

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALU
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

Gereford Imanuel Soedarto

NPP. 30.1240

Asdaf Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: gerefordmanuel22@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Dra. Sri Hartati, M,Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *The author focuses on the problem of the effectiveness of providing additional employee income in improving employee performance at the Personnel Agency and Regional Human Resources Development of Palu City. **Purpose:** The purpose of this research is to describe and analyze the effectiveness of providing additional employee income to improve employee performance at the Civil Service Agency and Human Resources Development in Palu City, to find out and analyze what are the inhibiting factors in providing additional employee income to improve employee performance at the Civil Service Agency and Human Resources Development in Palu City, to find out and analyze what efforts are made by the Civil Service Agency and Human Resources Development in Palu City to overcome obstacles in providing additional employee income at the Civil Service Agency and Human Resources Development in Palu City. **Method:** The research method used is descriptive qualitative research and with data collection techniques using interviews, observation, and documentation. **Result:** The provision of additional employee income in improving employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Palu City is still classified as quite good, this is seen from the preparation of a program that has been carried out well, clarity of purpose is good enough, while clarity of strategy, analysis and policy formulation and planning are relatively not good enough. The inhibiting factors for the effectiveness of providing additional employee income in improving employee performance include not being serious in achieving goals, lack of employee motivation, lack of time discipline, lack of awareness of the rules, and the availability of resources that are still inadequate. In overcoming these problems, the Personnel and Human Resources Development Agency of Palu City seeks to set and emphasize Employee Performance Goals, provide motivation and role models to employees, provide strict sanctions to employees in the form of deductions from Employee Income Supplement, and conduct additional employees or provide training to employees. **Conclusion:** The provision of Additional Employee Income (TPP) at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency of Palu City is still not running effectively. This is reflected in the five aspects of measuring effectiveness by Siagian. Four of the five aspects are: Clarity of Purpose, Clarity of Strategy, Analysis and Formulation of Policies and Planning have not been running effectively, while the aspect of Program Preparation has been effective.*

Keywords: *Effectiveness, Additional Employee Income, Employees*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penulis berfokus pada permasalahan tentang Efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mendeskripsikan dan menganalisis efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Palu, untuk mengetahui dan menganalisis apa saja faktor penghambat dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Palu, untuk mengetahui dan menganalisis apa saja upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Palu untuk mengatasi hambatan dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Palu. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dan dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara,, observasi, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu masih tergolong cukup baik, hal ini ditinjau dari Penyusunan Program yang dilakukan sudah baik, Kejelasan tujuan sudah cukup baik, sedangkan Kejelasan Strategi, Analisis dan Perumusan Kebijakan serta Perencanaan yang relative belum cukup baik. Adapun faktor penghambat Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai antara lain masih belum serius dalam mencapai tujuan, kurangnya motivasi pegawai, kurangnya disiplin waktu, kurangnya kesadaran terhadap aturan, dan ketersediaan sumber daya yang masih kurang memadai. Dalam mengatasi permasalahan tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu berupaya untuk menetapkan dan mempertegas Sasaran Kinerja Pegawai, memberikan motivasi dan teladan kepada pegawai, memberikan sanksi tegas kepada pegawai berupa Pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai, dan melakukan penambahan pegawai ataupun pemberian diklat kepada pegawai. **Kesimpulan:** Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu masih belum berjalan dengan efektif. Hal ini tergambar dari lima aspek pengukuran efektifitas oleh Siagian. Empat dari lima aspek tersebut ialah: Kejelasan Tujuan, Kejelasan Strategi, Analisis dan Perumusan Kebijakan dan Perencanaan belum berjalan dengan efektif, Sedangkan pada aspek Penyusunan Program sudah efektif. **Kata kunci:** Efektivitas, Tambahan Penghasilan Pegawai, Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara atau ASN adalah tenaga kerja yang menduduki jabatan-jabatan dalam pemerintahan. ASN adalah bagian dari struktur negara dalam menjalankan fungsinya untuk masyarakat. ASN adalah profesi yang sering disamakan dengan PNS, padahal menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Dalam Undang-Undang ini, yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. manajemen ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan

penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara harus dapat memberikan pelayanan terbaik kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat dan akurat. Tunjangan pegawai merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil yang dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan disiplin kerja yang berupa Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai dengan APBD masing-masing. Pemerintah Kota Palu dalam meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai yang dapat mendorong kinerja pelayanan dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dengan kriteria tertentu, mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah.

Pemberian tunjangan tambahan penghasilan yang ada di Kota Palu diatur dalam Peraturan Walikota Palu Nomor 8 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil. Regulasi ini sebagai dasar acuan bagi pemerintah Kota Palu dalam memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kriteria yaitu beban kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, pertimbangan obyektif lainnya dan tempat bertugas. Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dihitung berdasarkan kelas jabatan, indeks kapasitas fiskal daerah, indeks kemahalan konstruksi dan indeks penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat mendorong kinerja pelayanan dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil untuk membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah dalam mewujudkan tujuan pembangunan. Tujuan Perangkat Daerah dalam rangka mencapai tujuan Pemerintah Kota dalam bidang pelayanan publik yang baik dan profesional, serta mewujudkan aparatur dan kelembagaan yang berkualitas dan profesional adalah meningkatkan profesionalitas ASN, dengan sasaran meningkatkan kapasitas tata kelola pemerintahan, dengan menetapkan indikator tujuan Perangkat Daerah Indeks Profesionalitas ASN. Sasaran BKPSDM dalam mencapai tujuan Perangkat Daerah adalah Meningkatkan profesionalitas ASN berdasarkan pengembangan kompetensi, kualifikasi, pencapaian kinerja dan penegakan disiplin. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, pemerintah Kota Palu mengeluarkan regulasi terbaru yaitu Peraturan Walikota Palu Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Tahun 2021. Pada Peraturan Walikota Palu Nomor 8 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat 1 yang berbunyi “Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat TPP adalah tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah Kota Palu kepada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Pemerintah Daerah Kota Palu yang memenuhi kriteria dalam jangka waktu penilaian dalam upaya meningkatkan kinerja, meningkatkan disiplin, meningkatkan pelayanan publik dan pelayanan aparatur, serta meningkatkan kesejahteraan.” Yang berarti pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pemberian TPP harus sesuai dengan kriteria yang telah diberikan yaitu produktivitas kerja, tingkat kehadiran dan/atau hukuman disiplin, termasuk pajak penghasilan. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di BKPSDMD Kota Palu dilakukan sesuai dengan regulasi yang telah dikeluarkan oleh Walikota Palu yang terdapat dalam Peraturan Walikota Palu Nomor 8 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang dilakukan demi meningkatkan Kinerja pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Palu Tahun 2021 – 2026 yang dimana belum optimalnya kinerja badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota Palu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Sehingga, menurunnya produktivitas pegawai serta menurunnya kinerja pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka

permasalahan yang mendasar perwujudan visi adalah belum optimalnya kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang disebabkan oleh masih belum sempurnanya tingkat kompetensi aparatur, masih belum profesionalnya aparatur sesuai dengan bidang tugasnya, rendahnya kesejahteraan aparatur, belum optimalnya penyusunan perencanaan, pembinaan, pengembangan dan penataan pegawai, pengaruh intervensi politik terhadap pelaksanaan pembinaan dan pengembangan pegawai, kurangnya dukungan pimpinan instansi terkait dalam rangka pembinaan dan pengembangan kepegawaian di satuan kerja masing-masing, mekanisme koordinasi pembinaan dan pengembangan antar satuan kerja belum optimal, dan pandangan masyarakat terhadap perilaku aparatur pemerintah masih kurang profesional.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam pengamatan kinerja BKPSDM maupun studi tentang efektivitas dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai. Penelitian oleh Dian Suci Lestari dengan judul Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah (2018) menemukan hasil bahwa Faktor pemuasan kebutuhan belum optimal dalam pemberian tambahan penghasilan. Penilaian aspek prestasi kerja belum sesuai dengan tupoksi pekerjaan. TPP membutuhkan tanggung jawab penilaian kinerja yang mengedepankan emosional, Kualitas pekerjaan yang masih kurang, kuantitas pekerjaan yang di hasilkan juga masih kurang serta penggunaan waktu dalam bekerja. Penelitian oleh Sitti Hardiyanti Apriani, Nasir Mangasin, Intam Kurnia (2019) yang berjudul Kinerja Sekretariat Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menemukan hasil bahwa Produktivita para pegawai pada Sekretariat Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah telah berjalan dengan maksimal dalam rangka peningkatan kinerja dalam pemberian TPP, Kualitas layanan para pegawai pada Seketariat Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah telah berjalan dengan maksimal dalam rangka peningkatan kinerja dalam pemberian TPP. Penelitian oleh Mahdum Abdulkadir Al-Qadry (2020) dengan judul Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong Provinsi Papua Barat, menemukan hasil bahwa efektivitas pemeberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota sorong belum sepenuhnya optimal. Dalam pelaksanaan pemberiannya masih terdapat beberapa faktor penghambat yaitu kurangnya kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan laporan hasil kinerja dengan tepat waktu, serta tidak tersedianya anggaran yang berasal dari APBN yang merupakan dana alokasi umum. Penelitian oleh Dewi Sinta Maria, Norhidaya, Zuhsrupal Hadi yang berjudul Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Efektifitas KinerjaASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin. Menemukan hasil bahwa Efektivitas Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin dinilai sudah cukup signifikan. Hal ini dilihat dari jawaban para responden yang bernilai positif. Dengan pengaruh yang dihasilkan oleh Tunjangan TPP 16,7%. dalam meningkatkan Efektivitas Kinerja pegawai, sisanya 83,3%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini. Penelitian oleh Adi Susanto, Fachruzzaman Abdullah dengan judul Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu. Menemukan hasil bahwa Mekanisme pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu telah dilakukan sesuai standar operasional peningkatan kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu, yakni didasarkan pada Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor P.114 Tahun 2018 tentang Besaran TPP di Provinsi Bengkulu.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melaksanakan penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dan belum dilakukan oleh peneliti terdahulu, karena konteks penelitian sebelumnya berpatok pada analisis tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai. Memiliki metode yang sama dengan penelitian Adi Susanto, Fachruzza, Abdullah tetapi menggunakan teori yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teori efektivitas menurut Siagian. Selain teori, rumusan masalah yang diangkat juga memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Penulis menghubungkan penelitian dengan teori dari pemerintahan dan manajemen pemerintahan yang merupakan sesuai dengan tema fakultas.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk Untuk mendeskripsikan dan menganalisis efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Palu. untuk mengetahui dan menganalisis apa saja faktor penghambat dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Palu, untuk mengetahui dan menganalisis apa saja upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Palu untuk mengatasi hambatan dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Palu.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menempatkan peneliti sebagai instrumen kunci, untuk menetapkan fokus penelitian, memilih informan sumber data, memberi nilai pada kualitas data, analisis terhadap data, menafsirkan data yang ada serta membuat kesimpulan atas temuan dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Metode kualitatif deskriptif digunakan penulis karena langsung terjun ke lapangan sehingga di rasa lebih tepat. Melalui pendekatan ini diharapkan dapat memperoleh informasi mengenai Keefektivitasan pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan juga melalui pendekatan ini dapat menjelaskan serta mengungkapkan kondisi aktual tentang kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu.

Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan pada penelitian ini ada 7 orang yang diambil dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis menggunakan teori Efektivitas menurut P Siagian bahwa efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Teori ini didukung dengan lima variable yang menjadi pusat perhatian kejelasan tujuan, kejelasan strategi, proses analisis dan perumusan kebijakan, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat. Penulis menghubungkan teori tersebut dengan peraturan-peraturan yang memiliki hubungan terhadap permasalahan yang diteliti. Penyajian subbab juga disusun berdasarkan rumusan masalah yang ada pada penelitian.

3.1. Kejelasan Tujuan

Menurut Siagian, untuk mengetahui Efektivitas dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai diukur dari kejelasan tujuan yang jelas dan terarah, hal ini dilakukan agar pegawai dapat bekerja secara efektif untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Pemerintah Kota Palu melakukan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu dengan melakukan pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Palu yang jumlahnya disesuaikan dengan Pendapatan Asli Daerah. Pemberian Tambahan Penghasilan kepada pegawai merupakan regulasi terbaru yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Palu, yaitu pada tahun 2020 yang terdapat dalam Peraturan Walikota Palu Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil. Hal ini telah dilaksanakan di seluruh OPD yang ada di Kota Palu dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai Pemerintah di Kota Palu. Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu, pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini berdampak positif bagi pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu karena hal ini membuat pegawai menjadi lebih aktif dan semangat dalam bekerja, karena pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini menjadi motivasi untuk pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu, demikian juga dengan pelayanan terhadap masyarakat. Selain itu dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini juga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai, karena pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini terdapat pemotongan jika ada laporan terhadap kinerja pegawai yang kurang baik dan juga jika ada pegawai yang terlambat masuk kerja pemberian tambahan penghasilan ini tetap akan dipotong sesuai dengan ketentuan yang telah diatur oleh Pemerintah Kota Palu. Dalam pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, tentunya memiliki tujuan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek. Hal ini dilakukan agar tiap tahunnya dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini dapat dilihat perkembangan dan pencapaian tujuannya.

3.2. Kejelasan Strategi

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi, diperlukan suatu strategi yang bisa menunjang tercapainya tujuan yang ingin dicapai. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu melakukan beberapa strategi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai melalui pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan dari pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yaitu meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kota Palu, ada beberapa strategi yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Palu demi terwujudnya tujuan yang hendak dicapai seperti yang sudah tertuang di dalam Rencana Strategis dari BKPSDM Kota Palu. dan dalam keberlangsungannya telah berjalan lancar dan akan terus di dorong agar pencapaian tujuannya dapat segera tercapai. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu sudah cukup baik dalam merancang strategi untuk mencapai tujuan organisasi dari pemberian tambahan penghasilan pegawai yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi untuk pelaksanaannya di lapangan masih perlu didorong dan di sosialisasikan lagi kepada pegawai. Karena, masih banyak pegawai yang belum paham tujuan organisasi, sehingga masih perlu dilakukan sosialisasi terhadap strategi yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dalam melakukan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kota Palu, pimpinan dan pegawai yang berwenang telah memberlakukan pemberian sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin ataupun yang kinerjanya buruk, dengan melakukan pemotongan tunjangan dan Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterima, hal itu dilakukan agar pelaku indisipliner mempunyai efek jera sehingga kedepannya menjadi lebih disiplin. Untuk menerapkan strategi yang telah dibuat, BKPSDM Kota Palu membuat kebijakan terkait dengan pencapaian strategi, hal ini dilakukan agar pegawai yang ada dapat menerapkan kebijakan

yang telah dibuat. Hal itu dibuat agar para pegawai menjadi lebih disiplin. Karena kebijakan yang telah dibuat harus dipatuhi karena dalam pencapaian strategi terdapat sistem *reward* dan *punishment*. Semakin buruk kinerja pegawai, maka semakin buruk juga hasil yang akan diperoleh, Karena hal itulah yang menyebabkan terhambatnya pencapaian dan tujuan dari organisasi.

3.3. Analisis dan Perumusan Kebijakan

Analisis kebijakan dan perumusan kebijakan perlu dilakukan dalam suatu organisasi atau di dalam pemerintahan daerah. Hal ini dilakukan agar dalam pencapaian tujuannya, organisasi atau OPD tersebut membunyai batas-batas kebijakan yang nantinya diberikan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Analisis kebijakan dilakukan untuk melihat kebijakan mana yang cocok dilakukan untuk pencapaian tujuannya. Dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai, telah dilakukan beberapa kebijakan yang bertujuan agar tercapainya tujuan dari pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini, salah satu contoh kebijakan yang dilakukan oleh BKPSDMD Kota Palu agar tercapainya tujuan ini adalah dengan memberikan sanksi untuk pegawai yang kinerjanya kurang baik ataupun kurang disiplin, sanksi itu berupa pemotongan tunjangan ataupun TPP yang akan diterima oleh pegawai. Dan ternyata kebijakan ini cukup efektif dilakukan, karena dari hal itu pegawai di BKPSDMD Kota Palu menjadi lebih disiplin walaupun masih ada beberapa pegawai yang masih tidak peduli terhadap kebijakan tersebut. Tetapi kembali lagi bahwa kebijakan ini dilakukan BKPSDMD Kota Palu guna untuk mencapai tujuan dari pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yaitu meningkatkan kinerja pegawai.

Kebijakan yang telah dibuat oleh BKPSDMD Kota Palu sangat bergantung pada kesadaran para pegawainya, artinya sebaik apapun kebijakan yang telah dibuat semuanya akan kembali kepada para pegawainya, jika pegawainya mempunyai sifat yang suka bermalasan-malasan, itu akan menjadi penghambat buat yang lain. Karena itu kami merumuskan kebijakan yang bersifat tegas, sehingga para pimpinan dan pegawai wajib untuk mengikutinya. Hal itu harus berani dilakukan agar terciptanya kinerja dan hasil yang baik, yang kita ketahui bersama Kota Palu masih tertinggal sumber daya manusianya dari kabupaten dan kota lain, sehingga BKPSDMD Kota Palu harus bertindak tegas untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

3.4. Perencanaan

Rencana Strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai acuan apa yang akan dicapai pada 5 tahun mendatang dan bagaimana cara mencapainya setiap tahunnya serta target-target apa yang ingin diwujudkan setiap tahapan satu tahunnya untuk mencapai tujuan 5 tahunan yaitu menjamin keselarasan antara tujuan dan sasaran Pembangunan Pemerintah Kota Palu yang tertuang dalam RPJMD Kota Palu Tahun 2021-2026 dan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palu yang memuat program dan kegiatan. Jadi dalam sistem perencanaan kinerja yang dilakukan oleh BKPSDMD Kota Palu adalah dengan RPJMD yang disusun sebagai acuan kepada pegawai dan ASN dalam bekerja dan yang harus dicapai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan strategi dan arah kebijakan, selanjutnya ditetapkan sejumlah program prioritas yang akan dilaksanakan sesuai peran dan fungsi BKPSDMD Kota Palu sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dan akuntabel untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu yang lebih baik dari tahun ke tahun, maka langkah operasionalnya adalah dengan menuangkan kedalam perencanaan program dan kegiatan beserta pendanaan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi BKPSDMD Kota Palu.

Bedasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di BKPSDMD Kota Palu, terutama di bagian program dan keuangan, penulis menilai bahwa kurangnya pegawai yang ada yang membuat kadang pekerjaan di bagian program dan keuangan ini menumpuk. Hal itu karena beratnya beban kerja yang ada di bagian program dan keuangan ini yang membuat banyak pegawai yang tidak kompeten sehingga hanya terdapat beberapa pegawai yang paham di bidang program dan keuangan. Padahal seharusnya pimpinan yang ada dapat memberikan Diklat kepada pegawai di BKPSDMD Kota Palu terkait penyusunan anggaran, program dan keuangan, agar banyak pegawai yang paham mengenai bagaimana penyusunan program dan keuangan ini, dan membuat beban kerja yang ada menjadi lebih ringan.

3.5. Penyusunan Program

Dalam pelaksanaan program/kegiatan untuk mencapai keberhasilan adanya program dan kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran strategi dan indikator kinerja. Program yang dilakukan oleh BKPSDMD Kota Palu dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sudah sesuai, karena dalam penyusunan program tersebut, pimpinan dan pegawai melihat dari sasaran yang akan dicapai kedepannya, dan dari perencanaan tersebut BKPSDMD Kota Palu menilai bahwa dalam penyusunan program harus sesuai dengan kendala dan permasalahan yang terjadi di BKPSDMD Kota Palu, agar dari penyusunan program ini kedepannya permasalahan-permasalahan tersebut dapat diselesaikan. Jenis program yang telah diatur dalam Renstra BKPSDMD Kota Palu sudah sesuai dengan permasalahan yang ada di BKPSDMD Kota Palu. Untuk menjawab hal itu, kami juga sudah menyusun sasaran program yang akan kami capai kedepannya, karena hal itu dianggap sudah sesuai untuk menjawab permasalahan yang ada di BKPSDMD Kota Palu sehingga penyusunan program dan sasaran program ini dapat dikatakan sudah baik, karena sudah sesuai dengan yang akan dicapai atau dengan tujuan dari BKPSDMD Kota Palu.

3.6. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan ASN di Kota Palu. Hal ini diharapkan agar seluruh pegawai di Kota Palu dapat lebih meningkatkan kedisiplinan dan kinerjanya demi terwujudnya visi Kota Palu yang ke (3) yaitu “Mengembangkan sumber daya manusia yang tangguh menghadapi perkembangan global dan mampu beradaptasi terhadap bencana dan covid-19.” Dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, ASN dan Pemerintah Kota Palu dapat bersaing dengan kota dan kabupaten lainnya lewat kinerja pegawainya, baik dibidang kinerja dan kedisiplinan maupun dibidang pelayanan kepada masyarakat. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sudah dilaksanakan dengan baik karena mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat tercapainya tujuan yang ingin dicapai oleh Pemerintah kota Palu. tetapi dalam pencapaiannya masih ada beberapa pegawai yang tetap saja tidak peduli sehingga sering kali dilakukan pemotongan kepada pegawai. strategi yang dilakukan oleh BKPSDMD Kota Palu sudah berjalan lancar tetapi tentu saja masih banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan yaitu perlu adanya sosialisasi terkait strategi yang akan dilakukan dan perlu adanya dorongan dan motivasi terhadap pegawai agar tercapainya tujuan organisasi. Yaitu meningkatkan kinerja melalui pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di BKPSDMD Kota Palu. Perencanaan yang dilakukan

oleh BKPSDMD Kota Palu dalam meningkatkan kinerja pegawai sebenarnya sudah sesuai, hanya saja pimpinan mengharapkan untuk semua pegawai dan ASN dapat mentaati kebijakan dan aturan yang telah diatur, sehingga pekerjaan lebih efektif. Hal itu karena pimpinan menilai bahwa pegawai dan ASN masih ada yang kurang disiplin dalam bekerja.

3.7. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor penghambat terhadap permasalahan dalam penelitian diantaranya adalah Kurangnya sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas, menyebabkan beban kerja berlebih dari pegawai yang ada yang membuat terkadang harus lembur dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan pada jam kerja, terutama pegawai yang berada di bagian keuangan. Tidak hanya sumber daya saja, sarana dan prasarana yang ada juga masih perlu dibenahi, seperti rutin melakukan servis terhadap komputer yang ada, karena masih banyak komputer yang telah usang tetapi masih di pergunakan untuk kebutuhan kantor, sehingga tidak dapat dikatakan efektif karena sistem perencanaan masih sering terhambat.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis laksanakan dapat ditarik kesimpulan bahwa Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu masih belum berjalan dengan efektif. Hal ini tergambar dari lima aspek pengukuran efektifitas oleh Siagian. Empat dari lima aspek tersebut ialah: Kejelasan Tujuan, Kejelasan Strategi, Analisis dan Perumusan Kebijakan dan Perencanaan belum berjalan dengan efektif, Sedangkan pada aspek Penyusunan Program sudah efektif.

Keterbatasan Penelitian. Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan utama yaitu pada keterbatasan waktu yang dimiliki oleh penulis dalam melaksanakan penelitian sehingga data dan informasi yang didapat oleh penulis juga masih terbilang awal dan belum menyeluruh.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis mengharapkan untuk penelitian kedepannya yang mengambil permasalahan yang sama dan tempat yang sama agar melakukan penelitian secara mendalam dan menyeluruh di semua aspek yang terkait di Kota Palu, karena penulis menyadari dari hasil temuan penelitian ini yang masih tergolong awal.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing serta Dosen Penelaah yang telah mengambil andil untuk memberikan saran dan masukan dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih kepada seluruh informan penelitian yang telah bersedia untuk meluangkan waktu dan memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan penulis selama pelaksanaan wawancara, serta seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan pelaksanaan penelitian. Terima kasih.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, S. P. (2001). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Dian S. C., 2019. Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, Vol. 6 No. 7, Hal:17-23

- Sitti H. A., Nasir M., & Intam K. 2019. Kinerja Sekretariat Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). *Katalogis*, Vol. 8 No. 1, Hal: 90-100
- Mahdum, A. A., 2020. Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong Provinsi Papua Barat. *IPDN*.
- Dewi, S. M., 2020. Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin
- Adi, S., Fachruzzaman, & Abdullah., 2020. Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, Vol 10 No. 1, Hal: 43-52

