasan dan Kerjasama antar Aparat
- c. Seksi Pelayanan dan Pengaduan Masyarakat

Seksi Operasi dan Pengendalian mempunyai tugas melakukan pengaturan dan pengendalian pelaksanaan operasi yang dilaksanakan oleh Satuan.

Uraian Tugas Seksi Operasi dan Pengendalian sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan rencana kegiatan Seksi Operasi dan Pengendalian berdasarkan tugas, permasalahan dan regulasi kebijakan tentang perencanaan program dan kegiatan Satuan sebagai bahan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) serta Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahunan Satuan;
- b. Melakukan penyiapan bahan penyusunan konsep kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis mengenai pelaksanaan operasi dan pengendalian Satuan;
- c. Melakukan penyusunan konsep dan pelaksanaan sosialisasi kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis mengenai pelaksanaan operasi dan pengendalian Satuan;
- d. Melakukan penyusunan rencana teknis pelaksanaan operasi penertiban;
- e. Mempersiapkan surat tugas dan hal-hal yang berkenaan dengan segi yuridis dan administrasi pelaksanaan operasi penertiban;

- f. Melakukan penyiapan dan pengerahan para Polisi Pamong Praja yang akan diturunkan dalam operasi penertiban;
- g. Melakukan Dokumentasi untuk setiap kegiatan dan menyusun Laporan/ Data pelanggaran ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.
- h. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Seksi Operasi dan Pengendalian; dan
- i. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi Pengawasan dan Kerjasama antar Aparat mempunyai tugas melakukan pengaturan, koordinasi dan pelaksanaan urusan Pengawasan dan Kerjasama antar Aparat

Uraian tugas Seksi Pengawasan dan Kerjasama antar Aparat sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan rencana kegiatan Seksi Pengawasan dan Kerjasama antar Aparat berdasarkan tugas, permasalahan dan regulasi kebijakan tentang perencanaan program dan kegiatan Satuan sebagai bahan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) serta Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahunan Satuan;
- b. Melakukan penyusunan dan pengolahan bahan kebijakan teknis di bidang Pengawasan dan Kerjasama antar Aparat.
- c. Melakukan penetapan prosedur Pengawasan dibidang ketugasan dan Pembuatan Data Pengawasan Satuan;
- d. Melaksanakan tugas-tugas Pengawasan dibidang ketugasan;
- e. Melakukan pengawasan dan pengamanan acara;
- f. Penyusun program dan pedoman kerjasama antar aparat ketertiban;
- g. Melakukan pengamanan objek vital;
- h. Melakukan kerjasama/ koordinasi dengan aparat ketertiban dilingkungan Pemerintah Daerah.
- i. Melakukan penjajakan dan fasilitasi pelaksanaan kerjasama antar aparat lain untuk ketugasan, penegakan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;

- j. Melakukan Dokumentasi untuk setiap kegiatan dan Penyusunan Laporan/ Data Pengawasan.
- k. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Seksi Pengawasan dan Kerjasama antar Aparat; dan
- l. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi Pelayanan dan Pengaduan Masyarakat mempunyai tugas melakukan pengaturan, fasilitasi dibidang pelayanan dan pengaduan masyarakat.

Uraian tugas Seksi Pelayanan dan Pengaduan Masyarakat sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan rencana kegiatan Seksi Pelayanan dan Pengaduan Masyarakat berdasarkan tugas, permasalahan dan regulasi kebijakan tentang perencanaan program dan kegiatan Satuan sebagai bahan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) serta Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahunan Satuan;
 - b. Melakukan penerimaan dan menyampaikan pengaduan masyarakat kepada pejabat terkait untuk ditindak lanjuti;
 - c. Melakukan fasilitasi pertemuan antar masyarakat dan pejabat terkait berkenaan dengan penyelenggaraan tindak lanjut pengaduan masyarakat;
 - d. Melakukan publikasi hasil tindak lanjut pengaduan masyarakat;
 - e. Melakukan pengadministrasian, menyusun data dan informasi serta laporan pengaduan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - f. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Seksi Pelayanan dan Pengaduan Masyarakat; dan
5. Bidang Pembinaan Sumber Daya Manusia Mempunyai tugas mengkoordinasikan pengembangan, peningkatan kapasitas sumber daya manusia serta mengkoordinasikan penyelenggaraan urusan perlindungan masyarakat;

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut diatas, Bidang Pembinaan Sumber Daya Manusia memiliki fungsi:

- a. Koordinasi penyelenggaraan Peningkatan Kapasitas Aparatur dan Linmas
- b. Koordinasi penyelenggaraan Peningkatan Disiplin Aparatur
- c. Koordinasi penyelenggaraan pembinaan satuan perlindungan masyarakat dan pembinaan potensi masyarakat.

Bidang Sumber Daya Aparatur dan Linmas terdiri dari

- a. Seksi Peningkatan Kapasitas Aparatur dan Linmas
- b. Seksi Peningkatan Disiplin
- c. Seksi Satuan Linmas dan Bina Potensi Masyarakat

Seksi Peningkatan Kapasitas Aparatur dan Linmas mempunyai tugas melakukan pengaturan, koordinasi, dan pelaksanaan pelatihan bagi anggota Polisi Pamong Praja, Linmas dan Pemadam Kebakaran.

Uraian tugas Seksi Peningkatan Kapasitas Aparatur dan Linmas sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan rencana kegiatan Seksi Peningkatan Kapasitas Aparatur dan Linmas, permasalahan dan regulasi kebijakan tentang perencanaan program dan kegiatan sebagai bahan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) serta Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahunan Satuan;
- b. Melakukan penyusunan rencana Pendidikan Satuan Polisi Pamong Praja, Linmas dan Pemadam Kebakaran;
- c. Melakukan penyiapan bahan koordinasi penyelenggaraan pelatihan Polisi Pamong Praja, Linmas dan Pemadam kebakaran
- d. Melakukan penyiapan bahan dan menyusun rencana kegiatan pelatihan Polisi Pamong Praja, Linmas dan Pemadam kebakaran
- e. Melakukan penyiapan bahan dan melaksanakan kerjasama penyelenggaraan pelatihan Polisi Pamong Praja, Linmas dan Pemadam Kebakaran;

- f. Melakukan penyiapan bahan dan melaksanakan pembinaan serta pengembangan kesamaptaaan anggota Polisi Pamong Praja, Linmas dan Pemadam Kebakaran;
- g. Melakukan penyiapan bahan dan melaksanakan pembinaan dengan instansi terkait dalam pembinaan fisik dan non fisik Polisi Pamong Praja, Linmas dan Pemadam Kebakaran.
- h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan Peningkatan Kapasitas Aparatur dan Linmas; dan
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi Peningkatan Disiplin Satuan mempunyai tugas melakukan pengaturan, koordinasi dan pelaksanaan Peningkatan Disiplin Polisi Pamong Praja, Linmas dan Pemadam Kebakaran

Uraian tugas Seksi Peningkatan Disiplin Satuan sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan rencana kegiatan Seksi Peningkatan Disiplin, permasalahan dan regulasi kebijakan tentang perencanaan program dan kegiatan sebagai bahan penyusunan (Renstra) serta (RKA) Tahunan Satuan.
- b. Melakukan penyusunan rencana teknis dan penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pengembangan Disiplin, keterampilan dan ketangkasan serta kesejahteraan anggota Polisi Pamong Praja;
- c. Melakukan penyiapan bahan dan melakukan analisi kebutuhan Peningkatan Disiplin, keterampilan dan ketangkasan serta kesejahteraan anggota Polisi Pamong Praja;
- d. Melakukan penyiapan bahan dan melaksanakan kerjasama dengan instansi terkait dalam pelatihan teknis fungsional dan peningkatan keterampilan, ketangkasan serta kesejahteraan anggota Polisi Pamong Praja;
- e. Melakukan Pembinaan, Pengembangan dan Pembentukan Petugas Tindak Internal (PTI) Satuan;

- f. Melakukan Pembinaan Disiplin Anggota Polisi Pamong Praja, Linmas Dan Pemadam Kebakaran;
- g. Bertanggungjawab dan Melakukan tindakan disiplin terhadap setiap anggota yang melakukan pelanggaran/ melanggar aturan yang suda ditetapkan
- h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan Seksi Peningkatan Disiplin; dan
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi Satuan Linmas dan Bina Potensi Masyarakat mempunyai tugas melakukan pengaturan dan pembinaan satuan perlindungan masyarakat serta fasilitasi pembinaan potensi masyarakat

Uraian tugas Seksi Linmas dan bina Potensi masyarakat sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan rencana kegiatan Seksi Pencegahan dan Pengendalian berdasarkan tugas, permasalahan dan regulasi kebijakan tentang perencanaan program dan kegiatan sebagai bahan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) serta Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahunan Satuan
- b. Melakukan penyusunan rencana teknis pembinaan dan pemberdayaan satuan perlindungan masyarakat serta pemberdayaan satuan perlindungan masyarakat serta pengembangan potensi, partisipasi masyarakat dalam memelihara ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dan pengembangan kesiagaan dalam pencegahan ancaman dan gangguan;
- c. Melakukan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data satuan linmas dan bina potensi masyarakat serta data keamanan dan ketertiban masyarakat
- d. Melakukan penyiapan bahan dan menyusun petunjuk teknis pembentukan, pembinaan dan pemberdayaan satuan perlindungan masyarakat;

- e. Melakukan penyiapan bahan dan melaksanakan kerjasama pembinaan, pemberdayaan dan koordinasi satuan perlindungan masyarakat serta pengembangan potensi dan partisipasi masyarakat dengan instansi atau lembaga terkait dalam pemeliharaan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
 - f. Melakukan penyiapan bahan dan melaksanakan analisis serta memberikan advokasi dan fasilitas kebutuhan pengembangan satuan perlindungan masyarakat serta pemanfaatan potensi dan peningkatan partisipasi masyarakat dalam memelihara ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
 - g. Melakukan penyiapan bahan memantau dan mengevaluasi serta menginventarisasi, mengidentifikasi permasalahan dalam pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan masyarakat;
 - h. Melakukan pemetaan dan pelaporan jumlah petugas perlindungan masyarakat
 - i. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan Seksi satuan linmas dan bina potensi masyarakat; dan
 - j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Bidang pemadam kebakaran Mempunyai tugas Menyusun Melaksanakan kegiatan perumusan kebijakan dibidang pemadam kebakaran dan Sarana prasarana Satuan;
- Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut diatas, Bidang Pemadam Kebakaran memiliki fungsi :
- a. Koordinasi Penyelenggaraan Pencegahan dan Pengendalian bencana Kebakaran
 - b. Koordinasi Penyelenggaraan Operasional Pemadam kebakaran
 - c. Koordinasi Penyelenggaraan Sarana dan Prasarana Satuan
- Bidang pemadam kebakaran terdiri Dari
- a. Seksi Pencegahan dan Pengendalian
 - b. Seksi Operasional
 - c. Seksi Sarana dan Prasarana

Seksi Pencegahan dan pengendalian mempunyai tugas pelaksanaan dibidang pencegahan, pengendalian dan penanggulangan bahaya kebakaran

Uraian tugas Seksi Pencegahan dan Pengendalian sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan rencana kegiatan Seksi Pencegahan dan Pengendalian berdasarkan tugas, permasalahan dan regulasi kebijakan tentang perencanaan program dan kegiatan sebagai bahan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) serta Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahunan Satuan
- b. Menyusun kebijakan teknis dibidang pencegahan, pengendalian dan penanggulangan bahaya kebakaran.
- c. Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan dibidang pencegahan, pengendalian dan penanggulangan bahaya kebakaran
- d. Melaksanakan pemetaan dan pendataan titik-titik rawan kebakaran.
- e. Melaksanakan penilaian teknis izin bangunan dan penggunaan bahan alat pemadam api ringan (APAR) terhadap bangunan berlantai satu dan bertingkat.
- f. Melaksanakan penyuluhan dan sosialisasi pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran
- g. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan Seksi Pencegahan dan Pengendalian; dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi Operasional mempunyai tugas pelaksanaan dibidang operasional Pemadam kebakaran

Uraian tugas Seksi Operasional sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan rencana kegiatan Seksi Operasional berdasarkan tugas, permasalahan dan regulasi kebijakan tentang perencanaan program dan kegiatan sebagai bahan penyusunan

Rencana Strategis (Renstra) serta Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahunan Satuan

- b. Menyusun kebijakan teknis dibidang operasional pencegahan, pengendalian dan penanggulangan bahaya kebakaran
- c. Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan dibidang operasional, pencegahan, pengendalian dan penanggulangan bahaya kebakaran
- d. Melaksanakan koordinasi dengan instansi lain dalam upaya penanggulangan bidang pemadam kebakaran
- e. Melaksanakan kegiatan pemadam kebakaran dan penyelamatan
- f. Melaksanakan pengawasan dan monitoring pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran di kabupaten Jayawijaya.
- g. Menyiapkan bahan pengendalian dan pelaksanaan norma, standard, pedoman dan petunjuk operasional system operasional pencegahan, pengendalian dan penanggulangan bahaya kebakaran
- h. Melakukan dokumentasi dan pembuatan laporan/ data kebakaran
- i. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan Seksi Operasional; dan
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi Sarana dan Prasarana mempunyai tugas pelaksanaan dibidang sarana dan prasarana Satuan.

Uraian tugas Seksi Sarana dan Prasarana sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan rencana kegiatan Seksi Operasional berdasarkan tugas, permasalahan dan regulasi kebijakan tentang perencanaan program dan kegiatan sebagai bahan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) serta Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahunan Satuan
- b. Melakukan penyusunan rencana kebutuhan barang Satuan;
- c. Melakukan pengelolaan barang/ perlengkapan Satuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- d. Melakukan koordinasi pengadaan sarana dan prasarana Satuan

- e. Melakukan distribusi peralatan sesuai kebutuhan
- f. Melakukan pemeliharaan peralatan operasional
- g. Meyusun kebijakan teknis dibidang Sarana dan Prasarana Satuan
- h. Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan dibidang sarana dan prasarana Satuan
- i. Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana Satuan
- j. Melaksanakan penataan, pengaturan penyimpanan dan perawatan peralatan Satuan
- k. Pengadministrasian dan pelaporan serta dokumentasi sarana dan prasarana satuan;
- l. Melaksanakan pengawasan terhadap peralatan dan sarana Satuan
- m. Menyiapkan bahan pengendalian dan pelaksanaan norma, standard, pedoman dan petunjuk operasional sarana dan prasarana Satuan
- n. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan Seksi Sarana dan Prasarana; dan
- o. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

d. Sumber Daya Manusia Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya

Keadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya berjumlah 81 Orang yang dapat dikelompokkan berdasarkan distribusi karakteristik Jenis Kelamin, Usia/Umur, Status Aparatur Sipil Negara (ASN), Pendidikan, Golongan / Pangkat, Masa Kerja, agama, Status Perkawinan, adapun distribusi karakteristik adalah sebagai berikut :

a. Usia/Umur

Usia Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1

Distribusi Karakteristik Usia/Umur

No	Usia / Umur	Frekuensi	Persentase
1	25 – 39	52	64,20%
2	40 – 49	27	33,22%
3	50 – 59	2	2,48%
4	> 60	-	-
Jumlah		81	100 %

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

2019 Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

Jayawijaya

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, usia/umur Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya berada pada kisaran umur antara 25 – 39 sebanyak 52 orang atau 64,20%, sisanya 33,22% atau sebanyak 27 orang berumur 40 – 49 tahun dan terdapat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berumur 50 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2,48 %. Dari data tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa yang dominant Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya dilihat dari umur/ usia berkisar dari 25 – 39 tahun.

b. Pangkat/Golongan

Berikut ini disajikan keadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya. Dengan karakteristik Pangkat dan Golongan.

Tabel 4.2

Distribusi Karakteristik Pangkat dan Golongan

No	Pangkat/ Golongan	Frekuensi	Persentase
1	Pembina TK.I (IV.b)	2	2,47 %
2	Penata TK.I (III.d)	5	6,17 %
3	Penata (III.c)	4	4,94 %
4	Penata Muda TK.I (III.b)	3	3,70 %
5	Penata Muda (III.a)	3	3,70 %

6	Pengatur (II.c)	2	2,47 %
7	Pengatur Muda TK.I (II.b)	8	9,88 %
8	Pengatur Muda (II.a)	32	39,50%
9	Juru (I.c)	22	27,17 %
Jumlah		81	100 %

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

2019 Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

Jayawijaya

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa pangkat atau golongan yang lebih banyak adalah Pengatur Muda (II/a) sebanyak 32 Orang atau 39,50%, kemudian yang yang bergolongan Juru (I/c) sebanyak 22 orang atau 27,17% sisanya yang bergolongan IV.b terdapat 2 Orang atau 2,47 %

c. Jabatan

Berikut ini disajikan data distribusi karakteristik Jabatan/ Pejabat Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya.

Tabel 4.3

Distribusi Karakteristik Jabatan

No	Jabatan/Eselon	Frekuensi	Persentase
1	Eselon II	1	1,23%
2	Eselon III	5	6,17 %
3	Eselon IV	15	18,52%
4	Staf	60	74,08%
Jumlah		81	100 %

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

2019 Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

Jayawijaya

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya terdapat Pejabat

Eselon II sebagai 1 Orang atau 1,23% kemudian Pejabat Eselon III (Sekretaris dan Kepala Bidang) sebanyak 5 Orang atau 6,17% adapun Pejabat Eselon IV (Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi) sebanyak 15 Orang atau 18,52% dan Sisanya adalah Staf sebanyak 60 Orang atau 74.08%,

d. Pendidikan

Tingkat Pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya sebagai berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Karakteristik Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Strata Dua (S2)	3	3,70%
2	Strata Satu (S1)	13	16,04 %
3	Diploma Tiga (D3)	2	2,47 %
4	SMU, SMK, Sederajat	41	50,63 %
5	SMP Sederajat	22	27,16 %
Jumlah		81	100 %

*Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
2019 Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten
Jayawijaya*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, terlihat bahwa yang dominan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya berpendidikan Sekolah Menengah Atas (sederajat) sebanyak 41 orang atau 50,63%, dan pendidikan S1 sebanyak 13 Orang atau 16,04 % juga terdapat sejumlah 22 Orang atau

27,16 % yang masih memiliki tingkat pendidikan pertama atau SMP dan hanya terdapat 3 orang atau 3,70 % yang memiliki tingkat pendidikan Strata dua (S2).

e. Agama

Berikut ini disajikan data distribusi karakteristik kepercayaan / agama Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya.

Tabel 4.5

Distribusi Karakteristik Kepercayaan/ Agama

No	Agama	Frekuensi	Persentase
1	Islam	24	26,63 %
2	Kristen	57	70,37 %
Jumlah		81	100 %

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

2019 Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya yang beragama Islam berjumlah 24 orang atau 26,63%, kemudian yang beragama Kristen sebanyak 57 orang atau 70,37 %. Jadi dapat disimpulkan yang berdominan adalah yang beragama Kristen atau sebesar 73 %.

e. Keadaan Informan

Dalam penelitian Faktor-faktor Implementasi Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) bagi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya, peneliti menggunakan 5(lima) orang yang menjadi Informan dari berbagai latar belakang. Adapun keadaan informan dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel dan deskripsi sebagai berikut :

Tabel 4.6

Keadaan Informan Berdasarkan Status/Jabatan

No	Status/Jabatan	Frekuensi	(%)
1	Sekretaris Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya	1	14,28
2	Admin TPPB dan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya	1	14.28
3	Bendahara Gaji Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya	1	14.28
4	Plt Sekretaris Daerah Kabupaten Jayawijaya	1	14.28
5	Ketua Komisi B Dewan Perwakilan Rakyat	1	14.28
6.	Staf Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya	2	28.56
Jumlah		7	100

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas tentang keadaan informan berdasarkan status atau jabatan dapat dijelaskan bahwa untuk informan pejabat Sekretaris Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya dengan persentase 14,28 %, Admin TPPB dan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya dengan persentase 14,28%, Bendahara Gaji Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya 14,28 % , Plt Sekretaris Daerah Kabupaten Jayawijaya dengan persentase 20 % , ,Ketua Komisi B Dewan Perwakilan Rakyat dengan persentase 14,28 % , dan Staf Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya dengan presentase 28,56%.

Tabel 4.7
Keadaan Informan Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
1	S2	3	42.85
2	S1	4	57.15
3	SMA	-	0
Jumlah		7	100

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan informan yang berlatar belakang S2 sebesar 42.85% %, S1 sebesar 57.15%, dan SMA sebesar 0 %.

Tabel 4.8
Keadaan Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
1	Perempuan	2	28.57
2	Laki – Laki	5	71.43
Jumlah		7	100

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa keadaan informan berjenis kelamin perempuan sebesar 28.57 % dan berjenis kelamin laki-laki 71.43 %.

Tabel 4.9
Keadaan Informan Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	(%)
1	20 – 35 Tahun	1	14.30
2	36 – 45 Tahun	3	42.85
3	46 – 55 Tahun	3	42.85
Jumlah		7	100

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa 14.30% informan berusia dikisaran 20 – 35 tahun, 42.85 % berusia dikisaran 36 – 45 tahun, 42.85 % dikisaran 46-55 tahun.

f. Analisis Data

a) Standard dan Sasaran Kebijakan

Apa saja standar dalam penerapan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)?

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – I** Bapak Rustam Haji, SE.,M.Si selaku Sekretaris Dinas Satpol PP pada Senin, 01 September 2020 di Gedung Batesda menyampaikan bahwa :

“Standar saya ketahui, standar yang diberikan oleh masing-masing aparatur sipil negara untuk TPPB ini berdasarkan peraturan dari Bupati. Kita tidak bisa menambah atau mengurangi besaran TPPB yang diterima diluar dari peraturan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – II** Ibu Riwati, S.Sos selaku Kepala Subag. Umum dan Kepegawaian pada Jum'at 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Setiap Aparatur Sipil Negara menerima insentif (TPPB) nya sesuai kinerjanya masing-masing, pada dasarnya standar dari insentif ini adalah Aparatur Sipil Negara yang aktif, intinya di nilai dari disiplin dan kinerja Aparatur Sipil Negara masing-masing”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – III** Sarni Brabar, S.IP selaku bendahara gaji pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Peraturan yang di edarkan sempat saya baca disitu dijelaskan tentang sasaran dan standar peraturan yang dimaksud adalah Peraturan Bupati Nomor 01 Tentang Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VI** Ridwan Djafar, S.AP selaku Staff pada 26 Agustus 2020 di Sekretariat Yapis Cabang Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Kalau standarnya adalah yang menerima insentif (TPPB) itu adalah Pegawai Negeri Sipil, bukan pegawai kontrak yang bekerja di kantor pemerintahan. Dan kalau sasaran nya itu menurut saya menysar kepada perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan pegawainya.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VII** Risyad Tabuni, SE selaku Staff pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Standar yah palingan kita harus menjadi pegawai (Pegawai Negeri Sipil) pegawai kontrak disini kan tidak dapat insentif.”

Menurut Bapak/Ibu, apakah tujuan dilaksanakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)?

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – I** Bapak Rustam Haji, SE.,M.Si selaku Sekretaris Dinas Satpol PP pada Senin, 01 September 2020 di Gedung Batesda menyampaikan bahwa :

“Tujuan dari pemberian TPPB ini adalah agar memacu semangat kepada Aparatur Sipil Negara negeri sipil yang tadinya hanya mendapatkan gaji setiap bulan Pimpinan daerah mengharapkan dengan ini kinerja Aparatur Sipil Negara menjadi meningkat”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – II** Ibu Riwati, S.Sos selaku Kepala Subag. Umum dan Kepegawaian pada Jum’at 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Untuk meningkatkan disiplin dan kinerja Aparatur Sipil Negara. Jadikan tidak sedikit Aparatur Sipil Negara yang malas-malas dalam bekerja. Dengan adanya aturan ini (TPPB) di harapkan Aparatur Sipil Negara yang malas bisa menjadi rajin dengan meningkatkan kinerjanya. Dan juga selain itu tujuan TPPB adalah untuk meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – III** Sarni Brabar, S.IP selaku bendahara gaji pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Tujuan dari pemberian TPPB ini adalah untuk lebih mendisiplinkan Aparatur Sipil Negara dengan harapan Aparatur Sipil Negara yang tidak disiplin termotivasi untuk bekerja lebih giat untuk mendapatkan TPPB yang full”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan - IV** selaku Plt. Sekretaris Daerah Kabupaten Jayawijaya pada Jumat 29 Agustus 2020 di Ruang Sekda Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Sebenarnya dengan adanya kebijakan ini, pertama adalah mendisiplinkan Aparatur Sipil Negara, kedua setelah disiplin, kinerjanya diharapkan akan baik dan meningkat. Yang ketiga, ketika memang Aparatur Sipil Negara tersebut kinerjanya telah

meningkat, dan menerapkan kebijakan ini ,setelah itu diharapkan kesejahteraannya (Aparatur Sipil Negara) dapat meningkat”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – V** Taufik Petrus Latuihamallo selaku Ketua Komisi B DPRD Kabupaten Jayawijaya pada Jumat, 04 September 2020 di Guest House D’ Anggrek menyampaikan bahwa :

“Diharapkan bahwa aparatur sipil negara itu semakin meningkatkan kinerjanya dan dapat bekerja semaksimal mungkin demi pelayanan kepada masyarakat dan juga pelayanan pemerintahan, sehingga ada timbal balik antara hak dan kewajiban sama-sama dikerjakan dengan baik”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VI** Ridwan Djafar, S.AP selaku Staff pada 26 Agustus 2020 di Sekretariat Yapis Cabang Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Untuk lebih mendisiplinkan dan memotivasi pegawai. Jadi kan begini, TPPB itu kan kalau tidak salah pembayarannya sesuai dengan kinerja pegawai, jadi kalau pegawai yang rajin dan yang malas tentu berbeda insentifnya..”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VII** Risyad Tabuni, SE selaku Staff pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Tujuan dari pemberian TPPB ini kan untuk lebih mendisiplinkan yang tidak disiplin dan memberikan tambahan penghasilan bagi kita (pegawai) karena yang besaran yang di terima itu tergantung kinerja.”

Dari uraian data diatas tentang indikator standard dan sasaran kebijakan dapat disimpulkan bahwa :

1. Standard TPPB mengacu pada Peraturan Bupati Jayawijaya Nomor 1 tentang Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat. Adapun sasarannya adalah ASN dimana yang menerima insentif disesuaikan dengan kedisiplinan dan kinerja dari masing – masing Aparatur Sipil Negara.

2. Tujuan dari TPPB yaitu untuk meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, kinerja Aparatur Sipil Negara serta meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara sehingga diharapkan mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

b) Sumber Daya

Menurut Bapak/Ibu perlukah kesiapan Sumber Daya Manusia untuk penerapan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)?

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – I** Bapak Rustam Haji, SE.,M.Si selaku Sekretaris Dinas Satpol PP pada Senin, 01 September 2020 di Gedung Batesda menyampaikan bahwa :

“Terkait dengan sumber daya, sumberdaya itu sangat kita butuhkan, diorganisasi apapun harus ada. Apalagi di Dinas Satuan Polisi Pamng Praja saya lihat akhir-akhir ini dengan adanya perpindahan Aparatur Sipil Negara dan lain-lain, ya memang kita sedikit mengalami kesulitan, apalagi tentang penginputan TPPB . Karena sumber daya yang ada di Dinas Satuan Polisi Pamong raja Kabupaten Jayawijaya yang tadinya kita sudah latih , dia sudah ketahui sudah menguasai itu semua tetapi pada akhirnya pindah ke instansi lain atau dinas lain. Sehingga sumber daya pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya perlu ditingkatkan lagi”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – II** Ibu Riwati, S.Sos selaku Kepala Subag. Umum dan Kepegawaianpada Jum’at 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“SDM menjadi salah satu permasalahan tersendiri, sebab bayangkan saja masih banyak Aparatur Sipil Negara yang belum melek teknologi, sedangkan kita (Aparatur Sipil Negara) dituntut untuk melaksanakannya. Coba kalau tidak ada admin, tentunya mereka tidak dibayarkan insentifnya karna tidak melakukan input aktivitas kerjanya. Jadi kedepannya kembali dari pimpinan, kalau sudah ada perintah untuk melaksanakan penginputan mandiri yah kita (Aparatur Sipil Negara) dituntut untuk tahu barang itu (input TPPB)”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – III** Sarni Brabar, S.IP selaku bendahara gaji pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Kesiapan sumber daya harus ada, sebab di setiap organisasi manapun sumber daya merupakan hal yang cukup penting. Apalagi jika dikaitkan dengan penginputan TPPB ini yang menurut saya masih banyak Aparatur Sipil Negara yang belum paham, sehingga diperlukan pelatihan-pelatihan lanjutan”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan - IV** selaku Plt. Sekretaris Daerah Kabupaten Jayawijaya pada Jumat 29 Agustus 2020 di Ruang Sekda Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Sumber Daya manusia (SDM) dapat saya katakan baik, hanya yang masih memiliki masalah adalah distrik-distrik, karena distrik itu rata-rata di input dari Aparatur Sipil Negara yang ada disini (Aparatur Sipil Negara yang berada di daerah kota) kalau untuk OPD itu sudah bisa dilakukan, hanya memang karena jaringan kita kadang-kadang tidak stabil, hal demikian yang terkadang membuat ada sedikit gangguan”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – V** Taufik Petrus Latuihamallo selaku Ketua Komisi B DPRD Kabupaten Jayawijaya pada Jumat, 04 September 2020 di Guest House D’ Anggrek menyampaikan bahwa :

“Kalau sudah baik, pasti baik. Dan kalau ditanya tentang kesiapan, pasti siap. Karena ini Sumber daya Manusia di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya saya rasa sangat siap untuk melaksanakan kebijakan ini..”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VI** Ridwan Djafar, S.AP selaku Staff pada 26 Agustus 2020 di Sekretariat Yapis Cabang Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Kesiapan sumber daya itu saya rasa masih kurang, ini bisa dilihat dari masih banyak pegawai yang kurang paham tentang proses penginputannya, karena masih banyak yang belum paham itu makanya kepala dinas membuat kebijakan menggunakan admin dalam membantu penginputan.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VII** Risyad Tabuni, SE selaku Staff pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Jelas belum siap, masih banyak yang belum paham apalagi ini kan menggunakan komputer inputnya ade. Dan juga saya rasa banyak pegawai yang belum tahu mengoperasikan komputer menjadi maalah juga ade.”

Menurut Bapak/Ibu, fasilitas yang tersedia sudah memenuhi harapan?

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – I** Bapak Rustam Haji, SE.,M.Si selaku Sekretaris Dinas Satpol PP pada Senin, 01 September 2020 di Gedung Batesda menyampaikan bahwa :

“Kesiapan fasilitas khususnya di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya bisa dikatakan fasilitas kita ini kan kurang memadai. Karena kejadian pada kerusuhan september tahun lalu”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – II** Ibu Riwati, S.Sos selaku Kepala Subag. Umum dan Kepegawaian pada Jum’at 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Untuk fasilitas saya rasa masih kurang, harapan kedepannya bisa dilakukan pengadaan sehingga tidak menumpang di kantor orang lagi”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – III** Sarni Brabar, S.IP selaku bendahara gaji pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Belum memadai, bisa kita lihat pasca kerusuhan 23 september 2019 kantor kita terbakar dan hingga saat ini belum dilakukan pembangunan, kita ini masih menumpang di kantor pemadam , sehingga faasilitas menyesuaikan dengan yang ada sampai saat ini.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan - IV** selaku Plt. Sekretaris Daerah Kabupaten Jayawijaya pada Jumat 29 Agustus 2020 di Ruang Sekda Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Secara fasilitas, sebelum kebakaran (Bencana Sosial 23 September 2019 di Wamena) itukan sudah *connect* semua, karena kita mempunyai jaringan yang di bawah tanah (*fiber optic*). Jadi fasilitas tersebut rusak semua setelah kerusuhan itu terjadi. Sehingga itu yang membuat sistem kita terganggu, dan hingga sekarang belum bisa di normalkan. Kalaupun sekarang kita bisa lakukan, tidak sepenuhnya seperti pada saat sebelum kerusuhan, waktu itu kan semua aktifitas Aparatur Sipil Negara sudah melakukan pengisian secara mandiri. Kalau sekarang itu, tidak bisa dilakukan, karena sarana dan prasarana kita, banyak yang terdampak dari kerusuhan tersebut, kantor habis, komputer habis, server habis, semuanya habis. Jadi dengan kejadian tahun lalu itu, membuat sistem yang kita bangun itu bisa dikatakan mengalami pemunduran lagi, tetapi kami tetap berusaha, karena sistem ini menjadi tuntutan pemerintah pusat untuk dilaksanakan sehingga kita mulai melakukan perbaikan-perbaikan hingga saat ini”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – V** Taufik Petrus Latuihamallo selaku Ketua Komisi B DPRD Kabupaten Jayawijaya pada Jumat, 04 September 2020 di Guest House D’ Anggrek menyampaikan bahwa :

“Ya tentu dalam hal ini anggaran pemerintah yang disiapkan untuk TPPB bagi aparatur sipil negara itu tentu mempertimbangkan seluruh kemampuan keuangan pemerintah daerah. Apabila terjadi hal-hal yang diluar kemampuan manusia dan itu harus dilakukan tindakan darurat tentu akan menjadi pertimbangan dalam hal pembayaran insentif tadi. Setahu saya dan sampai sekarang, insentif atau TPPB tetap dilakukan pembayaran dengan baik sesuai dengan kinerja masing-masing Aparatur sipil negara.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VI** Ridwan Djafar, S.AP selaku Staff pada 26 Agustus 2020 di Sekretariat Yapis Cabang Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Saya pribadi merasa belum memenuhi harapan, sebab pasca kerusuhan di Wamena tahun lalu itu, kantor kita sampai saat ini masih belum dibangun, saat ini masih numpang di Kantor Pemadam Kebakaran, coba Andi (peneliti) bayangkan kita pegawai negeri saja jumlah nya 80 orang lebih di tambah dengan pegawai

kontrak yang jumlahnya 200an apakah bisa nampung kita semua, tentu tidak.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VII** Risyad Tabuni, SE selaku Staff pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Saya rasa belum memadai ade. “

Dari uraian data tentang indikator sumber daya diatas dapat disimpulkan bahwa ;

1. Sumber Daya Manusia dianggap belum mempunyai kesiapan karena penginputan TPPB Aparatur Sipil Negara Dinas Satpol PP tidak mampu dilakukan secara mandiri dan masih menggunakan admin/operator.
2. Fasilitas untuk menunjang TPPB saat ini masih kurang memadai dikarenakan banyak sarana dan prasaranan (Kantor, Server, dll) terbakar pada saat kerusuhan September 2019 dan Jaringan yang sering tidak stabil juga mengganggu penerapan TPPB pada Dinas Satpol PP.

c) **Hubungan Antar Organisasi**

Apakah pernah dilakukan sosialisasi ataupun pelatihan oleh Pemerintah Daerah kepada OPD terkait Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)?

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – I** Bapak Rustam Haji, SE.,M.Si selaku Sekretaris Dinas Satpol PP pada Senin, 01 September 2020 di Gedung Batesda menyampaikan bahwa :

“Terkait dengan pelatihan-pelatihan memang pemerintah daerah melalui instansi terkait melalui bagian organisasi tentunya melakukan pelatihan-pelatihan, didatangkan instruktur dari luar, dan memang ada beberapa kali bendahara dan lain-lain dipanggil untuk mengikuti ini, tetapi aplikasinya kekantor kurang sekali”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – II** Ibu Riwati, S.Sos selaku Kepala Subag. Umum dan Kepegawaian pada Jum'at 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Sosialisasi tentang TPPB itu sudah dilakukan, cuman hingga hari ini masih banyak yang belum paham. Jadi saya rasa perlu ada sosialisasi lanjutan untuk menegaskan bahwa ini merupakan tuntutan kita sebagai Aparatur Sipil Negara. Saya sebagai admin disini (Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya) sudah berupaya mengajarkan Aparatur Sipil Negara yang mau belajar untuk lebih tahu mengenai TPPB, akan tetapi yah begitu masih banyak yang belum tahu, syukur masih belum tahu tapi mau belajar, yang jeleknya itu Aparatur Sipil Negara yang tidak tahu terus bikin malas tahu”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – III** Sarni Brabar, S.IP selaku bendahara gaji pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Sosialisasi saya rasa sudah di lakukan akan tetapi masih banyak Aparatur Sipil Negara yang belum paham”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan - IV** selaku Plt. Sekretaris Daerah Kabupaten Jayawijaya pada Jumat 29 Agustus 2020 di Ruang Sekda Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Pemerintah Kabupaten Jayawijaya telah melakukan sosialisasi, kita panggil, kita latih admin-admin setiap OPD, sehingga harapannya secara implementasi bisa dilaksanakan, harapan kita kan kepala OPD ini bisa menjelaskan kepada staffnya”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – V** Taufik Petrus Latuihamallo selaku Ketua Komisi B DPRD Kabupaten Jayawijaya pada Jumat, 04 September 2020 di Guest House D' Anggrek menyampaikan bahwa :

“Perlu disampaikan bahwa tentu setelah peraturan itu ditetapkan memang harus ada koordinasi DPR sebagai lembaga yang membuat dan setelah mengesahkannya akan dilaksanakan oleh eksekutif dalam hal ini Pemerintah Daerah sebagai pelaksana, sehingga memang koordinasi itu pasti telah dilakukan”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VI** Ridwan Djafar, S.AP selaku Staff pada 26 Agustus 2020 di Sekretariat Yapis Cabang Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Seingat saya pernah, tapi hanya sebatas pemberitahuan saja, pada saat itu kita diterangkan bahwa saat ini insentif atau TPPB itu sudah menggunakan aplikasi dan dulu absen yang manual, sekarang sudah di ubah menjadi *finger print*. Mungkin itu Andi (Peneliti)”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VII** Risyad Tabuni, SE selaku Staff pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Sudah ada sosialisasi ade.”

Apakah informasi yang diberikan Pemerintah Daerah kepada setiap OPD sudah memberikan kejelasan terkait Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)?

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – I** Bapak Rustam Haji, SE.,M.Si selaku Sekretaris Dinas Satpol PP pada Senin, 01 September 2020 di Gedung Batesda menyampaikan bahwa :

“Mengenai penjelasan-penjelasan pimpinan terhadap masing-masing dinas itu ada, kebijakan-kebijakan pimpinan daerah sudah pasti diputuskan melalui peraturan sehingga tentu setelah itu akan di panggil pimpinan-pimpinan OPD untuk mensosialisasikan bahwa kebijakan ini untuk diaplikasikan ke masing-masing dinas. Jadi sosialisasi itu sudah tentu ada”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – II** Ibu Riwati, S.Sos selaku Kepala Subag. Umum dan Kepegawaian pada Jum’at 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Saya kira sudah jelas, karena untuk kejelasan itu kami sudah di latih dan diberikan juknis tata cara penginputan insentif (TPPB), cuman begitu mungkin karena ketidakpahaman sebagian besar tentang teknologi sehingga terjadinya masalah seperti yang saya sampaikan tadi”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – III** Sarni Brabar, S.IP selaku bendahara gaji pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Menurut saya pribadi sudah cukup jelas, kembali lagi kepada Aparatur Sipil Negaranya apakah mau berusaha memahami dan belajar untuk menginput aktivitas nya masing-masing, karena ini tuntutan pekerjaan, saya rasa siap tidak siap, harus mengikuti”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VI** Ridwan Djafar, S.AP selaku Staff pada 26 Agustus 2020 di Sekretariat Yapis Cabang Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Menurut saya pribadi, belum jelas, hal ini dapat dilihat masih banyak pegawai yang belum paham tentang penguatannya, maklum karena menggunakan komputer, dan masih banyak pegawai yang tidak tahu mengoperasikan komputer.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VII** Risyad Tabuni, SE selaku Staff pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Kalau saya pribadi sudah jelas, karena pada saat itu kita di bagikan aturan ini.”

Dari uraian data tentang indikator hubungan antar organisasi dapat disimpulkan bahwa ;

1. Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya telah melakukan sosialisasi TPPB kepada seluruh OPD dan melakukan pelatihan kepada Admin disetiap OPD;
2. Sosialisasi TPPB pada Dinas Satpol PP sudah dilakukan namun masih banyak ASN yang masih belum memahami dan TPPB juga telah dikoordinasikan kepada DPRD Jayawijaya.
3. Informasi yang disampaikan mengenai TPPB sudah jelas karena sudah ada pelatihan dan juga diberikan juknis penginputan.

d) Karakteristik Agen Pelaksana

Bagaimanakah pendapat Bapak/Ibu terkait penginputan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) yang sekarang dilakukan secara daring/online?

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – I** Bapak Rustam Haji, SE.,M.Si selaku Sekretaris Dinas Satpol PP pada Senin, 01 September 2020 di Gedung Batesda menyampaikan bahwa :

“Terkait dengan penginputan ini, saya mendapatkan laporan dari bagian penginputan, admin pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Jayawijaya memang ada sedikit mengalami suatu kesulitan, karena ketersediaan sarana tadi.karena dengan adanya peristiwa musibah kerusakan itu dengan adanya kantor yang dibakar sehingga fasilitas internet yang disiapkan hanya di beberapa titik (Gedung Otonom). Mudah-mudahan kedepan ini diperbaiki kembali sehingga kita bisa melakukan penginputan di kantor kita”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – II** Ibu Riwati, S.Sos selaku Kepala Subag. Umum dan Kepegawaianpada Jum’at 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Menurut saya cukup sulit karena inikan diinput melalui aplikasi dan itu online, sehingga banyak yang masih bingung dalam penginputannya. Tetapi karena ini merupakan tuntutan makanya di terapkan kebijakan dari kepala untuk yang belum bisa menginput mandiri bisa dilakukan input manual, disinilah peran tambahan admin OPD, yang awalnya hanya memantau aplikasi ini , sekarang sudah membantu penginputan”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – III** Sarni Brabar, S.IP selaku bendahara gaji pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Kembali saya katakan, bahwa karena tuntutan kerja sehingga kita sebagai Aparatur Sipil Negara harus mengikuti, walaupun seperti yang saya lihat bahwa masih banyak yang belum paham terkait peginputannya sehingga pimpinan memberi kebijakan di adakannya admin untuk membantu teman-teman yang belum tahu”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VI** Ridwan Djafar, S.AP selaku Staff pada 26 Agustus 2020 di Sekretariat Yapis Cabang Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Karena tuntutan kerja sehingga kita sebagai pegawai wajib mengikuti. “

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VII** Risyad Tabuni, SE selaku Staff pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Karena masih banyak yang belum paham, saya rasa disini peran Admin TPP nya kita (Dinas Satuan Polisi Pamong Praja). Tetapi karena tuntutan kerja kita juga harus belajar, agar tidak selalu bergantung sama admin.”

Apa saja kesulitan yang Bapak/Ibu dapatkan dalam penginputan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)?

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – I** Bapak Rustam Haji, SE.,M.Si selaku Sekretaris Dinas Satpol PP pada Senin, 01 September 2020 di Gedung Batesda menyampaikan bahwa :

“Kesulitannya pada dasarnya fasilitas dan kesiapan Aparatur Sipil Negara”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – II** Ibu Riwati, S.Sos selaku Kepala Subag. Umum dan Kepegawaian pada Jum’at 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Kesulitannya tergantung individu Aparatur Sipil Negara masing-masing, Tapi kalau untuk saya, saya rasa sudah tidak sulit karena sudah biasa saya kerjakan dan saya rasa, saya sudah menguasai penginputan TPPB”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – III** Sarni Brabar, S.IP selaku bendahara gaji pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Kesulitannya fasilitas yang belum memadai, kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam menginput aktivitas kerja masing-masing”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VI** Ridwan Djafar, S.AP selaku Staff pada 26 Agustus 2020 di Sekretariat Yapis Cabang Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Seperti yang saya sampaikan tadi kesulitannya utama adalah masih banyak yang belum paham, belum paham ini juga karena tidak ada sarana dan prasarana yang memadai jadi saya rasa ini semoga bisa di benahi.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VII** Risyad Tabuni, SE selaku Staff pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Sudah jelas karena tingkat SDM kita yang masih kurang, di tambah fasilitas penunjang yang saya nilai masih kurang dari kata memadai”

Dari uraian data tentang indikator karakteristik agen pelaksana dapat disimpulkan bahwa ;

1. Proses penginputan TPPB pada Dinas Satpol PP Kabupaten Jayawijaya masih menemui kesulitan dikarenakan kurangnya kemampuan ASN sehingga penginputan TPPB masih menggunakan jasa admin (secara manual);
2. Fasilitas jaringan internet yang difokuskan di Gedung Otonom sehingga penginputan dilakukan di Gedung Otonom dan tidak dilakukan di Kantor Satpol PP;

e) Disposisi Implementasi

Apakah Bapak/Ibu mengerjakan penginputan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) secara mandiri ?

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – I** Bapak Rustam Haji, SE.,M.Si selaku Sekretaris Dinas Satpol PP pada Senin, 01 September 2020 di Gedung Batesda menyampaikan bahwa :

“Kalau saya pribadi kadang saya yang buat sendiri, tapi juga terkadang jika lupa atau sibuk, nanti admin yang akan lengkapi kekurangan aktivitas kerja saya”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – II** Ibu Riwati, S.Sos selaku Kepala Subag. Umum dan Kepegawaian pada Jum’at 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Kalau saya jelas, jangan sampai saya buat sendiri, saya pun membantu penginputan TPPB Aparatur Sipil Negara lain, kan saya Admin”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – III** Sarni Brabar, S.IP selaku bendahara gaji pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Saya mengerjakan sendiri, terkadang saya juga membantu mengarahkan teman-teman Aparatur Sipil Negara dalam penginputan masing-masing”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VI** Ridwan Djafar, S.AP selaku Staff pada 26 Agustus 2020 di Sekretariat Yapis Cabang Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Saya sudah menginput mandiri, tapi terkadang kalau masih ada yang belum paham saya tanyakan ke admin”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VII** Risyad Tabuni, SE selaku Staff pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Ya saya melakukan penginputan sendiri tapi saya juga masih belajar dari admin.”

Dalam penginputan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB), apakah Bapak/Ibu melakukan dengan kejujuran?

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – I** Bapak Rustam Haji, SE.,M.Si selaku Sekretaris Dinas Satpol PP pada Senin, 01 September 2020 di Gedung Batesda menyampaikan bahwa :

“Kalau saya insyallah jujur dalam penginputan aplikasi saya, jikapun admin yang akan lengkapi, sebelumnya saya sudah instruksikan aktivitas kerja saya seperti apa yang admin akan inputkan”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – II** Ibu Riwati, S.Sos selaku Kepala Subag. Umum dan Kepegawaian pada Jum’at 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Kalau untuk aktivitas kerja saya sendiri insyallah saya jujur. Tapi untuk dari keseluruhan Aparatur Sipil Negara itu agak susah jawabnya, sebab tergantung dari individu Aparatur Sipil Negara masing-masing, sebab saya rasa masih ada penilaian yang tidak objektif atau bisa dibilang karena bersifat mengasihani atau juga karena hubungan kerabat atau kenal akrab sehingga aktivitas yang diajukan disetujui oleh atasan masing masing seksi atau bidang”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – III** Sarni Brabar, S.IP selaku bendahara gaji pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Saya pribadi menginput dengan jujur , saya pun pernah mendapatkan besaran TPP yang kurang karena kurangnya kinerja saya. Tapi saya tidak tau kalau Aparatur Sipil Negara yang lain”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VI** Ridwan Djafar, S.AP selaku Staff pada 26 Agustus 2020 di Sekretariat Yapis Cabang Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Kalau saya insyallah jujur, kan penilaian aktifitas kerja nya kita juga akan di konfirmasi oleh atasan, jadi kalau yang tidak masuk akal pasti akan ketahuan.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VII** Risyad Tabuni, SE selaku Staff pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Jelas jujur ade, soalnya ini aplikasi jadi.”

Dari uraian data tentang indikator disposisi implementasi diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. TPPB diisi secara mandiri oleh Aparatur Sipil Negara yang sudah memahami namun Aparatur Sipil Negara yang belum memahami menggunakan jasa admin untuk mengisi TPPB;
2. TPPB diisi secara jujur namun dianggap masih ada yang tidak jujur karena penilaian yang tidak objektif dikarenakan masih ada hubungan kekerabatan, kenal akrab sehingga aktifitas yang diajukan disetujui atasan.

f) Kondisi Lingkungan

Apakah saat ini Bapak/Ibu merasa nyaman dengan apa yang dikerjakan di kantor ?

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – I** Bapak Rustam Haji, SE.,M.Si selaku Sekretaris Dinas Satpol PP pada Senin, 01 September 2020 di Gedung Batesda menyampaikan bahwa :

Yang jelas tentu nyaman tidak nyamannya, suka tidak sukanya, kita tetap melaksanakan tugas. Karena dengan adanya apa yang saya sampaikan tadi karena peristiwa kerusuhan tahun lalu, kita Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya saat ini tidak memiliki kantor. Berbicara tentang kenyamanan ,memang tidak nyaman sekarang kalau kita melakukan tugas sehari-hari dikantor. Salah satu tidak nyamannya itu karena tidak ada ruangan kerja, tidak ada fasilitas kita yang menunjang pelaksanaan tugas kita sehari-hari. Bagaimana dinyatakan nyaman kalau di kantor blm memadai ruangan, meja, kursi dan lain-lain. Untuk itu kita harapkan mudah-mudahan di tahun 2021 ini, kantor-kantor yang terbakar ini bisa dibangun kembali, sehingga ada kenyamanan dalam melaksanakan tugas kedinasan sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – II** Ibu Riwati, S.Sos selaku Kepala Subag. Umum dan Kepegawaianpada Jum'at 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Kalau saya pribadi sampai saat ini nyaman , tapi tidak dipungkiri pasti ada masanya kita tidak nyaman karena sibuk yang berlebih dengan tugas kerja, walaupun begitu dinyaman-nyamankan saja, namanya juga kerjaan”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – III** Sarni Brabar, S.IP selaku bendahara gaji pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Namanya kerjaan tentu saja walau dikatakan tidak nyaman, dinyaman-nyamankan, karena itu merupakan tuntutan dalam dunia pekerjaan”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VI** Ridwan Djafar, S.AP selaku Staff pada 26 Agustus 2020 di Sekretariat Yapis Cabang Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Didunia pekerjaan, mau nyaman tidak nyaman, harus dinyamankan apalagi kita kan pegawai yang punya tugas kedinasan.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VII** Risyad Tabuni, SE selaku Staff pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Kalau saya pribadi nyaman ade, yah walaupun kantor masih belum di bangun, tapi karena tugas jadi harus tetap masuk.”

Apakah besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) yang diterima sudah Bapak/Ibu rasa cukup dan sesuai?

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – I** Bapak Rustam Haji, SE.,M.Si selaku Sekretaris Dinas Satpol PP pada Senin, 01 September 2020 di Gedung Batesda menyampaikan bahwa :

“Berbicara besarnya, cukup tidak cukup.itu sudah merupakan suatu keputusan pimpinan daerah, dengan melihat kondisi keuangan daerah. Kalau kita bisa bandingkan dengan daerah lain, memang daerah lain lebih besar dari pada di Kabupaten Jayawijaya tetapi dengan adanya TPPB ini yang diberikan kepada Aparatur Sipil

Negara. Kami sebagai Aparatur Sipil Negara negeri sudah bersyukur karena kita bisa mendapatkan walaupun besaran itu sedikit ataupun banyak tergantung kinerja kita masing-masing”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – II** Ibu Riwati, S.Sos selaku Kepala Subag. Umum dan Kepegawaian pada Jum’at 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Kalau untuk itu saya rasa sudah cukup, karena besaran yang di terima berdasarkan kinerja kita. besaran yang diterima sesuai dengan jabatan kita masing-masing, semakin tinggi jabatan kan semakin besar kita terima”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – III** Sarni Brabar, S.IP selaku bendahara gaji pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Besaran yang di terima berdasarkan kinerja kita, jadi dicukup-cukupkan saja, kan sudah ada aturannya”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VI** Ridwan Djafar, S.AP selaku Staff pada 26 Agustus 2020 di Sekretariat Yapis Cabang Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Saya rasa sudah cukup sebab sudah di atur oleh pemerintah. Kita pegawai tinggal ikut saja.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada **Informan – VII** Risyad Tabuni, SE selaku Staff pada 24 Juli 2020 di Kantor Damkar Jayawijaya menyampaikan bahwa :

“Saya rasa cukup karena pemerintah pasti sudah atur besaran yang diterima setiap pegawai ade.”

Dari uraian data tentang indikator kondisi lingkungan dapat disimpulkan bahwa :

1. Saat ini Aparatur Sipil Negara merasa tidak nyaman dalam melakukan tugas sehari-hari di kantor. Salah satu tidak nyamannya itu karena tidak ada ruangan kerja, tidak ada fasilitas

yang menunjang pelaksanaan tugas kita sehari-hari karena saat ini belum mempunyai kantor sendiri, kendati demikian untuk memenuhi tuntutan pekerjaan meski tidak nyaman tetap aktifitas dikantor tetap dijalankan;

2. Besaran biaya TPPB dianggap sudah cukup karena biaya yang diterima berdasarkan kinerja Aparatur Sipil Negara.

B. Pembahasan

Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat bahasa umumnya bagi Aparatur Sipil Negara adalah insentif. Insentif ini merupakan tambahan penghasilan yang dibayarkan sesuai dengan kinerja dari setiap pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan berikut adalah uraian tentang prosedur dan faktor yang menghambat implmentasi Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya ;

1) Prosedur Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan oleh Riwati, S.Sos selaku Admin TPPB Dinas Satpol PP Kabupaten Jayawijaya menerangkan bahwa ;

“Prosedurnya, setiap pegawai memiliki akun TPPB nya masing-masing, setiap pegawai akan menginput aktifitas kerjanya masing-masing sesuai tupoksi mereka, dan akan dinilai oleh atasan masing-masing. Staff akan di nilai oleh kepala seksi, kepala seksi akan di nilai oleh kepala bidang, dan kepala bidang di nilai oleh kepala dinas, jadi penilaiannya berjenjang. TPPB di input melalui aplikasi yang telah disediakan oleh Pemerintah

Daerah Kabupaten Jayawijaya, aplikasinya menggunakan jaringan internet. TPPB ini yang dinilai adalah kinerja dan disiplin, kinerja ini dari penginputan aktivitas kerja dan disiplin ini di lihat dari data *finger print* atau absen pegawai. Jadi untuk pembayaran TPPB setiap pegawai itu tergantung dengan aktivitas kerja mereka, kalau pegawai yang malas TPPB nya akan tidak full, tentu beda dengan pegawai yang rajin”

Dari keterangan diatas dapat dijelaskan mengenai Prosedur Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat bahwa setiap pegawai (ASN) mempunyai akun TPPB masing – masing untuk menginput aktifitas kerja setiap pegawai secara mandiri. Kemudian aktifitas kerja setiap pegawai akan dinilai oleh atasan masing – masing untuk diverifikasi aktifitas kerja pegawai yang bersangkutan. Penginputan TPPB menggunakan Aplikasi Khusus yang disediakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya. Adapun yang menjadi penilaian dalam TPPB ini adalah Kinerja dan Disiplin Pegawai. Dalam hal kinerja dilihat dari aktifitas kerja pegawai dan dalam hal disiplin pegawai dilihat dari data absensi *finger print* selama satu bulan kerja.

Berikut adalah Tabel daftar besar TPPB yang diterima berdasarkan pangkat/golongan.

Tabel 4.10
Tabel daftar besar TPPB yang diterima berdasarkan pangkat/golongan

No	Pangkat/ Golongan	Jumlah
1	Pembina TK.I (IV.b)	Rp 6.666.666
2	Penata TK.I (III.d)	Rp 5.000.000
3	Penata (III.c)	Rp 3.000.000
4	Penata Muda TK.I (III.b)	Rp 3.000.000
5	Penata Muda (III.a)	Rp 3.000.000
6	Pengatur (II.c)	Rp 1.833.333
7	Pengatur Muda TK.I (II.b)	Rp 1.833.333
8	Pengatur Muda (II.a)	Rp 1.833.333

9	Juru (I.c)	Rp 1.833.333
---	------------	--------------

Sumber : Data Primer 2020

2) Faktor – Faktor Penghambat Implementasi Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat

Dalam proses Implementasi Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat ditemukan berbagai faktor yang menjadi penghambat daripada kebijakan TPPB ini terutama yaitu Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana Penunjang ;

a) Sumber Daya Manusia

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan oleh Riwati, S.Sos selaku Admin TPPB Dinas Satpol PP Kabupaten Jayawijaya menerangkan bahwa ;

“Sumber Daya Manusia dengan pegawai kurang lebih 80an orang, tidak semua bisa menginput aktivitas kerja mereka masing, kalau bisa dibilang kebanyakan dari kita ini (pegawai) masih banyak yang tidak melek teknologi, jangankan menginput aplikasi, mengoperasikan komputer saja masih banyak yang belum tahu. Tetapi hal ini dapat di minimalisir dengan kebijakan Kepala dinas yakni bagi yang tidak bisa menginput sendiri dapat membuat aktifitas kerja manual masing-masing dan akan di bantu oleh admin untuk penginputannya”.

Ketidakmampuan ASN dalam mengoperasikan aplikasi tapi juga masih banyak dijumpai yang tidak memahami teknologi sehingga untuk melakukan penginputan TPPB tidak dilakukan secara mandiri dan bergantung pada admin. Hal mejadi faktor penghambat dari Implementasi TPPB pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya.

b) Sarana Prasarana Penunjang

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan oleh Riwati, S.Sos selaku Admin TPPB Dinas Satpol PP Kabupaten Jayawijaya menerangkan bahwa ;

“Fasilitas masih belum cukup sebab sebagaimana setelah kerusuhan (bencana sosial yang terjadi di Wamena 23 September 2019 silam) kantor di bakar. Saat ini kita menggunakan kantor pemadam yang sebagai kantor sementara Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP). Jadi saat ini untuk penginputan TPPB kita masih menumpang dikantor lain yang memiliki akses jaringan”

Terbakarnya Kantor Satpol PP yang disebabkan karena Peristiwa Kerusuhan 23 September 2019 silam mengakibatkan sarana dan prasarana penunjang kurang memadai. Hal ini pula menjadi faktor penghambat dari Implementasi TPPB pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya.

a. Standar dan Sasaran Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Standard TPPB mengacu pada Peraturan Bupati Jayawijaya Nomor 1 tentang Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat. Adapun sarannya adalah ASN dimana yang menerima insentif disesuaikan dengan kedisiplinan dan kinerja dari masing – masing Aparatur Sipil Negara. Dan Tujuan dari TPPB yaitu untuk meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, kinerja Aparatur Sipil Negara serta meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara sehingga diharapkan mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut **Van Meter dan Van Horn (Winarno, 2008 : 162)** Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan. Apabila standar dan sasaran kebijakan kabur, maka akan terjadi multi interpretasi dan mudah menimbulkan konflik di antara para agen implementasi. Indikator ini didasarkan pada kepentingan utama terhadap faktor-faktor yang menentukan pencapaian tujuan.

b. Sumber Daya

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia dianggap belum mempunyai kesiapan karena penginputan TPPB Aparatur Sipil Negara Dinas Satpol PP tidak mampu dilakukan secara

mandiri dan masih menggunakan admin/operator. Fasilitas untuk menunjang TPPB saat ini masih kurang memadai dikarenakan banyak sarana dan prasarana (Kantor, Server, dll) terbakar pada saat kerusuhan September 2019 dan Jaringan yang sering tidak stabil juga mengganggu penerapan TPPB pada Dinas Satpol PP.

Implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya baik sumberdaya manusia (*human resources*) maupun sumberdaya non-manusia (*non-human resources*). Menurut **George Edward III dalam Winarno (2008 : 182)** mengatakan bahwa Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementor, dan sumberdaya finansial. Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumberdaya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

c. Hubungan antar organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya telah melakukan sosialisasi TPPB kepada seluruh OPD dan melakukan pelatihan kepada Admin di setiap OPD. Sosialisasi TPPB pada Dinas Satpol PP sudah dilakukan namun masih banyak ASN yang masih belum memahami dan TPPB juga telah dikoordinasikan kepada DPRD Jayawijaya. Informasi yang disampaikan mengenai TPPB sudah jelas karena sudah ada pelatihan dan juga diberikan juknis penginputan.

Dalam banyak program, implementasi sebuah kebijakan perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu, diperlukan koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu program.

Menurut **Winter (Peters B. Guy ad Jon Pierre, 2003 : 207)** bahwa salah satu variabel penting dalam implementasi kebijakan adalah perilaku hubungan antar organisasi yakni menyangkut koordinasi dan

hubungan kerjasama antar berbagai organisasi maupun antara organisasi dan individu dalam implementasi kebijakan.

d. Karakteristik Agen Pelaksana

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Proses penginputan TPPB pada Dinas Satpol PP Kabupaten Jayawijaya masih menemui kesulitan dikarenakan kurangnya kemampuan ASN sehingga penginputan TPPB masih menggunakan jasa admin (secara manual). Fasilitas jaringan internet yang difokuskan di Gedung Otonom sehingga penginputan dilakukan di Gedung Otonom dan tidak dilakukan di Kantor Satpol PP;

Karakteristik agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan memengaruhi implementasi suatu kebijakan. Salah satu faktor yang mempengaruhi implementasi suatu kebijakan / program adalah pelaksana (*implementors*). Keberhasilan implementasi suatu program pemerintah dipengaruhi oleh pelaksana program yakni menyangkut kapabilitas dan kompetensi yang dimiliki oleh pelaksana dalam menjalankan tugasnya. Hal ini juga dipertegas oleh van Meter dan van Horn dalam Winarno : bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya sebuah kebijakan diimplementasikan tergantung dari karakteristik dan kapabilitas agen pelaksana yang merupakan fungsi dari kemampuan pelaksana untuk melakukan apa yang diharapkan untuk dikerjakan. Lanjutnya, kemampuan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan mungkin dihambat oleh faktor-faktor seperti staf yang kurang terlatih dan terlalu banyak pekerjaan, informasi yang tidak memadai dan sumber-sumber keuangan atau hambatan-hambatan waktu yang tidak memungkinkan. Menurut **H.A. Moenir dalam Pasolong (1995 :116)** bahwa. Istilah kapabilitas atau *capability* diartikan sebagai kemampuan berasal dari kata dasar dari mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan tugas /pekerjaan sehingga

menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kata kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat/keadaan yang ditujukan pada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas/pekerjaan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Istilah yang baku dan umum digunakan ialah "*skill*" yang sering diterjemahkan menjadi "kecakapan".

e. Disposisi Implementasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa TPPB diisi secara mandiri oleh Aparatur Sipil Negara yang sudah memahami namun Aparatur Sipil Negara yang belum memahami menggunakan jasa admin untuk mengisi TPPB. Dan TPPB diisi secara jujur namun dianggap masih ada yang tidak jujur karena penilaian yang tidak objektif dikarenakan masih ada hubungan kekerabatan, kenal akrab sehingga aktifitas yang diajukan disetujui atasan.

Disposisi implementor ini mencakup tiga hal yang penting, yakni : (a) respons implementor terhadap kebijakan, yang akan memengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan; (b) kognisi, yakni pemahamannya terhadap kebijakan; dan (c) intensitas disposisi implementor, yakni preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor. Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.

f. Kondisi Lingkungan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Saat ini Aparatur Sipil Negara merasa tidak nyaman dalam melakukan tugas sehari-hari di kantor. Salah satu tidak nyamannya itu karena tidak ada ruangan kerja, tidak ada fasilitas yang menunjang pelaksanaan tugas kita sehari-hari karena saat ini belum mempunyai kantor sendiri, kendati demikian untuk memenuhi

tuntutan pekerjaan meski tidak nyaman tetap aktifitas dikantor tetap dijalankan. Besaran biaya TPPB dianggap sudah cukup karena biaya yang diterima berdasarkan kinerja Aparatur Sipil Negara.

Variabel ini mencakup sumberdaya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan; sejauhmana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan; karakteristik para partisipan, yakni mendukung atau menolak; bagaimana sifat opini publik yang ada di lingkungan; dan apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan.

Menurut **Cheema dan Rondinelli dalam Subarsono (2008 :102)**, salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya implementasi kebijakan adalah lingkungan. Hal ini dipertegas oleh **Merilee S. Grindle dalam Subarsono (2008 : 94)** bahwa lingkungan implementasi merupakan faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan yang mencakup : a. Seberapa besar kekuasaan, kepentingan dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan; b. Karakteristik institusi dan rejim yang sedang berkuasa; c. Tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Faktor - Faktor Implementasi Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) bagi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya dengan menggunakan indikator Standard dan sasaran kebijakan, sumber daya, hubungan antar organisasi, karakteristik agen pelaksana, disposisi implentasi dan kondisi lingkungan teknik analisis miles dan huberman dapat disimpulkan bahwa Implementasi TPPB sudah berjalan namun masih belum optimal.

Hal ini kemudian dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa standard dan sasaran kebijakan TPPB mengacu pada Peraturan Bupati Jayawijaya dimana ASN yang menerima insentif tergantung dengan kinerjanya masing – masing dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kesejahteraan pegawai, sumber daya Manusia yang belum mempunyai kesiapan untuk melakukan penginputan TPPB dan fasilitas yang kurang memadai, hubungan antar organisasi dimana TPPB ini sudah disosialasikan namun masih banyak ASN yang belum memahami, banyak diantara ASN yang masih menggunakan operator, pegawai kurang nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian tentang Faktor-faktor Implementasi Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) bagi Aparatur Sipil Negara di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya, penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi lanjutan terkait Peraturan Bupati Nomor 01 Tahun 2020 Tentang Tunjang¹¹⁸ perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)
2. Mengusulkan kepada Bupati Jayawijaya untuk melakukan evaluasi pada Peraturan Bupati Nomor 01 Tahun 2020 Tentang Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) agar kedepannya dapat mudah diterapkan.
3. Mengusulkan untuk melaksanakan pelatihan terhadap Aparatur Sipil Negara terkait Peraturan Bupati Nomor 01 Tahun 2020 Tentang Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB).
4. Melakukan pengadaan kantor baru demi kenyamanan tugas kedinasan setiap Aparatur Sipil Negara di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya.
5. Mengupayakan koneksi jaringan yang memadai untuk penerapan Peraturan Bupati Nomor 01 Tahun 2020 Tentang Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku- buku

Abdul Wahab, Solichin, 1990, *Pengantar Analisis Kebijakan Negara*, Rineka Cipta, Jakarta.

-----, 2008, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Djarmiko Y.H, 2002, *Perilaku Organisasi*, CV. Alfabeta, Bandung

Dwiyanto Indiahono, 2009. *Perbandingan Administrasi Publik, Model, Konsep dan Aplikasi*, Gava Media, Yogyakarta.

Dunn, N. William, 2003, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, dalam Muhadjir Darwin (Penyunting), Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Makmur, Syarif, 2007, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi, Kajian Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*, Rajawali Press, Jakarta.

Nawawi Hadari, 2003, *Ilmu Administrasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Ndraha, Taliziduhu, 1987, *Pembangunan Masyarakat, Mempersiapkan Masyarakat Tinggal Landas*, Rineka Cipta, Jakarta.

Pasolong Harbani, 2008, *Teori Administrasi Publik*, CV. Alfabeta, Bandung.

- Peters, B. Guy & Jon Pierre, *American Public Policy: Promise and performance*, Chatham, NJ: Chatham House (Terjemahan)
- Putra, Fadillah, 2001, *Paradigma Kritis dalam Studi Kebijakan Publik*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Reski Fadrijin, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh 2019, *Implementasi Kebijakan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) Di Sekretariat Daerah Banda Aceh*.
- Rismawati Maruf, Burhanudin Kiyai, dan Rully Mambo, e-journal "NIARA" *Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Bunaken Manado* Volume 3. No.1. Tahun 2019
- Sarwono, Jonathan, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siagian, P. Sondang, 1992, *Administrasi Pembangunan*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Siti Mutiah Ulfah, Skripsi Universitas Jember Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Tahun 2018, *Pengaruh Tunjangan Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Wilayah Medan)*.
- Soedjadi, F.X, 1989, *Organization and Methods Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Sugiyono, Prof, Dr, 2006. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan ke 14, CV. Alfabeta, Bandung.
- Subarsono, 2008, *Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori dan Aplikasi*, Pustaka Pelajar, Jogjakarta.

Surachmad Winarno, 1980, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode Penelitian dan Teknik*, Cetakan ke-Tujuh, Tarsito, Bandung.

Syaukani, H, dkk, 2002. *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Thoha, Mifta, 1988, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Penerbit Rajawali, Jakarta.

Timpe, A.Dale, 2002, *Reformasi Nasional Penyelenggaraan Good Governance dan Perwujudan Masyarakat Madani*, LAN, Jakarta.

Winarno Budi, 2008. *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*, Medpress, Yogyakarta

Widodo, Joko, 2005, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Bayu Media Publishing, Surabaya.

B. Dokumen – dokumen

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara (ASN) .

Peraturan Bupati Jayawijaya Nomor 01 Tahun 2020 tentang Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.

Lampiran I

PEDOMAN WAWANCARA DAN DAFTAR PERTANYAAN

JUDUL PENELITIAN :

FAKTOR-FAKTOR IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN BERSYARAT (TPPB)BAGI APARATUR SIPIIL NEGARA PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN JAYAWIJAYA

Data Responden :

Hari/tanggal Wawancara :
Lokasi Wawancara :
Nama :
NIP :
Jabatan :
Pendidikan :
Instansi : Dinas Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Jayawijaya

Daftar Pertanyaan :

Variabel : Implementasi.

1. Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) ?

2. Bagaimana prosedur mengenai Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) ?
3. Apa saja hambatan yang terjadi dalam penerapan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)?

Indikator : Standar dan Sasaran Kebijakan

4. Apa saja standar dalam penerapan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)?
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah tujuan dilaksanakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)?

Indikator : Sumber Daya

6. Menurut Bapak/Ibu perlukah kesiapan Sumber Daya Manusia untuk penerapan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)?
7. Menurut Bapak/Ibu, fasilitas yang tersedia sudah memenuhi harapan?

Indikator : Hubungan Antar Organisasi

8. Apakah pernah dilakukan sosialisasi ataupun pelatihan oleh Pemerintah Daerah kepada OPD terkait Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)?
9. Apakah informasi yang diberikan Pemerintah Daerah kepada setiap OPD sudah memberikan kejelasan terkait Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)?

Indikator : Karakteristik Agen Pelaksana

10. Bagaimanakah pendapat Bapak/Ibu terkait penginputan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) yang sekarang dilakukan secara daring/online?
11. Apa saja kesulitan yang Bapak/Ibu dapatkan dalam penginputan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB)?

Indikator : Disposisi Implementasi

12. Apakah Bapak/Ibu mengerjakan penginputan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) secara mandiri ?

13. Dalam penginputan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB), apakah Bapak/Ibu melakukan dengan kejujuran?

Indikator : Kondisi Lingkungan

14. Apakah saat ini Bapak/Ibu merasa nyaman dengan apa yang dikerjakan di kantor ?

15. Apakah besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) yang diterima sudah Bapak/Ibu rasa cukup dan sesuai?

Lampiran II

PEDOMAN WAWANCARA DAN DAFTAR PERTANYAAN

JUDUL PENELITIAN :

FAKTOR-FAKTOR IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN BERSYARAT (TPPB) BAGI APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN JAYAWIJAYA

Data Responden :

Nama :
NIP :
Instansi :
Jabatan :
Jenis kelamin :

Daftar Pertanyaan :

1. Bapak selaku Pembuat kebijakan Peraturan Bupati Jayawijaya No 01 Tahun 2020 tentang Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) / Insentif bagi Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya, apakah tujuan pemberian TPPB ini bagi Aparatur Sipil Negara?
2. Setelah ditetapkan Peraturan Bupati Jayawijaya No 01 Tahun 2020 terkait Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) bagi Aparatur Sipil Negara. Apakah ada koordinasi lebih lanjut antara Pembuat kebijakan kepada seluruh

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya?

3. Seperti yang Bapak ketahui bahwa Penerapan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) bagi Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya, proses penginputannya melalui aplikasi yang bersifat daring (online), menurut bapak bagaimanakah kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) di setiap OPD sebagai pelaksana kebijakan ?
4. Seperti yang Bapak ketahui bahwa Penerapan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) bagi Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya, proses penginputannya melalui aplikasi yang bersifat daring (online), bagaimana pendapat bapak mengenai fasilitas Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya untuk mensupport implementasi kebijakan ini?
5. Apakah setelah ditetapkan Peraturan Bupati Jayawijaya No 01 Tahun 2020 terkait Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) bagi Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya telah dilakukan evaluasi dari pembuat kebijakan?
6. Apa harapan Bapak dalam implementasi Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bersyarat (TPPB) bagi Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya?

Lampiran – III

: IDENTITAS INFORMAN

No	Identitas Informan	
1.	Kode Nama Jenis Kelamin Usia Jabatan Pendidikan Terakhir	: I-01 : Rustam Haji, SE., M.Si : Laki-laki : 49 Tahun : Sekretaris Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya : S2- Manajemen
2.	Kode Nama Jenis Kelamin Usia Jabatan Pendidikan Terakhir	: I-02 : Riwati S.Sos : Perempuan : 38 Tahun : Plt Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sekaligus Admin TPPB Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya : S1-Administrasi Negara
3.	Kode Nama Jenis Kelamin Usia Jabatan Pendidikan Terakhir	: I-03 : Sarni Brabar. S.IP : Perempuan : 39 Tahun : Bendahara Gaji Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya : S1- Ilmu Pemerintahan
4.	Kode Nama Jenis Kelamin Usia Jabatan	: I-04 : Drs Tinggal Wusono M.AP : Laki-laki : 50 Tahun : Plt Sekretaris Daerah Pemerintah Kabupaten Jayawijaya

	Pendidikan Terakhir	:	S2-Administrasi Publik
5.	Kode	:	I-05
	Nama	:	Taufik Petrus Latuihamallo
	Jenis Kelamin	:	Laki-laki
	Usia	:	48 Tahun
	Jabatan	:	Ketua Komisi B DPRD Kabupaten Jayawijaya
	Pendidikan Terakhir	:	S2 Menejemen
6.	Kode	:	I-06
	Nama	:	Ridwan Djafar S.AP
	Jenis Kelamin	:	Laki-laki
	Usia	:	41 Tahun
	Jabatan	:	Staf Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya
	Pendidikan Terakhir	:	S1 Administrasi Publik
7.	Kode	:	I-07
	Nama	:	Risyard Tabuni S.E
	Jenis Kelamin	:	Laki-laki
	Usia	:	43 Tahun
	Jabatan	:	Staf Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya
	Pendidikan Terakhir	:	S1 Ekonomi

Lampiran V : **DOKUMENTASI PENELITIAN**



Tampak Depan : Kantor Sementara Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya yang mana awalnya merupakan Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Jayawijaya



Ruang Sekretariat sementara Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya



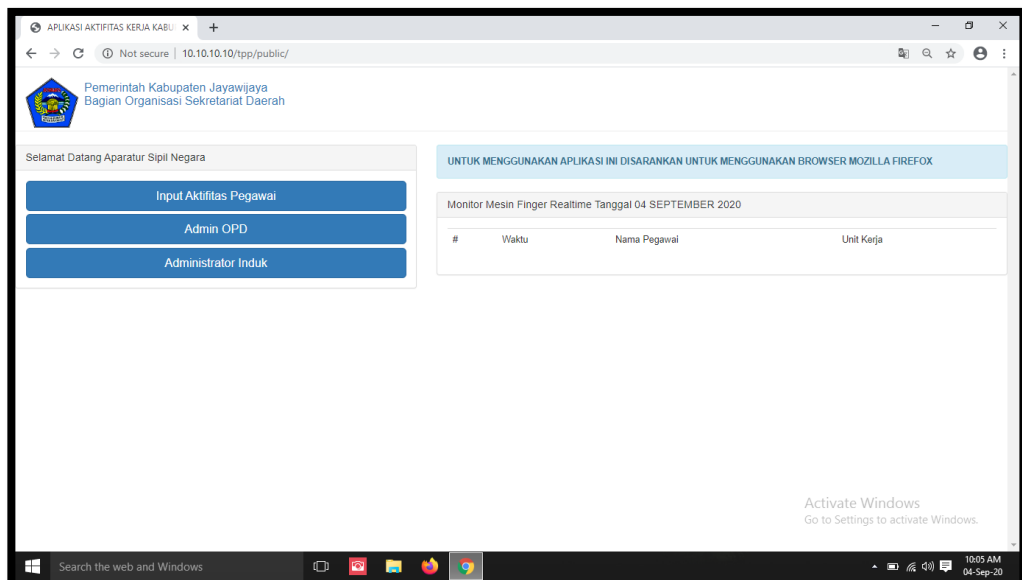
Wawancara Plt. Sekretaris Daerah Pemerintah Kabupaten Jayawijaya Bapak Drs Tinggal Wusono M.AP di Ruang Sekretaris Daerah



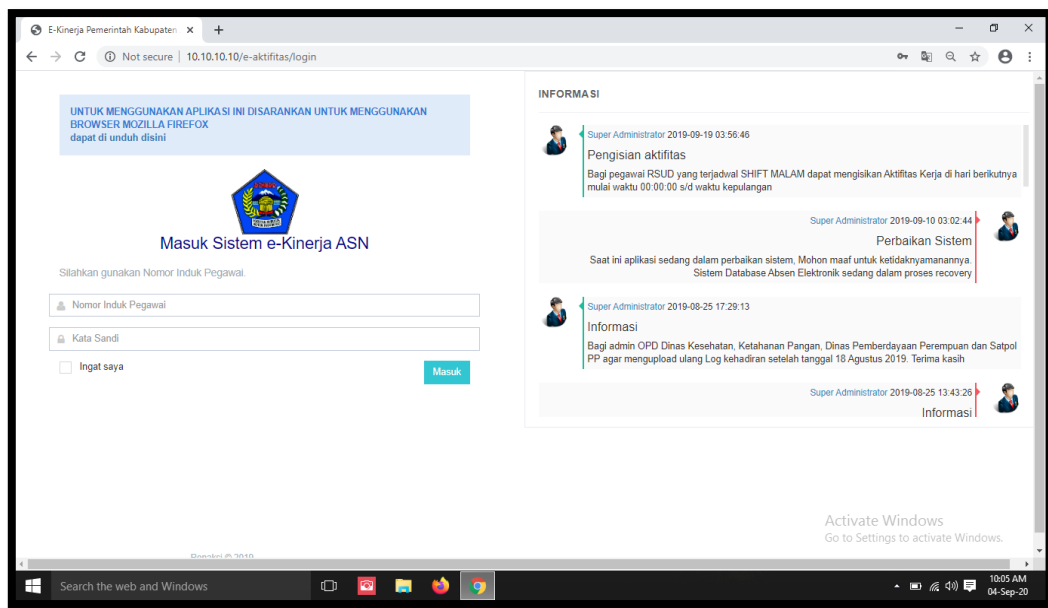
Wawancara Ketua Komisi B DPRD Kabupaten Jayawijaya Bapak Taufik Petrus Latuihamallo di Guest House D'Angrek.



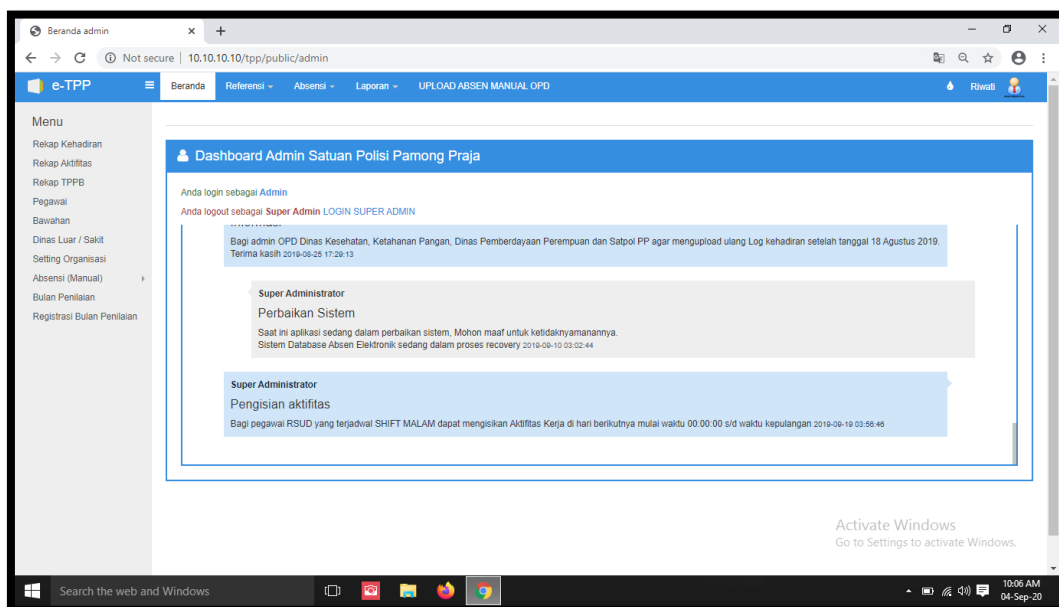
Wawancara Bapak Rustam Haji SE.,M.Si selaku Sekretaris Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jayawijaya bertempat di Gedung Bathesada Wamena.



Tampak Aplikasi Aktifitas Kerja TPPB Pemerintah Kabupaten Jayawijaya



Tampak Aplikasi TPPB



Tampak Aplikasi TPPB melalui Akun Admin OPD

BIODATA PENULIS



Nama Andi Niki Laoda, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 201410125. Lahir pada 04 Januari 1991 di Jakarta. Orang tua August M Laoda dan Andi Yatna Sulungkau. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari TK Aya Sofia, Tanjung Priuk, Jakarta Utara lalu SD Athairiyah Yapis Wamena lulus tahun 2002, melanjutkan di SMP Negeri 1 Tellu Limpoe Sidenreng Rappang), Sulawesi Selatan lulus tahun 2005 dan melanjutkan di SMK Negeri 1Pallangga Gowa, Sulawesi Selatan lulus tahun 2008.

Akhirnya dapat melanjutkan kuliah pada tahun 2014 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNAIM Yapis Wamena mengambil Program Studi Ilmu Pemerintahan (S1).

Selama kuliah penulis aktif di dunia organisasi kemahasiswaan baik Intra maupun Ekstra kampus. Dalam intra kampus penulis pernah menjadi delegasi STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena untuk mengikuti pertukaran mahasiswa ke Universitas Eka Sakti, Padang, Sumatera Barat yang dilaksanakan oleh Kemenristek Dikti wilayah Papua. Dalam organisasi eksternal menjadi Sekretaris Umum HMI Cabang Jayapura Komisariat Wamena Periode 2018-2019.

