

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN NAGARI
KABUPATEN PASAMAN BARAT
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Niken Putri Hasanah
NPP. 30.0206

*Asdaf Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: nikenputrihasanahh@mail.com*

Pembimbing Skripsi: Dr. Drs. H. Azharisman Rozie, M.Si

ABSTRACT

Problems/Background (GAP): Community and Nagari Empowerment Service employees still think that the provision of additional employee income is part of the regular salary so that there are some employees who are long or lazy in inputting data on e-kinerja. This causes delays in the disbursement of additional employee income funds. **Purpose:** This study aims to analyze and find out how the performance, the effectiveness of providing additional employee income for civil servants, what are the obstacles, and the efforts made by the Community and Nagari Empowerment Office, West Pasaman Regency, West Sumatra Province. **Method:** This study uses qualitative methods, data collection techniques with interviews, observation, and documentation. **Results/Findings:** The results of the study state that the provision of additional employee income is right on target and so far it has been effective, although there are still obstacles including: First, there is still an assumption from employees that providing additional employee income is part of their rights, so it should be become employee rights. Second, there are frequent delays in the disbursement of additional employee income funds, which makes the impact of TPP on improving employee performance ineffective. **Conclusion:** The effectiveness of the provision of additional employee income for civil servants in the Community and Nagari Empowerment Service, West Pasaman Regency, West Sumatra Province as a whole is quite good. Efforts that can be made are socializing to employees that additional employee income is an appreciation based on employee performance, not a regular salary and encouraging employees to actively submit daily performance reports every day.

Keywords: effectiveness, additional employee income

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari masih menganggap bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan bagian dari gaji biasa sehingga ada beberapa dari pegawai yang lama ataupun malas dalam menginput data pada e-kinerja. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam pencairan dana tambahan penghasilan pegawai.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana kinerja, efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi pegawai Negeri Sipil, apa saja hambatannya, dan upaya yang dilakukan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian menyatakan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai sudah tepat sasaran dan sejauh ini sudah efektif, meskipun masih terdapat hambatan antara lain: Pertama, masih adanya anggapan dari pegawai bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai merupakan bagian dari hak mereka, sehingga sudah semestinya menjadi hak pegawai. Kedua, kerap terjadi keterlambatan dalam pencairan dana tambahan penghasilan pegawai sehingga membuat dampak TPP bagi peningkatan kinerja pegawai menjadi tidak efektif. **Kesimpulan:** Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat secara keseluruhan sudah cukup baik. Upaya yang dapat dilakukan yaitu mensosialisasikan kepada pegawai bahwa tambahan penghasilan pegawai merupakan apresiasi berdasarkan kinerja pegawai bukan gaji biasa dan menghimbau pegawai agar aktif memasukkan laporan harian kerjanya setiap hari.

Kata kunci: efektivitas, tambahan penghasilan pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara merupakan penggerak utama instansi pemerintahan untuk memberikan pelayanan kepada publik dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Instansi pemerintahan mengharapkan aparatur sipil negara sebagai *figure* yang dapat menjadi teladan bagi masyarakat. Oleh karena itu, menjadi Aparatur Sipil Negara harus selalu mencerminkan sikap yang baik serta bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan.

Berhubung dengan salah satu fungsi aparatur sebagai pelayan publik, maka perlu adanya tindakan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik sebab indikator tersebut sering kali menjadi tolak ukur masyarakat terhadap kemajuan kinerja aparat pemerintah di daerah maupun di pusat. Oleh karena itu, perlu adanya tindakan peningkatan kinerja dengan menerapkan sistem prestasi kerja melalui *reward* dan *punishment*. Adanya penerapan seperti itu hendaknya para aparat pemerintah dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja agar pelayanan dan penyelenggaraan pemerintah berjalan secara optimal. Pada era globalisasi sekarang ini masyarakat menginginkan Aparatur Sipil Negara memiliki keterampilan dan kompetensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai menjadi modal penting bagi seluruh aparat pemerintahan dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik.

Peningkatan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dibuktikan dengan selalu dipenuhinya tuntutan para pegawai terutama berkaitan dengan penghasilan. Aparatur sipil negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil selain menerima penghasilan utama yang disebut sebagai gaji pokok, mereka menerima *extra income* yang disesuaikan dengan kebijakan masing-masing daerah. *Extra income* yang dimaksud yaitu berupa Tambahan Penghasilan Pegawai atau dulu biasa disebut dengan Tunjangan Kinerja Daerah. Selain memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, Tambahan Penghasilan Pegawai berfokus pada pengurangan akan budaya 'uang pelicin' dan segala bentuk pelanggaran yang bertujuan untuk memperkaya diri sendiri yang dilakukan pada jam kerja maupun diluar jam kerja (Amarullah: 2017).

Kebijakan pemerintah dalam memberikan tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang menjelaskan bahwa pelaksanaan pemerintahan pada masing-masing daerah memiliki hak protokoler dan hak keuangan. Hak keuangan yang dimaksud berupa gaji pokok dan tunjangan untuk kesejahteraan pegawai. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 79 menyatakan bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk menjamin kesejahteraan pegawai, membayar gaji serta memberikan kehidupan yang layak bagi Pegawai Negeri Sipil.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Kendala ataupun permasalahan yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari yaitu pegawai masih menganggap bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan bagian dari gaji biasa sehingga ada beberapa dari pegawai yang lama ataupun malas dalam menginput data pada e-kinerja. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam pencairan dana tambahan penghasilan pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk mengangkat dan menggali informasi lebih dalam tentang efektivitas tambahan penghasilan pegawai bagi pegawai negeri sipil dengan menggunakan teori yang dikemukakan Gibson, Ivancevich dan Donnely (2006: 50) dengan mengambil lokasi penelitian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat dengan judul penelitian **“EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN NAGARI”**.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Pertama yaitu penelitian dari Maulya Naifah Mustakim Pakihi pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Janeponto. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan teori kinerja menurut Dharma tahun 2005 yang terdiri dari 3 indikator, yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Hasil dari penelitiannya Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan ditinjau dari aspek kelas jabatan, beban kerja dan kehadiran masuk masih dalam kategori baik. Kedua yaitu penelitian dari Muhammad Fuad Saadillah pada tahun 2020 dengan judul “Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar”. Metode penelitian yang digunakan kualitatif dengan teori efektivitas menurut Hasibuan tahun 2003 yang terdiri dari 5 indikator, yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan peningkatan sumber daya manusia. Hasil dari penelitiannya secara umum pemberian TPP dapat dikatakan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Namun masih ada beberapa hal yang masih belum berjalan secara maksimal dengan alasan karena penerapan TPP masih baru yaitu tahun 2020 dan masih perlu dievaluasi untuk kedepannya. Ketiga yaitu penelitian dari Dian Suci Lestari pada tahun 2019 dengan judul “Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah”. Metode penelitian yang digunakan kualitatif dengan teori efektivitas yang terdiri dari pemuasan kebutuhan, kedekatan dan daya tarik, tujuan kelompok, dan alasan ekonomis. Hasil dari penelitiannya belum optimalnya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja

pegawai yang dapat dilihat dari Penilaian sumber Daya Manusia, TPP belum berdasarkan beban kerja dan resiko pekerjaan dan penilaian aspek prestasi kerja belum sesuai dengan tupoksi kerja.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, penulis mengambil judul penelitian “Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat” dengan metodologi penelitian kualitatif dan teori yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu teori Efektivitas Organisasi menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely tahun 2006 yang terdiri dari 5 indikator, yaitu: produktivitas, efisiensi, kepuasan, fleksibilitas, dan mutu.

1.5 Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui efektivitas program pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat serta hambatan dalam menjalankan program tambahan penghasilan pegawai dan upaya dalam mengatasi hambatan tersebut.

II. METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan Kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Kualitatif adalah penulisan yang menekankan pada aspek pemahaman yang mendalam, sedangkan deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan peristiwa atau kejadian secara objektif. Pendekatan induktif merupakan pendekatan yang berfokus melalui pengamatan, kemudian dari hasil tersebut diambil kesimpulan. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan 2 jenis sumber data penelitian yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Simangunsong, 2017:230). Instrumen penelitian yaitu peneliti itu sendiri. Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 10 orang informan yang terdiri dari kepala dinas, kepala bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat, kepala bidang pengelolaan pelayanan social dasar masyarakat, kepala sub bagian umum dan kepegawaian, kepala sub bagian program dan keuangan dan 5 orang staf Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat

A. Produktivitas

Produktivitas merujuk pada semakin banyak *output* yang dihasilkan pada waktu tertentu, maka hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas pegawai tinggi. Sedangkan jika hasil pekerjaan dari pegawai dalam waktu tertentu dibawah standar yang diharapkan, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tersebut rendah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat pada hari Senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 10.00 WIB mengatakan:

“jadi, pemberian tambahan penghasilan pegawai ini merupakan instruksi atau amanat dari Bupati Pasaman Barat dalam Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 04 Tahun 2021 itu. Lalu terkait dengan dampaknya terhadap produktivitas, maka sejauh ini produktivitas pegawai sudah sesuai standar target capaian kinerja pegawai yang juga diatur dalam RPJMD Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021-2026. Jadi sejauh ini aman dan sesuai target. Lalu untuk mengukur kinerjanya juga kita ada beberapa indikator seperti kedisiplinan, hasil kerja, dan pelayanan. Dan sejauh ini juga sebagaimana semestinya, kekurangan tentu ada, namun tidak begitu signifikan”.

Adapun berikut merupakan rekapitulasi TPP di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat dari bulan Agustus hingga bulan Desember tahun 2021-2022. Dalam tabel tersebut juga terlihat perubahan atas perolehan TPP berdasarkan hasil kerja dari pegawai tersebut.

Tabel 3.1
Perolehan TPP Bulan Agustus-Desember Tahun 2021-2022

No.	Nama	Jabatan	Bulan (2021-2022)				
			Ags	Sep	Okt	Nov	Des
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	RANDI HENDRAWAN, S.IP, M.Si	KEPALA DINAS	10.991.319	10.991.319	10.991.319	10.991.319	10.991.319
2.	KHAIRUDDUN, S.Pd, M.Si	SEKRETARIS DINAS	6.088.380	6.088.380	6.088.380	6.088.380	6.088.380
3.	HALOMOAN, S.Sos	KABID PEMBANGUNAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT	4.006.800	4.006.800	4.006.800	4.006.800	4.006.800
4.	ABDUL GAFUR, S.Pd.I	KABID USAHA EKONOMI MASYARAKAT, SDA DAN TEKNOLOGI TEPPAT GUNA	4.483.800	4.483.800	4.483.800	4.483.800	4.483.800
5.	MILDASARI MATONDANG, S.IP	KEPALA BIDANG PENGELOLAAN PELAYANAN SOSIAL DASAR MASYARAKAT	4.006.800	4.006.800	4.006.800	4.006.800	4.006.800
6.	ANASTASYA SRI EKA SURYANA ZENDRATO, SE	KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200
7.	SUSILAWATI, SE	KASUBBAG PROGRAM DAN KEUANGAN	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200
8.	EKSA RAHMAYANTI, SE, MM	PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.175.200	3.175.200	3.175.200	3.175.200	3.175.200
9.	RIKO ANJUJA, S.IP	PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200
10.	INA PORISTINAWATI, SKM, MKM	PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200
11.	ATRI MULINDA	PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200
12.	BUDI ALEXANDER, SE	PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200
13.	SEPTRIANDINAT A, A.Md.Keb, SKM	PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200
14.	AFRINELDI, S.ST.Par	PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
15.	MORI DEVITRA, SE	PENGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200	3.553.200
16.	MAYUSLINAR, SH, MM	ANALIS PROGRAM KERJASAMA LEMBAGA MASYARAKAT	1.890.000	1.890.000	1.890.000	1.890.000	1.890.000
17.	POPPY SOVRA PUTRI YENNI, ST	PENYUSUN INSTITUSI MASYARAKAT PEDESAAN	1.748.400	1.748.400	1.748.400	1.748.400	1.748.400
18.	TAUFIK HIDAYAT, S.STP	ANALIS PENGEMBANGAN EKONOMI PEDESAAN	1.748.400	1.748.400	1.748.400	1.748.400	1.748.400
19.	EKA KURNIAWAN, ST	ANALIS PRASARANA KOTA DAN PEDESAAN	1.748.400	1.748.400	1.748.400	1.748.400	1.748.400
20.	RIKA RAVIKA MARTA	BENDAHARA PENGELUARAN	1.841.400	1.841.400	1.841.400	1.841.400	1.841.400
21.	DODI ARIANTO	PENGELOLA PEMANFAATAN BARANG MILIK DAERAH	1.801.800	1.801.800	1.801.800	1.801.800	1.801.800
22.	KWAMILA LAVEGA	PENGADMINISTRASI UMUM	1.435.500	1.435.500	1.435.500	1.435.500	1.435.500

(Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2023)

Tabel di atas menunjukkan pemberian TPP yang diterima oleh para pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat pada tahun 2021-2022. Terjadinya peningkatan TPP pada beberapa pegawai dari tahun sebelumnya. Adapun jumlah dana TPP yang diterima oleh para pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 3.2
Perolehan TPP Bulan Agustus-Desember Tahun 2020

No.	Nama	Jabatan	Bulan (2020)				
			Ags	Sep	Okt	Nov	Des
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	RANDI HENDRAWAN, S.IP, M.Si	KEPALA DINAS	10.891.100	10.891.100	10.891.100	10.891.100	10.891.100
2.	KHAIRUDDUN, S.Pd, M.Si	SEKRETARIS DINAS	5.998.200	5.998.200	5.998.200	5.998.200	5.998.200
3.	HALOMOAN, S.Sos	KABID PEMBANGUNAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT	3.921.800	3.921.800	3.921.800	3.921.800	3.921.800
4.	ABDUL GAFUR, S.Pd.I	KABID USAHA EKONOMI MASYARAKAT, SDA DAN TEKNOLOGI TEPPAT GUNA	4.393.100	4.393.100	4.393.100	4.393.100	4.393.100
5.	MILDASARI MATONDANG, S.IP	KEPALA BIDANG PENGELOLAAN PELAYANAN SOSIAL DASAR MASYARAKAT	3.921.800	3.921.800	3.921.800	3.921.800	3.921.800
6.	ANASTASYA SRI EKA SURYANA ZENDRATO, SE	KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500
7.	SUSILAWATI, SE	KASUBBAG PROGRAM DAN KEUANGAN	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500
8.	EKSA RAHMAYANTI, SE, MM	PENGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.095.000	3.095.000	3.095.000	3.095.000	3.095.000

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
9.	RIKO ANJUJA, S.IP	PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500
10.	INA PORISTINAWATI , SKM, MKM	PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500
11.	ATRI MULINDA	PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500
12.	BUDI ALEXANDER, SE	PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500
13.	SEPTRIANDINAT A, A.Md.Keb, SKM	PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500
14.	AFRINELDI, S.ST.Par	PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500
15.	MORI DEVITRA, SE	PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT AHLI MUDA	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500	3.483.500
16.	MAYUSLINAR, SH, MM	ANALIS PROGRAM KERJASAMA LEMBAGA MASYARAKAT	1.885.100	1.885.100	1.885.100	1.885.100	1.885.100
17.	POPPY SOVRA PUTRI YENNI, ST	PENYUSUN INSTITUSI MASYARAKAT PEDESAAN	1.668.400	1.668.400	1.668.400	1.668.400	1.668.400
18.	EKA KURNIAWAN, ST	ANALIS PRASARANA KOTA DAN PEDESAAN	1.668.400	1.668.400	1.668.400	1.668.400	1.668.400
19.	RIKA RAVIKA MARTA	BENDAHARA PENGELUARAN	1.765.100	1.765.100	1.765.100	1.765.100	1.765.100
20.	DODI ARIANTO	PENGELOLA PEMANFAATAN BARANG MILIK DAERAH	1.730.200	1.730.200	1.730.200	1.730.200	1.730.200
21.	KWAMILA LAVEGA	PENGADMINISTRASI UMUM	1.360.800	1.360.800	1.360.800	1.360.800	1.360.800

(Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2023)

Berdasarkan kedua tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa perolehan hasil TPP oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat tidak tetap. Hal ini dikarenakan pemberian TPP kepada pegawai pada tahun 2021-2022 berdasarkan kinerja dan prestasi pegawai yang dinilai melalui aplikasi e-kinerja. Sedangkan pada tahun 2020, TPP saat itu masih disebut sebagai tunjangan kinerja. Tunjangan Kinerja saat itu diberikan secara langsung dengan mempertimbangkan absensi Pegawai. Oleh karena itu, kebijakan TPP yang baru seharusnya lebih efektif dalam rangka meningkatkan produktivitas Kerja pegawai karena terdapat *reward* berupa tambahan penghasilan dari kinerja yang telah mereka laksanakan.

B. Efisiensi

Efisiensi dalam kinerja pegawai dipandang sebagai langkah pemerintah atau pimpinan dalam mempercepat laju pekerjaan dan pelayanan dari para pegawai. Selanjutnya efisiensi ini juga menjamin program atau kegiatan yang dijalankan tepat sasaran sehingga dampak dari kegiatan atau program tersebut saat berjalan secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat pada hari Senin, 9 Januari 2023 pukul 11.15 WIB mengatakan:

“jadi terkait dengan efisiensi yang berhubungannya dengan ketepatan sasaran pemberian TPP ini, maka TPP ini sudah tepat sasaran. Karena memang mekanisme pemberian TPP ini melalui pengumpulan data-data dari para pegawai itu sendiri. Nanti data yang masuk akan diproses dan setelahnya baru TPP tersebut diberikan kepada pegawai. Cara tersebut dinilai cukup efisien sehingga terdapat target capaian yang juga dibebankan kepada pegawai sehingga hal ini juga dapat memotivasi pegawai dalam menjalankan kewajibannya namun pada prakteknya di lapangan pegawai malah salah mengartikan bahwa TPP ini juga bagian dari hak mereka sehingga menimbulkan permasalahan lain seperti masih adanya pegawai yang acuh tak acuh dengan pengisian aplikasi e-kinerja. Jika dikatakan efisiensinya sudah baik namun belum optimal saja karena pegawai banyak yang salah mengartikan” Efisiensi dalam kinerja pegawai dipandang sebagai langkah pemerintah atau pimpinan dalam mempercepat laju pekerjaan dan pelayanan dari para pegawai. Selanjutnya efisiensi ini juga menjamin program atau kegiatan yang dijalankan tepat sasaran sehingga dampak dari kegiatan atau program tersebut saat berjalan secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat pada hari Senin, 9 Januari 2023 pukul 11.15 WIB mengatakan:

“jadi terkait dengan efisiensi yang berhubungannya dengan ketepatan sasaran pemberian TPP ini, maka TPP ini sudah tepat sasaran. Karena memang mekanisme pemberian TPP ini melalui pengumpulan data-data dari para pegawai itu sendiri. Nanti data yang masuk akan diproses dan setelahnya baru TPP tersebut diberikan kepada pegawai. Cara tersebut dinilai cukup efisien sehingga terdapat target capaian yang juga dibebankan kepada pegawai sehingga hal ini juga dapat memotivasi pegawai dalam menjalankan kewajibannya namun pada prakteknya di lapangan pegawai malah salah mengartikan bahwa TPP ini juga bagian dari hak mereka sehingga menimbulkan permasalahan lain seperti masih adanya pegawai yang acuh tak acuh dengan pengisian aplikasi e-kinerja. Jika dikatakan efisiensinya sudah baik namun belum optimal saja karena pegawai banyak yang salah mengartikan”.

C. Kepuasan

Kepuasan itu sendiri berhubungan erat dengan sikap yang ditimbulkan oleh para pegawai terhadap pemberian TPP. Sikap tersebut dapat tergambar dari tingkat kedisiplinan, keluhan, tidak terjadi penerunan kinerja, dan yang lain sebagainya yang kemudian hal tersebut mengindikasikan bahwa para Pegawai merasa puas terhadap pemberian TPP kepada mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi pegawai negeri sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman, Kepala Bidang Pengelolaan Pelayanan Sosial Dasar Masyarakat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman pada hari Jum'at, 13 Januari 2023 pukul 10.20 WIB mengatakan:

“Terkait dengan kepuasan, tentu definisi puas itu sangat relatif sekali. Oleh karenanya tingkat kepuasan dalam hal pemberian TPP ini diatur dalam Peraturan Kabupaten Pasaman Barat yang didalamnya juga mengatur tentang besaran pemberian TPP berdasarkan jabatan pegawai. Nah untuk saya pribadi, saya merasa cukup puas atas insentif lebih yang saya terima atas kinerja saya. Jadi, selain ada gaji pokok, kami juga para pegawai di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pasaman Barat mendapat tambahan penghasilan melalui TPP ini. Jadi saya pribadi cukup bersyukur”.

D. Fleksibilitas

Fleksibilitas akan mengacu pada bagaimana bentuk kontrol atau pengawasan pimpinan terhadap pegawai negeri sipil atas pemberian TPP tersebut. Hal ini mengingat bahwa tentu akan terjadi

perubahan dari pemberian TPP kepada para pegawai. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga kinerja pegawai dan meningkatkannya sehingga pemberian TPP dapat berjalan secara optimal bagi pegawai negeri sipil.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat, Kepala Dinas Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat pada Senin, 9 Januari 2023 Pukul 11.35 WIB menyatakan:

“jadi, untuk upaya yang kami lakukan selaku unsur pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat ini dalam hal melakukan pengawasan kedisiplinan pegawai, maka secara rutin ada namanya rapat evaluasi yang kita lakukan. Disitu akan terlihat bagaimana kinerja pegawai atas pekerjaannya, dan apa saja target yang belum tercapai, dan bagaimana Langkah selanjutnya akan kita bahas disitu. Jika memang terdapat pegawai yang mengalami penurunan kinerja dan disiplin, maka akan segera kita tegur. Jika teguran verbal tidak mempan, maka akan kita layangkan Surat Peringatan kepada pegawai bersangkutan. Saya rasa itu cukup dan sesuai dengan aturan yang berlaku guna menjaga tingkat disiplin pegawai”

E. Mutu

Mutu itu sendiri akan mengacu pada bagaimana tingkat disiplin pegawai terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga kinerja pegawai dan meningkatkannya sehingga pemberian TPP dapat berjalan secara optimal dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat, Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat pada hari Senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 10.50 WIB mengatakan:

“Sejauh ini dalam pemantauan kami, para pegawai telah melaksanakan disiplin kerja dengan cukup baik ya. Misalnya dalam hal ketepatan waktu, pekerjaan, dan menaati aturan yang berlaku. Sejauh ini baik. Paling jika ada masalah disiplin seperti keterlambatan masuk kantor itu masih dalam taraf bisa dimaklumi dan yang bersangkutan ada alasan sehingga tidak harus melayangkan teguran tegas padanya”.

3.2 Hambatan Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat yaitu:

- Masih adanya pegawai yang menganggap tambahan penghasilan pegawai merupakan bagian dari gaji biasa.
- Sering terjadinya keterlambatan dalam pencairan tambahan penghasilan pegawai.

3.3 Upaya mengatasi hambatan Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat yaitu:

- Mensosialisasikan kepada pegawai bahwa tambahan penghasilan pegawai merupakan apresiasi berdasarkan kinerja pegawai bukan gaji biasa.
- Menghimbau Pegawai Agar Aktif Memasukkan Laporan Harian Kinerjanya Setiap Hari.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian terkait program pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari di Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat ini mengamati bagaimana program pemberian TPP ini apakah berjalan secara optimal atau tidak berdasarkan teori dari Gibson, Ivancevich, dan Donnelly tahun 2006. Sedangkan penelitian yang dilakukan Naifah Mustakim Pakihi pada tahun 2020 menggunakan teori kinerja menurut Dharma tahun 2005 yang terdiri dari 3 indikator, yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Penelitian dari Muhammad Fuad Saadillah pada tahun 2020 menggunakan teori efektivitas menurut Hasibuan tahun 2003 yang terdiri dari 5 indikator, yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan peningkatan sumber daya manusia. Penelitian dari Dian Suci Lestari pada tahun 2019 menggunakan teori efektivitas yang terdiri dari pemuasan kebutuhan, kedekatan dan daya tarik, tujuan kelompok, dan alasan ekonomis. Dalam hal ini penelitian yang dilakukan peneliti sangat berbeda dengan penelitian sebelumnya.

3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya (opsional)

Penulis menemukan faktor penghambat masih adanya pegawai yang menganggap tambahan penghasilan pegawai merupakan bagian dari gaji biasa dan sering terjadinya keterlambatan dalam pencairan tambahan penghasilan pegawai.

IV. KESIMPULAN

4.1 Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat secara keseluruhan sudah cukup baik.

Dari 5 dimensi efektivitas organisasi menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2006: 50), yaitu Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan, Fleksibilitas, Mutu, terdapat 3 dimensi yang dapat dikatakan sudah cukup baik dan berjalan secara optimal yaitu: Kepuasan, Fleksibilitas dan Mutu. Dimensi yang masih terdapat permasalahan ada 2, yaitu pada dimensi Produktivitas yang masih belum optimal dan dimensi Efisiensi yang masih kurang baik dikarenakan adanya miskonsepsi dari pegawai bahwa tambahan penghasilan pegawai tersebut adalah bagian dari gaji berakibatkan tidak adanya peningkatan mutu kinerja sehingga perlu ditingkatkan agar pemberian tambahan penghasilan pegawai dapat berjalan lebih efektif lagi.

4.2 Hambatan Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat yaitu:

- Masih adanya pegawai yang menganggap tambahan penghasilan pegawai merupakan bagian dari gaji biasa.
- Sering terjadinya keterlambatan dalam pencairan tambahan penghasilan pegawai.

4.3 Upaya mengatasi hambatan Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat yaitu:

- Mensosialisasikan kepada pegawai bahwa tambahan penghasilan pegawai merupakan apresiasi berdasarkan kinerja pegawai bukan gaji biasa.

- Menghimbau Pegawai Agar Aktif Memasukkan Laporan Harian Kinerjanya Setiap Hari

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu dinas saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan teori Efektivitas Organisasi menurut Gibson.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan program kampung literasi di Kabupaten Pasaman Barat untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Pimpinan beserta jajarannya dan pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amarullah, R., dkk., 2017. “*Analisis Besaran Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Pemerintah Daerah Dengan Metode Indeks Insentif Jabatan*”. Jurnal Borneo Administrator Vol. 13.
<https://doi.org/10.24258/jba.v13i2.311>
- Gibson, I. D. (2006). *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga
- Lestari, S. D., 2018. “*Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah*”. Katalogis Vol. 6, Hal. 17–23.
- Pakihi, M. N. (2020). *Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi, 132.
- Saadillah, M. F. (2021). *Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar*. Jurnal, 12.
- Simangunsong, F. (2017). *Metode Penelitian Pemerintahan* (Kedua). ALFABETA, cv.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.