

**PENILAIAN KEDISIPLINAN PEGAWAI BERDASARKAN  
TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN PADA  
SEKRETARIAT DPRD  
(DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH)  
KABUPATEN SUMENEP**



**Oleh :**

**WILDAN IMAMI**

**NPM : 715.2.1.1673**

**Program Studi Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIRARAJA  
2019**

**PENILAIAN KEDISIPLINAN PEGAWAI BERDASARKAN  
TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN PADA  
SEKRETARIAT DPRD  
(DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH)  
KABUPATEN SUMENEP**

Artikel Skripsi  
Karya ilmiah  
Program Studi Manajemen

Diajukan Oleh :

**WILDAN IMAMI**

**NPM : 715.2.1.1673**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIRARAJA  
2019**

Telah Disetujui  
Dosen Pembimbing  
Pada tanggal 20 Agustus 2019



Dedy Arfiyanto, SE.,MM.  
NIDN 0731077301

**HALAMAN PERNYATAAN**  
**PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN**  
**AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WILDAN IMAMI

NPM : 715.2.1.1673

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty - Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **PENILAIAN KEDISIPLINAN PEGAWAI BERDASARKAN TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN PADA SEKRETARIAT DPRD (DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH) KABUPATEN SUMENEP** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Bebas Hak Royalti Non eksklusif ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya maupun artikel ilmiah yang ada di dalamnya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Sumenep

Pada tanggal : 4 Agustus 2019

Yang menyatakan



( WILDAN IMAMI )

**PENILAIAN KEDISIPLINAN PEGAWAI BERDASARKAN  
TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN PADA  
SEKRETARIAT DPRD  
(DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH)  
KABUPATEN SUMENEP**

Wildan Imami<sup>1</sup>  
Dedy Arfiyanto, SE., MM;<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wiraraja  
Sumenep

[wildanimami11@gmail.com](mailto:wildanimami11@gmail.com)  
[dedyarfiyanto@wiraraja.ac.id](mailto:dedyarfiyanto@wiraraja.ac.id)

**Abstrak**

Masalah dalam penelitian ini yaitu tentang penerapan penilaian kedisiplinan pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep, dimana tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis Penilaian Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Sumenep

Dalam menjawab permasalahan tersebut, peneliti yang menggunakan penelitian yang bersifat kualitatif. Dalam hal ini, yang menjadi fokus penelitian 1) Kedisiplinan pegawai 2) Penilaian Kedisiplinan 3) Tunjangan perbaikan penghasilan, dalam penelitian ini peneliti menggunakan tehnik *porposive sampling*, yang terdiri dari informan kunci, informan utama dan informan pendukung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya kedisiplinan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep mempunyai kualitas disiplin yang cukup baik di karenakan penerapan absensi yang dilakukan empat kali tahapan *checklock* selain itu, adanya program tunjangan perbaikan penghasilan sehingga berimpact terhadap tolak ukur disiplin pegawai yang dimana dapat menciptakan kesejahteraan pegawai.

**Kata Kunci :** Kedisiplinan, Penilaian, Tunjangan Perbaikan Penghasilan

# ***ASSESSMENT OF EMPLOYEE'S DISCIPLINESS BASED ON INCOME IMPROVEMENT IN THE SECRETARIAT OF THE SUMENEP DISTRICT DPRD***

Wildan Imami<sup>1</sup>  
Dedy Arfiyanto, SE., MM<sup>2</sup>

Management Program of the Faculty of Economics and Business at the  
University of Wiraraja Sumenep

[wildanimami11@gmail.com](mailto:wildanimami11@gmail.com)  
[dedyarfiyanto@wiraraja.ac.id](mailto:dedyarfiyanto@wiraraja.ac.id)

## ***Abstract***

*The problem examined in this thesis is the application of disciplinary assessment to the staff of the Sumenep Regency DPRD Secretariat, where the purpose of the study is to find out and analyze the Employee Discipline Assessment Based on Income Improvement Allowances at the Dprd Secretariat of Sumenep Regency*

*In answering these problems, researchers who use qualitative research. In this case, the focus of the study is 1) Discipline of employees 2) Assessment of Discipline 3) Allowances for improving income, in this study researchers used a purposive sampling technique, which consisted of key informants, main informants and supporting informants.*

*The results showed that the discipline of the Sumenep Regency DPRD Secretariat employees had a fairly good quality of discipline due to the application of absenteeism which was carried out four times the checklock stage besides, the existence of an income improvement benefit program so that it had an impact on employee discipline benchmarks which could create employee welfare.*

***Keywords*** :*Discipline, Judgment, Appraisal of Income Allowance.*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja pada hakekatnya menitik beratkan suatu permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan hasil yang kemudian didapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu tujuan penerapan UU tersebut adalah penyelenggaraan Pemerintah yang menganut sistem otonomi daerah termasuk peningkatan kinerja pegawai pemerintahan yang luas.

Kedisiplinan kerja yang baik adalah modal yang sangat penting dimiliki aparaturnya Negara, dikarenakan menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun sayangnya, persepsi masyarakat mengatakan kedisiplinan oleh aparaturnya /PNS secara umum masih tergolong rendah yang mungkin disebabkan banyaknya pelanggaran yang masih dilakukan oleh para pegawai Negeri Sipil (PNS), ini yang menjadi permasalahan yang sangat penting ditemukan solusi demi meningkatkan disiplin kerja secara berkelanjutan.

Penilaian kedisiplinan biasanya dilakukan oleh pihak atasan terhadap bawahan, disiplin kerja yang baik biasanya didorong oleh beberapa faktor, misalnya motivasi dalam hal pekerjaan, lingkungan pekerjaan yang nyaman, kompensasi yang didapat, atau kemampuan bertindak disiplinernya itu sendiri. Kemampuan bertindak disiplin individu merupakan dasar utama dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja yang dilakukan optimal dan menghasilkan hasil kerja yang baik sesuai harapan atasan.

Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep merupakan suatu instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Sumenep yang mengemban fungsi pelayanan bagi masyarakat, penilaian kedisiplinan suatu instansi mempunyai arti penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Dan bisa di ketahui bersama dalam sebuah instansi maupun perusahaan ada yang namanya prosedural kerja, kecanggihan teknologi juga menjadi salah satu alternatif dalam hal peresedural tersebut dapat menunjang

kedisiplinan pegawai. Pada Januari awal kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Sumenep sudah melakukan terobosan teknologi penggunaan *checkclock* atau mesin absensi yang memiliki peran sangat penting bagi pimpinan dalam mengotomatiskan pencatatan kehadiran karyawan. Selain itu, mesin absensi juga dapat difungsikan untuk menghitung jam kerja mulai dari masuk hingga pulang kantor. Juga permasalahan yang telah teramati di lapangan bahwa karakteristik pegawai cenderung bervariasi, baik ditinjau dari kemampuan, tingkat pendidikan, masa kerja, maupun motivasi masing-masing sangat berbeda dan beragam.

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawainya, Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep menerapkan pemberian TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan) untuk para karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang baik. Penilaian kedisiplinan kerja untuk para karyawan dilihat dari hasil *checkclock* yang direkap setiap bulan. Bagi para karyawan yang memiliki rekam *checkclock* sesuai jadwal terisi penuh akan diberikan tambahan TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan) dan sebaliknya, karyawan yang hasil rekam *checkclock* tersebut tidak sesuai dengan jadwal dan tidak penuh akan mendapat pengurangan TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan). Dari penilaian disiplin kerja tersebut dapat dilihat bagaimana kedisiplinan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep.

Pegawai DPRD Kabupaten Sumenep ialah aparatur negara yang dituntut untuk memiliki kedisiplinan kerja yang baik. Kedisiplinan yang baik menjadi modal aparatur negara untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan menanamkan persepsi baik pada masyarakat mengenai kinerjanya. DPRD Kabupaten Sumenep melakukan penilaian kedisiplinan pegawai, salah satunya melalui sistem *checkclock* untuk melihat disiplin pegawai dengan menerapkan pemberian TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan) kepada pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang baik. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Penilaian Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Tunjangan Perbaikan Penghasilan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep”**.

## **KAJIAN TEORI**

### **A. Pengertian Penilaian Kedisiplinan**

Penilaian kedisiplinan merupakan suatu proses menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepada pegawai tersebut. Menurut Wilson Bangun (2012:231) Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standart pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standart pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Sedangkan Menurut Singodimedjo dalam Taufik Akbar, Slamet (2017) menerangkan bahwa : “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

### **B. Disiplin Kerja**

Sastrohadiwiryo dalam Rizma Dian Widiarti (2017), mengatakan disiplin kerja adalah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rizma Dian Widiarti (2017) Disiplin merupakan suatu peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat yang mengikat tingkah laku, perbuatan maupun tindakan seseorang, sekelompok orang dan apapun yang menjadi larangan beserta sanksi-sanksinya, bila peraturan-peraturan dan nilai-nilai tersebut tidak dipatuhi.

### **C. Pengertian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)**



Menurut Sellaganjis Damayanti (2014), TPP merupakan program yang dibuat Pemkot untuk memberikan reward pada pegawai yang disiplin masuk kerja, tepat waktu datang dan pulang kerja. Reward yang diberikan berupa tambahan penghasilan yang diberikan pada pegawai. Akan tetapi jika pegawai sering mangkir, tidak masuk kerja, telat masuk kerja ataupun pulang lebih awal, mereka akan mendapat *punishment* dengan cara mengurangi tambahan penghasilan yang diberikan sesuai kesalahan mereka. Pemberian poin TPP pada tiap pegawai berbeda-beda tergantung nama jabatan masing-masing pegawai. Nama jabatan diberikan tergantung pada bobot, resiko, dan tanggung jawab kerja masing-masing pegawai.

TPP diberikan setiap bulan, dan poin yang dinilai pada TPP adalah tingkat kehadiran, kedisiplinan masuk dan pulang kerja. Selanjutnya pengurangan TPP dinilai dari catatan ketidakhadiran pegawai mulai dari mangkir, tidak masuk karena izin atau sakit terlambat masuk dan pulang lebih awal. Data rekapan TPP ada pada *hands key* masing-masing SKPD. Data dari *hands key* tersebut nantinya akan diolah dan diakumulasikan oleh bagian keuangan untuk dijadikan TPP. Dan TPP biasanya keluar pada minggu kedua, karena bagian keuangan butuh merekap data-data dari *hands key* pada bulan lalu.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif.

### **Sampel Sumber Data**

Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* atau *sample* bertujuan. Peneliti juga menentukan beberapa informan yaitu : informan kunci, informan utama dan informan pendukung.

### **Teknik Pengumpulan Data**

a. Sumber Data Primer

Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari hasil observasi di Sekretariat DPRD Sumenep dengan mewawancarai informan-informan yang sudah ditentukan oleh penulis sebagai responden dalam penelitian.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder dari penelitian ini didapatkan dari sumber-sumber yang berhubungan dengan penelitian mengenai Penilaian Kedisiplinan Berdasarkan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Sumenep, seperti arsip yang dimiliki di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang berbentuk sejarah instansi, data rekap pegawai, data rekap pegawai. Dan buku manajemen sumber daya manusia (Miftahul dkk), dan 2 buku lainnya, jurnal kebijakan dan manajemen politik (Sellaganjis Damayati :2014) juga 4 jurnal yang terkait dengan fokus penelitian.

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam memperoleh data, ada beberapa teknik diantaranya sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi digunakan untuk memperoleh data tentang Penilaian Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Sumenep.

b. Wawancara

Wawancara (*interview*) dilakukan untuk memperoleh data secara langsung dari responden. Penulis langsung melakukan tanya jawab kepada responden sesuai dengan topik permasalahan yang akan diteliti. Dalam wawancara ini penulis menggunakan teknik wawancara terstruktur.

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperkuat hasil penelitian, dengan adanya dokumen data akan lebih dipercaya kebenarannya. Dokumentasi akan memberikan bukti-bukti yang kuat terhadap hasil dalam penelitian ini. Penulis mengambil dokumen yang berkaitan dengan Penilaian Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Sumenep.

## **Teknik Analisis Data**

### **Analisis Sebelum di Lapangan**

Peneliti melakukan analisis data terhadap hasil pendahuluan dan data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus dalam penelitian.

### **Analisis Selama di Lapangan**

Peneliti menggunakan analisis model Miles and Huberman dan peneliti menganalisis data dengan beberapa langkah:

#### **a. *Data Reduction* (Reduksi Data)**

Penulis mendapatkan data dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi atau mengambil data yang dianggap penting, dari data yang didapatkan penulis meringkas data agar lebih terinci.

#### **b. *Data display* (penyajian data)**

Penyajian data dilakukan agar data tergambar dengan baik dan mudah untuk dimengerti, sehingga akan mempermudah penulis untuk memahami apa yang terjadi pada obyek penelitian. Data dan informasi yang diperoleh dari beberapa sumber data yang disajikan dalam bentuk tabel, yang berupa tabel absensi tabel daftar pegawai dan teks naratif. Penyajian tersebut akan memberikan jawaban terhadap fokus penelitian mengenai Penilaian Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Sumenep yang akan dikaji dalam penelitian ini.

#### **c. *Verification* (verifikasi data)**

Data yang sudah di reduksi dan di sajikan, selanjutnya akan dilakukan verifikasi atau disimpulkan. Verifikasi data-data yang sesuai dengan fokus penelitian ini menghasilkan suatu deskripsi yang menggambarkan objek penelitian dan memberikan jawaban dari rumusan masalah yang sudah diuraikan di awal. Kesimpulan tersebut memberikan suatu gambaran mengenai Penilaian Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Sumenep.

### **Uji Keabsahan Data**

Penelitian ini menggunakan uji kredibilitas yang dilakukan dengan Perpanjangan Pengamatan. Penulis melakukan penelitian yang lebih lama untuk mendapatkan data yang lebih terpercaya. Penulis melakukan pendekatan dengan orang-orang yang terdapat pada objek penelitian agar informan yang sudah ditentukan dapat lebih terbuka dalam memaparkan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, sehingga penulis mendapatkan data yang lebih mendalam serta lebih terperinci. Penulis memastikan kebenaran data yang didapatkan dengan melakukan pengecekan kembali.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **a. Kedisiplinan Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep**

dengan adanya *checkclock* dapat memudahkan untuk merekap data absensi pegawai yang berfungsi penentuan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep yang tidak disiplin untuk diberikan sanksi. Ketika penerapan *checkclock* di Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep tidak terpenuhi semisal para pegawai yang tidak melakukan *checkclock* maka akan ada pemanggilan dengan diberinya pembinaan oleh atasan, dan jika pegawai tersebut masih mengabaikan teguran yang di berikan oleh atasan maka hal tersebut akan di laprkan ke Inspektorat sebagai organisasi pengawas kedisiplinan pegawai ASN. Di karenakan data absensi tersebut langsung masuk terekam secara online ke data server BKD.

Kedisiplinan pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Sumenep tergolong mempunyai kualitas disiplin pegawai yang cukup baik, dengan menerapkan teknologi mesin absensi atau yang disebut dengan *checkclock*. Penerapan kedisiplinan melalui sistem *checkclock* yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep sangat di terimah baik oleh pegawai-pegawai yang ada di sana, mereka mengikuti sesuai aturan dan dapat menjadikan tindakan disiplin menjadi kebiasaan atau budaya di kantor. para pegawai disiplin mengikuti aturan yang berlaku tetapi juga harus kondisional dimana dalam hal berkerja jika ada kepentingan untuk keluar kantor karena terpaksa atau ada kepentingan-kepentingan yang memungkinkan keluar kantor maka pegawai harus fleksibel dan tetap disiplin berjalan.

Penerapan kedisiplinan menggunakan *checkclock* dapat di fungsikan dalam menghitung jam kerja mulai dari masuk kantor hingga pulang kantor. Untuk menghitung jam kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep, instansi tersebut menggunakan absen yang di input secara otomatis (*checkclock*), dimana penggunaan jadwalnya dengan *checkclock* 4 (empat) tahap yaitu sebagai berikut :

a. Jadwal *checkclock* untuk hari senin sampai dengan hari kamis

- 1) *Chek In* (CI) atau masuk dari pukul 06.45 - 07.00 WIB
- 2) *Break Out* (BO) atau istirahat dari pukul 12.00 – 12.15 WIB
- 3) *Break In* (BI) atau kembali dari pukul 13.00 – 13.15 WIB
- 4) *Check Out* (CO) atau pulang dari pukul 15.30 – 16.00 WIB

b. Jadwal *checkclock* untuk hari jum'at

- 1) *Chek In* (CI) atau masuk dari pukul 05.15 - 05.30 WIB
- 2) *Break Out* (BO) atau istirahat dari pukul 11.00 – 11.15 WIB
- 3) *Break In* (BI) atau kembali dari pukul 13.00 – 13.15 WIB
- 4) *Check Out* (CO) atau pulang dari pukul 14.30 – 15.00 WIB

**b. Penilaian Kedisiplinan Yang di Terapan Kepada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep**

Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep menggunakan sistem penilaian tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) maka SKP di gantikan. Sistem penilaian kedisiplina tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) penggunaannya melalui *checkclock* yang di mana setiap bulannya data absen di rekap dan di nilai.

Penilaian dengan sitem TPP menjadi tolak ukur disiplinnya seorang pegawai. Hasil dari penilain tersebut sanagat baik dan mejadikan motivasi tersendiri terhadap pegawai untuk lebih disiplin. Karena tunjagan perbaikan penghasilan tersebut dapat berpengaruh atau menambah suatu pendapatan seorang pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep.

**c. Dampak Tunjangan Perbaikan Penghasilan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep**

Penilaian kedisiplinan pada pegawai ASN di lingkungan Sekretariat DPRD dapat dilihat dari hasil *checkclock* yang setiap bulan di rekap secara online. Kepada ASN/ PNS yang rekam absensi *checkclock* tersebut sesuai jadwal terisi penuh maka akan di berikan tambahan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) atau pendapatan di luar gaji mereka dan jika kepada pegawai yang rekam absensi *checkclock* tidak sesuai terisi penuh dengan jadwal yang ada maka akan mendapatkan pengurangan penghasilan yaitu pengurangan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Dengan penilaian kedisiplina melauai TPP tersebut maka dapat dilihat hasil dari bagaimana kedisiplinan pegawai yang ada disana.

Tunjangan Perbaikan Penghasilan meningkatkan kedisiplinan para pegawai dikarenakan sebab akibat dari adanya sistem *checkclock* yang mengotomatiskan pengabsenan. Sistem *checkclock* dengan TPP adalah satu kesatuan yang tidak dapat di pisahkan. Penigkatan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep meningkat baik akibat TPP, akan tetapi hanya menyangkut kedisiplinan tidak pada kinerja. Pegawai Sekretariat DPRD Sumenep dapat mencapai target yang di tetapkan karena TPP merupakan motivasi bagi para pegawai dengan itu membuat penghasilan mereka bertambah. Penilaian TPP di gunakan dalam aspek kehadiran yang direkap setiap bulan dan di catatat bulanan secara sitematis sehingga pada nantinya mempengaruhi tingkat pendapatan yang diterimah oleh pegawai setiap bulannya.

**Tabel 1. Pelaksanaan Tunjangan Perbaikan Penghasilan**

No	Indikator Kdisiplinan	Sebelum TPP	Setelah TPP
1.	Pemberian tunjangan	Tunjangan diberikan berbentuk hononarium yang di tetapkan berdasarkan proyek tertentu, sehingga semua pegawai mendapat honor dan jumlah yang	TPP diberikan kepada seluruh pegawai yang aktif pada Sekretariat DPRD, besar tunjangagan ditetapkan dalam tolak ukur yang jelas.

		diterimah relatif berbeda di karenakan tidak adanya tolak ukur yang jelas.	
2.	Proses penilaian kedisiplinan	Belum ada indikator penilaian kedisiplinan yang terukur bagia setiap pegawai.	Sudah ada indikator penilaian kedisiplinan secara terukur melalui penilaian sitem <i>checkclock</i> .
3.	Kedisiplinan pegawai	Kedisiplinan bukan menjadi suatu aspek yang digunakan untuk menentukan besaran tunjangan maupun honorarium yang di berikan kepada pegawai.	Kedisiplinan menjadi aspek yang di ukur untuk pemberian besar tunjangan.
4.	Kesejahteraan pegawai	Belum ada ukuran yang jelas dalam pengukuran kesejahteraan pegawai. Disamping itu pemberian honorarium yang tidak terukur yang menyebabkan perbedaan besar tunjangan yang diterima pegawai yang berdampak pada kecemburuan antar pegawai yang menjabat di beda tempat kerja.	Terjadi peningkatan aspek kesejahteraan pegawai terutama dalam segi finansial di karenakan di dasarkan pada pemberian tunjangan penilaian terukur. Hal ini mengurangi kecemburuan pegawai

Sumber: Hasil analisis data 2019



Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa pelaksanaan TPP pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep dengan menggunakan sitem penilaian kedisiplinan telah dilaksanakan cukup baik. Hal itu berdampak positif terhadap bertambahnya motivasi pegawai dalam bertindak disiplin, namun meskipun demikian belum di temukan secara optimal terhadap peningkatan disiplin kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep secara keseluruhan.

Dalam aspek disiplin pegawai, kebijakan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berdampak pada meningkatnya disiplin pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep. PNS merasa terikat untuk disiplin, dikarenakan melanggar disiplin akan menyebabkan pada pemotongan besar tunjangan yang di dapat. Hal tersebut juga di dukung dengan berkurangnya jumlah pelanggaran disiplin yang di lakukan oleh pegawai seperti halnya keterlambatan masuk kerja, pulang mendahului, serta mangkir.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Kedisiplinan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep mempunyai kualitas disiplin pegawai yang cukup baik melalui penerapan menggunakan mesin absensi online yang disebut *checkclock*. Hasil penilaian yang dapat di ketahui dengan penggunaan *checkclock* yang setiap bulannya merekap data absen, dan dari hasil rekap tersebut dapat di nilai disiplinnya pegawai baik atau tidaknya. Dampak dari TPP terhadap kedisiplinan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep berdampak positif dengan menambah kesejahteraan para pegawainya, dimana dengan adanya TPP pendapatan seorang pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep dapat bertambah jika rekap absen dengan tepat waktu dan mengurangi jika rekap absen tidak tepat waktu, hal ini memotivasi para pegawai untuk lebih meningkatkan kedisiplinannya.



## **Saran**

Kedisiplinan Sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep harus lebih ditingkatkan lagi juga lebih baiknya lagi melakukan studi banding ke SKPD yang lain di Kabupaten Sumenep maupun di luar Kabupaten Sumenep agar memiliki gambaran dalam meningkatkan kedisiplinan para pegawainya di sekretariat DPRD Kabupaten Sumenep sehingga dapat berdampak pada kinerja dan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Di sarankan perlakuan penilaian juga bukan hanya dilihat dari tingkat kehadiran tetapi perlu berbasis kinerja juga. Sekretariat DPRD di harap lebih bisa memberi data keuangan rekap TPP selama tiga bulan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, Taufik & Slamet (2017). Analisis Displin Kerja Karyawan Kontak Pada PT AT Indonesia di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*. Volume. 6 No. 1.
- Apak, Sudi dkk (2016). Performance appraisal and a field study. *Journal Procedia - Social and Behavioral Science*.
- Arifin, Miftahol dkk (2015). *Manajemen Sumeber Daya Manusia*. Surabaya: Kopertais IV Press
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Damayanti, Sellaganjis (2014). Penggajian Berbasis Kinerja di Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya melalui Program e-Performance dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*. Vol. 2 No.1
- Johannes, A, W., (2018). Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*. Vol. 3. No. 1.
- Peraturan Bupati Sumenep, 2018. Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Sumenep 2018. Sumenep: Pemkab Sumenep.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen Organisasi Publik*. Pustaka Setia: Bandung.

- Setiobudi, Eko (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi PT. Tridharma Kencana. *Journal of Applied Business and Economics*. Vol. 3 No. 3.
- Sugiyono. Agustus. (2009). *Buku Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2011). *Buku metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 13. Alfabeta. Bandung.
- Susanti, S, H., (2014). Studi Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Di Kota Bontang. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol. 2 No. 4.
- Widiarti, R, D., (2017). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Kecamatan Palaran Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi*. Volume. 5 No. 3.
- Hasibuan, Melayu. 2009 *Manajemen Sumberdaya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT BumiAksar

