

IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA SAMARINDA NOMOR 12 TAHUN 2016 TENTANG TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KOTA SAMARINDA

Rosmini B¹, Adam Idris²

¹ Mahasiswa Magister Administrasi Publik FISIP Unmul

² Dosen Magister Administrasi Publik FISIP Unmul
Alamat Korespondensi: rosminib01@gmail.com

Abstract

This article will discuss and analyze the implementation of the Samarinda Mayor Regulation Number 12 of 2016 concerning Additional Income Allowances for Civil Servants at the Regional Personnel, Education and Training Agency of Samarinda City. By using a qualitative approach, data collection through observation, documentation, and interviews, as well as a descriptive analysis model with coding techniques, the results of the research shows that the implementation of the additional income allowance policy still experiences several obstacles that reduce the optimization of policy implementation, such as communication errors that still occur between implementers and employees, limited resources that affect the quality of performance, the process of disposition and division of tasks that are still not optimal, and SOPs that have not been optimally implemented are related to too large a workload, so that the role and function of monitoring cannot be carried out.

Keywords: *implementation, allowances, additional income*

Abstrak

Artikel ini akan membahas dan menganalisis implementasi Peraturan Walikota Samarinda Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan wawancara, serta model analisis deskriptif dengan teknik pengkodean, hasil riset menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tunjangan tambahan penghasilan masih mengalami beberapa kendala yang mengurangi optimalisasi implementasi kebijakan seperti adanya kesalahan komunikasi yang masih terjadi antara pelaksana dan pegawai, sumber daya yang terbatas sehingga mempengaruhi kualitas kinerja, proses disposisi dan pembagian tugas yang masih belum maksimal, dan SOP yang belum optimal dijalankan terkait dengan beban kerja yang terlalu besar, sehingga peran dan fungsi monitoring belum dapat dilakukan.

Kata Kunci: *implementasi, tunjangan, tambahan penghasilan*

Pendahuluan

Dalam mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas. Disiplin pegawai sangat erat kaitannya terhadap kualitas atau kinerja organisasi yang secara konsisten harus selalu dijaga dan terus ditingkatkan, salah satunya adalah dengan memberikan tunjangan tambahan penghasilan kepada para pegawainya sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Peraturan Walikota Samarinda Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tunjangan Tambahan

Penghasilan di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. Menurut pengamatan penulis dari segi sumber daya manusia dalam hal ini masih kurang dikarenakan pada Bidang Pengendalian Sub Bidang Kinerja hanya memiliki 1 Orang staff Pelaksana yang menangani masalah TTP. Sedangkan dari segi struktur birokrasi bahwa pelaksanaan pemberian tunjangan tambahan penghasilan masih belum sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) sehingga belum maksimal pengawasan terhadap pengimputan yang dilakukan oleh pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda, karena masih terdapatnya kelalaian setiap pegawai dalam mengimput capaian aktivitas (*E-logbook*), dan dari segi absensi masih adanya keterlambatan pegawai.

Selain itu, yang menjadi faktor penghambat selanjutnya dalam pelaksanaan pemberian tunjangan tambahan penghasilan yakni dari segi prosedur Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) yang diberikan berdasarkan oleh Absensi (70%) pada pasal 19 ayat 1 huruf a dan (30%) diukur dari Nilai Capaian Aktivitas yang diberi nama *E-Logbook*. Aplikasi *E-Logbook* ini berfungsi untuk menyimpan data pekerjaan yang diimput pegawai setiap harinya. Proses pengimputan tersebut diberi waktu selama 3 hari sejak pertama bekerja, artinya 3 hari bekerja dapat diimput semua pada hari ketiga, akan tetapi jika sudah lewat 3 hari maka hari pertama pada aplikasi *E-logbook* dinyatakan hangus. Namun pada kenyataannya masih adanya pegawai yang lalai dari tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya tersebut dan masih melakukan pengimputan pada saat detik detik terakhir dalam batas waktu pengimputan menjadikan pendistribusian TTP menjadi menghambat. Pendistribusiannya pun yang terjadi biasanya selalu pada minggu pertama diawal bulan namun dengan kendala-kendala yang ada menjadikan pendistribusiannya biasa dipertengahan bulan ataupun diakhir bulannya.

Faktor permasalahan selanjutnya yakni kebijakan dalam Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan ini menurut peneliti yakni beban kerja yang berbeda setiap jabatannya, tetapi dari segi penghasilan yang sama. Artinya setiap beban kerja pegawai yang memangku jabatan berbeda dengan yang lainnya. Namun pada proses pembayaran TTP dengan menggunakan metode Job Class atau Kelas Jabatan yang bobot jabatan dari setiap beban kerja yang tidak jauh berbeda nominal jumlah keseluruhan, dan dikelompokkan dengan kelas yang sama untuk nominal TTP yang sama.

Berdasarkan pemikiran diatas mendorong penulis untuk mengkaji lebih mendalam mengenai permasalahan mengenai pemberian tunjangan tambahan penghasil di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.

Kerangka Teori

Implementasi Kebijakan

Grindle (dalam Winarno, 2016:136) memberikan pandangannya tentang implementasi dengan mengatakan bahwa secara umum, tugas

implementasi adalah membentuk suatu kaitan yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah. Oleh karena itu, tugas implementasi mencangkup terbentuknya "*a policy delivery system*" dimana sarana-sarana tertentu dirancang dan dijalankan dengan harapan sampai pada tujuan-tujuan yang diinginkan. Dengan demikian kebijakan publik, pernyataan secara luas tentang tujuan, sasaran, dan sarana diterjemahkan ke dalam program-program tindakan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang dinyatakan dalam kebijakan. Mazmanian dan Sabatier (dalam Wahab, 2005:65) menyatakan bahwa makna implementasi ialah memahami apa yang sudah seharusnya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan, yakni kejadian dan kegiatan yang tumbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara, yang mencangkup baik usaha-usaha untuk mengadminstrasikanya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian

Van Meter dan Van Horn (dalam Winarno 2016:135) membatasi implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya. Tindakan ini mencangkup usaha-usaha untuk mengubah keputusan menjadi tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan. Sedangkan Irfan Islamy (1992:119) mengatakan bahwa setiap kebijakan yang telah dibuat dan dilaksanakan, akan membawa dampak tertentu terhadap kelompok sasaran, baik yang positif (*intended*) maupun yang negatif (*unintended*), artinya konsep dampak menekankan pada apa yang terjadi secara aktual pada kelompok yang ditargetkan dalam kebijakan. Wahab menawarkan beberapa pendekatan untuk menghasilkan efektifitas implementasi yaitu pendekatan struktural, pendekatan prosedural, pendekatan perilaku, dan pendekatan politik (Wahab, 2005:110-120).

Dalam implementasi kebijakan publik dapat dilakukan melalui beberapa implementasi. Dalam perkembangannya terdapat beberapa model implementasi yang banyak mempengaruhi berbagai tulisan maupun penelitian para ahli. Untuk mendukung penelitian maka penulis menggunakan beberapa pendekatan model implementasi kebijakan seperti yang dikemukakan Edwards III menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan publik, yaitu: komunikasi, sumber daya, disposisi dan birokrasi. Keempat faktor tersebut dapat saling mempengaruhi atau terkait satu dengan yang lainnya mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan publik (Edwards III, 1980:273).

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif (Sugiyono, 2014). Data diperoleh melalui wawancara, observasi dan telaah pustaka (Moleong, 2006; Neuman, 2017). dan dianalisis dengan model analisis data interaktif (Miles, Huberman, & Saldana, 2014). Sedangkan model kebijakan yang dipakai dalam penelitian ini adalah Model George E. Edward III, dimana diketahui bahwa model ini mengajukan empat faktor atau variabel yaitu : Komunikasi (*communication*), Sumber daya (*resources*), Disposisi (*disposition*), Struktur birokrasi (*bureaucratic structure*) (Edwards III, 1980).

Hasil dan Pembahasan

Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda serta untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang melekat pada pegawai negeri sipil, maka kesejahteraannya perlu ditingkatkan dengan diberikan tunjangan tambahan penghasilan. Dalam peraturan Walikota Samarinda Pasal 1 Ayat (7) yang berbunyi Tunjangan Tambahan Penghasilan yang selanjutnya disingkat dengan TTP adalah tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNS berdasarkan berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi dan atau pretasi kerja. Hal ini diperuntukkan kepada PNS agar menjadi motivasi agar bekerja dengan penuh dedikasi disertai dengan tanggung jawab. Pemberian TTP diberikan berdasarkan tingkat kehadiran dan kinerja yang dipresentasikan tingkat kehadiran sebesar 70% dan kinerja 30%. Adapun tingkat kehadiran diukur dengan absen *online* secara *finger print* dan pengukuran kinerja menggunakan aplikasi *e-logbook*. Pada pasal 1 Ayat (14) disebutkan *e-logbook* adalah catatan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang diinput secara online dan kemudian diverifikasi oleh atasan langsung secara online. Adapun prosedur dalam pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan pada pasal 19 Peraturan Walikota Samarinda Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda (Pemkot Samarinda, 2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Pemberian TTP terbaru diatur dalam Keputusan Walikota Samarinda Nomor 840/335/HK-KS/VII/2016 tentang Penetapan besaran tunjangan tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda pada tanggal 25 Juli 2016.

Kebijakan mengenai Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) di lingkungan pemerintah daerah Kota Samarinda, sebagaimana tertuang di dalam Peraturan Walikota No. 12 Tahun 2016, menjelaskan bahwa yang dimaksud sebagai tunjangan tambahan penghasilan adalah sejumlah tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan PNS, berdasarkan beban kerja, tempat kerja atau kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Secara lebih sederhana, bahwa TTP diberlakukan oleh pemerintah Kota Samarinda guna memperbaiki sistem

pemberian tunjangan sebelumnya yang hanya berbasis pada jumlah kehadiran atau absensi, yang kemudian dikembangkan indikatornya menjadi juga melibatkan aspek kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa selain sebagai sistem dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan, jika dilihat dari aspek kualitas kinerja, pemerintah Kota Samarinda ingin juga memastikan bahwa dana yang sudah diberikan sebagai tambahan penghasilan tersebut juga memiliki dampak terhadap peningkatan kualitas pelayanan pegawai atau staff pemerintahan kepada masyarakat. Sehingga kemudian dengan diberlakukannya sistem pemberian tunjangan berbasis kinerja ini, tidak ada lagi penyamarataan penilaian dari setiap pegawai negeri sipil, baik yang baik secara kualitas kinerja atau pun yang masih kurang baik. Dengan mekanisme baru ini, pemerintah dapat secara akurat memberikan tambahan penghasilan hanya kepada yang indikator kinerjanya sudah sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemerintah Kota Samarinda.

Sistem TTP yang berbasis pada kinerja ini juga dapat menjadi salah satu alat bantu control yang sangat baik bagi Pemerintah Kota Samarinda, terhadap aktivitas dan kualitas kinerja para aparatur sipilnya, yang pada dasarnya menjadi cerminan atau perwakilan wajah pemerintah di depan masyarakat. Pemerintah Kota Samarinda menyadari bahwa evaluasi dari sistem TTP yang hanya berbasis pada tingkat kehadiran tidak maksimal membuat pegawai kemudian sadar akan tupoksi masing-masing, atau setidaknya sulit untuk melakukan control terhadap kinerja pegawai. Indikator kinerja yang tercantum dalam Perwali No. 12 Tahun 2016 ini sangat baik jika diterapkan dengan konsisten, guna menunjang peningkatan kualitas kinerja aparatur sipil atau pegawai negeri sipil di wilayah pemerintah Kota Samarinda.

Dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan atau peraturan, tentu ada berbagai hal yang harus dipahami oleh aparatur atau penanggungjawab pelaksana kebijakan tersebut. Peraturan atau kebijakan yang baik hanya akan berhasil mencapai tujuan yang diharapkan jika dalam proses implementasinya sesuai dengan yang sudah ditentukan atau setidaknya diarahkan di dalam rancangan peraturan tersebut. Dalam teori yang dikembangkan oleh Edwards III, terdapat empat (4) aspek yang menjadi indikator keberhasilan dalam implementasi sebuah kebijakan, di antaranya adalah: komunikasi, sumber daya manusia, disposisi dan struktur birokrasi (Edwards III, 1980).

Komunikasi

Berkenaan dengan komunikasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya di BKPPD, peran tim pelaksana kebijakan TTP dinilai sudah melakukan komunikasi dengan baik dan memberikan pemahaman yang cukup kepada pegawai yang lain tentang keseluruhan isi dari Perwali tersebut. Selain itu, dalam penggunaan sistem aplikasi *e- logbook* tim pelaksana juga telah memberikan pengetahuan dan pelatihan yang cukup

sehingga para pegawai dapat mengoperasikan aplikasi pelaporan aktivitas harian tersebut dengan aktif. Bahkan tidak hanya cukup sampai pada tahapan komunikasi dan pelatihan, tim pelaksana kebijakan di BKPPD juga secara aktif membantu para pegawai apabila dalam pengoperasian aplikasi mengalami kendala atau kesulitan, yang membuat mereka terhambat dalam proses pelaporan aktivitas atau kinerjanya. Selain itu, komunikasi yang dilakukan oleh tim pelaksana kebijakan TTP di BKPPD juga dinilai sudah menjalankan komunikasi dan sosialisasi secara efektif kepada semua pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. Salah satu alat ukur komunikasi yang efektif menurut responden B adalah semua pegawai telah memahami dan bisa mengoperasikan aplikasi *e-logbook* dengan baik. Meskipun dalam perjalanannya ada beberapa orang yang mengalami kendala-kendala teknis, tetapi tim pelaksana selalu berusaha untuk dapat membantu sehingga setiap persoalan terkait penggunaan aplikasi *e-logbook* dapat ditangani dengan baik.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Tim pelaksana kebijakan sudah melakukan tugas dan fungsinya untuk melakukan sosialisasi kepada seluruh staff di lingkungan BKPPD Kota Samarinda. Meskipun pada kenyataannya masih terdapat sebagian pegawai yang masih kurang terhadap informasi yang disampaikan berkaitan dengan implementasi kebijakan TTP. Hal ini dapat terjadi karena tim pelaksana hanya menyampaikan melalui Kesubid pada saat pertemuan atau rapat tertentu, yang kemudian dilanjutkan oleh kasub ke staf masing-masing. Hal lain yang menjadi catatan adalah konsistensi dari penyampaian informasi yang masih belum maksimal. Sehingga kemudian bisa menjadi faktor kurangnya perhatian kelompok sasaran terhadap informasi yang disampaikan oleh tim pelaksana kebijakan.

Sumber Daya

Tercapainya tujuan dari implementasi peraturan daerah bergantung pada sumber daya yang ada, sumber daya disini dapat dibagi dua yaitu sumber daya manusia dan sumber daya anggaran. Adapun sumber daya manusia yang ada yaitu sumber daya pada instansi terkait selaku pelaksana dari peraturan daerah daerah tersebut, yaitu para pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah pegawai baik berdasarkan status kepegawaian, jumlah pegawai berdasarkan klasifikasi pangkat dan golongan, jumlah pegawai berdasarkan pendidikan/penjenjangan dan jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, sudah cukup ideal. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa dari sisi sumber daya anggaran dalam melaksanakan peraturan daerah tersebut masih dirasakan belum cukup ideal, mengingat banyaknya kegiatan yang harus dilaksanakan. Salah satu cara agar program yang sudah ditetapkan dapat berjalan dengan baik, maka instansi terkait saling berkoordinasi untuk saling melengkapi satu dengan lainnya.

Disposisi

Pelaksanaan yang baik juga tidak terlepas dari apakah pemerintah atau kepala dinas terkait yang dalam hal ini BKPPD telah memberikan wewenang penuh kepada tim pelaksana untuk bertanggungjawab terhadap implementasi peraturan Walikota No. 12 Tahun 2016 tentang TTP tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penerapannya di BKPPD, penanggungjawab pelaksana peraturan walikota tentang TTP ini ditugaskan kepada bidang kinerja untuk kemudian menjadi tim pelaksana yang diberi wewenang penuh di lingkungan BKPPD. Hal lain yang juga penting dalam proses implementasi adalah kejelasan struktur atau perangkat penanggungjawab, baik di tataran pemerintah Kota maupun di masing-masing OPD. Dalam hal ini, BKPPD telah menunjuk satu tim yang juga merupakan pegawai internal yang diberikan wewenang untuk menjadi pelaksana Peraturan Walikota Samarinda Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda tersebut. Sedangkan di tataran Pemerintah Kota Samarinda, tim pelaksana juga merupakan bagian internal dari pemerintah kota, dan bukan ditunjuk secara khusus untuk menangani TTP.

BKPPD menunjuk bidang kinerja untuk kemudian bertanggungjawab dalam implementasi peraturan TTP ini. Meski demikian, masalah justru muncul bukan dari wewenang atau disposisi melalui penunjukkan perangkat pelaksana, tetapi pada jumlah sumber daya manusia yang berada pada bidang kinerja tersebut. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disposisi yang dilakukan mengacu pada kesesuaian dengan tugas dan fungsi sub bagian kinerja di lingkungan BKPPD, yaitu sub bidang kinerja dan analisis kinerja. Dari proses disposisi sebenarnya tidak ada persoalan, tetapi yang menjadi catatan dan harus dievaluasi adalah jumlah dari staff yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan kebijakan TTP yang hanya berjumlah 2 orang.

Struktur Birokrasi

Dalam konteks penambahan tugas atau wewenang untuk melaksanakan peraturan dan sebuah kebijakan, secara langsung akan menambah tanggungjawab dari tim atau bidang yang ditunjuk. Karena itu perlu juga untuk mempertimbangkan apresiasi atau tunjangan tambahan yang dapat menambah motivasi tim dalam melaksanakan kebijakan tersebut. Dalam penerapannya, terkhusus di lingkungan BKPPD, bahwa tim yang juga merupakan pegawai bidang kinerja memiliki hak yang sama seperti pegawai lainnya untuk mendapatkan tunjangan kinerja atau tunjangan tambahan penghasilan.

Karena status mereka juga sebagai pegawai negeri sipil di lingkungan BKPPD, maka hak untuk mendapatkan tunjangan tambahan penghasilan sama dengan yang lainnya. Pembedanya hanyalah tanggungjawab mereka ditambah dengan menjadi tim pelaksana TTP, yang menjadi salah satu indikator kerja staf bidang kinerja. Jadi tidak ada perlakuan khusus yang

membedakan antara tim pelaksana dengan pegawai yang lainnya. Dalam menunjang implementasi juga diperlukan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang kemudian dijadikan standar dalam proses implementasi kebijakan Walikota tentang TTP ini.

Pada tataran SKPD, SOP standar yang biasanya dibuat adalah yang berkaitan dengan hal-hal teknis, seperti cara penginputan, waktu input dan sebagainya, yang diharapkan menjadi panduan para pegawai agar tidak mengalami kendala-kendala saat proses penginputan laporan aktivitas kerja. Dalam menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada, tim pelaksana juga sudah maksimal dan sesuai dengan yang seharusnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahap akhir dari sebuah proses implementasi kebijakan adalah melakukan evaluasi. Pada tahapan ini, tim pelaksana juga sudah melakukan evaluasi secara berkala untuk terus memastikan bahwa semua pegawai tidak mengalami kendala dalam proses pengoperasian aplikasi *e-logbook*. Evaluasi menjadi sangat penting dilakukan sebagai upaya untuk terus melakukan perbaikan, sehingga implementasi yang dijalankan pada BKPPD sesuai dengan ketentuan yang ada.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Untuk SOP yang dijalankan oleh petugas pelaksana mengacu pada Perwali berkaitan dengan implementasi TTP, sehingga tidak ada persoalan mendasar. Tetapi kemudian yang menjadi persoalan apakah SOP ini sudah berjalan dengan maksimal di lingkungan BKPPD. Masalah yang masih sering terjadi berkaitan dengan SOP adalah mundurnya waktu penginputan data kinerja di aplikasi *e-log book*, yang harunya diberi waktu tiga (3) hari setelah dikerjakan, namun sebagian pegawai masih ada yang melakukan penginputan di akhir bulan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut.

Implementasi peraturan Walikota No. 12 Tahun 2016 tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda masih terdapat beberapa aspek yang perlu. Dari empat indikator yang dibahas, di antaranya adalah komunikasi yang terkait dengan *miss-komunikasi* berkaitan dengan kebijakan Walikota tentang TTP. Pada aspek sumber daya, sumber daya yang bertanggungjawab terhadap proses implementasi masih sangat terbatas. Pada aspek disposisi, disposisi yang dilakukan oleh tim pelaksana Peraturan Walikota tentang TTP sebenarnya sudah maksimal, tetapi belum memenuhi standar yang seharusnya. Pada aspek struktur birokrasi, berkaitan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku, bahwa berdasarkan SOP waktu penginputan dapat dilakukan selama 3 hari dan pada pelaksanaannya masih banyak pegawai yang tidak tertib melakukan penginputan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka rekomendasi terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut

Harus ada upaya komunikasi lanjutan seperti sosialisasi dan edukasi terkait dengan implementasi kebijakan TTP juga menjadi penting, agar tidak terjadi *miss* persepsi yang pada akhirnya menjadi penyebab *miss* komunikasi antara perangkat daerah yang terkait di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. Sebagai bahan pertimbangan, sebaiknya komunikasi yang dilakukan dapat satu pintu dan terarah secara jelas kepada seluruh staf pegawai di lingkungan BKPPD. Rekomendasi yang kedua adalah diperlukan penambahan jumlah sumberdaya manusia di bidang kinerja, sehingga berbagai aspek dapat lebih optimal dijalankan. Rekomendasi ketiga adalah sebaiknya dalam pembagian tugas dan wewenang di antara tim pelaksana di evaluasi kembali, sehingga masing-masing anggota dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab secara optimal. Rekomendasi yang terakhir, diharapkan ada mekanisme khusus yang dapat membantu mengingatkan para pegawai agar dapat melakukan penginputan tepat waktu atau minimal tidak terlambat.

Daftar Pustaka

- Edwards III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Miles, M. B., Huberman, M. A., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook* (Edition 3). Jakarta: UI-Press.
- Moleong, L. J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Neuman, W. L. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (Edisi 7). Jakarta: Pearson Education Inc dan Indeks.
- Pemkot Samarinda. (2016). Peraturan Walikota Samarinda Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Samarinda: Pemerintah Kota Samarinda.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahab, S. A. (2005). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarno, B. (2016). *Kebijakan Publik Era Globalisasi (Teori, Proses, dan Studi Kasus Komparatif)*. Yogyakarta: CAPS.

