

EFEKTIVITAS PEMBERIAN TPP DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN  
HULU SUNGAI TENGAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Muhammad Hafizh Mu'tashim

30.1034

*Asdaf Kabupaten Hulu Sungai Tengah, Provinsi Kalimantan Selatan*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: [arysdansemestanya@gmail.com](mailto:arysdansemestanya@gmail.com)

Pembimbing skripsi: Drs. Haryanto, M.Si

Abstract

**Problem/Background (GAP):** *Employee welfare serves as a fundamental foundation for achieving organizational goals. The emergence of employee motivation to work is closely tied to the provision of compensation for their efforts. A well-structured compensation system has a significant impact on employee performance and organizational objectives. With the expectation of receiving fair compensation, employees are encouraged to work diligently and take responsibility. However, the Secretariat of Hulu Sungai Tengah Regency in South Kalimantan Province faces several issues in implementing the Additional Income for Civil Servants (TPP). These issues include the disproportionate TPP distribution, employees' lack of self-awareness regarding their duties and responsibilities, the absence of performance criteria for calculating TPP, and problems associated with the use of the Barabai Rajin Begawi (BRB) and E-KITA attendance applications.* **Objective:** *This study aims to determine, analyze, and describe the effectiveness of providing additional income to employees in improving their performance at the Secretariat of Hulu Sungai Tengah Regency. It also investigates the inhibiting factors and the efforts made to overcome these obstacles.* **Methodology:** *This study employs a qualitative research approach with a descriptive and inductive method. Primary and secondary data sources are utilized. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. Data analysis involves data reduction, data presentation, and concluding.* **Results/Findings:** *The research findings indicate that the effectiveness of TPP implementation at the Secretariat of Hulu Sungai Tengah Regency is fairly effective. However, there are still barriers, such as employees' lack of self-awareness regarding their duties and responsibilities, the absence of standardized criteria for evaluating completed work and performance targets, and issues with attendance and performance report submission through the E-KITA and BRB applications.* **Conclusion:** *The implementation of the Additional Income for Civil Servants (TPP) at the Secretariat of Hulu Sungai Tengah Regency has proven to be effective in improving the performance of civil servants. The identified inhibiting factors must be addressed with appropriate solutions, such as providing work*

*motivation to civil servants, intensive supervision by leaders, and improving the stability of the E-KITA and BRB applications' servers.*

**Keywords:** *Effectiveness, TPP, Performance, Employees*

#### Abstrak

**Permasalahan/latar belakang (GAP):** Kesejahteraan pegawai menjadi modal dasar dalam mencapai tujuan organisasi. Munculnya motivasi pada pegawai untuk bekerja tidak lepas dari adanya kompensasi atas pekerjaan tersebut, pemberian kompensasi yang baik akan berdampak pada capaian hasil kinerja pegawai dan tujuan organisasi. Dengan adanya kompensasi yang diterima harapannya pegawai akan bekerja dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab. Namun demikian pada Sekretariat Daerah kabupaten hulu sungai tengah provinsi Kalimantan selatan dalam pelaksanaan pemberian TPP masih terdapat permasalahan yang muncul seperti kurang proporsionalnya TPP yang diterima pegawai, kurangnya kesadaran diri pada pegawai atas tugas dan tanggung jawabnya, ketiadaan standar capaian kinerja pegawai dalam perhitungan TPP, dan permasalahan yang muncul terkait penggunaan aplikasi absen Barabai Rajin Begawi (BRB) dan E-KITA. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis serta mendeskripsikan bagaimana efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di sekretariat daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah, faktor penghambat serta upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut. **Metode:** Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Sumber data menggunakan sumber data primer dan sekunder. Teknik Pengumpulan data dilakukan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data diperoleh melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil/temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pemberian TPP di sekretariat daerah kabupaten hulu sungai tengah sudah cukup efektif, namun masih terdapat hambatan seperti kurangnya kesadaran diri pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, ketiadaan kriteria standar untuk mengevaluasi pekerjaan yang telah diselesaikan dan target capaian kinerja yang tidak memiliki regulasi khusus mengenai hal tersebut, permasalahan pada saat absensi dan pengisian laporan kinerja melalui server aplikasi E-KITA dan absen BRB. **Kesimpulan:** Pelaksanaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Faktor penghambat yang ditemukan dilapangan pada akhirnya harus diberikan solusi terbaik mengatasi permasalahan tersebut seperti memberikan motivasi kerja kepada pegawai negeri sipil, pengawasan intensif oleh pimpinan terhadap hasil kerja pegawai negeri sipil, perbaikan stabilitas server aplikasi E-KITA dan absensi Barabai Rajin Begawi (BRB).

**Kata kunci:** Efektivitas, TPP, Kinerja, Pegawai

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negeri pada pasal 21 menyebutkan bahwa pegawai negeri sipil berhak atas gaji, tunjangan, dan fasilitas. Tunjangan yang dimaksud adalah tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja sebagaimana disebutkan sebelumnya akan dibayarkan tambahan penghasilan sesuai dengan pencapaian kinerja.

Tindak lanjut dari regulasi yang ada, pemerintah provinsi Kalimantan Selatan telah meresmikan peraturan gubernur yang memberikan penjelasan terkait cara menghitung tunjangan tambahan pegawai. Tunjangan ini diberikan setiap bulan dan dihitung berdasarkan hasil laporan kinerja bulanan dan rekapitulasi absen bulanan pada SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) masing-masing. Selain itu, pemerintah daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah juga telah mengatur pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Regulasi ini diatur dalam peraturan Bupati Hulu Sungai Tengah Nomor 17 tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Menurut Pasal 1 ayat 31 dalam peraturan tersebut, tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara, yang disebut TPP ASN, diperoleh dari penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan tingkat kedisiplinan setiap bulan di luar gaji yang diterima dengan sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini, kriteria TPP ASN yang ditetapkan dalam Pasal 6 didasarkan pada beberapa faktor, yaitu: (1) beban kerja, (2) prestasi kerja, (3) kondisi kerja, (4) tempat bertugas, (5) kelangkaan profesi, dan (6) pertimbangan objektif lainnya.

Dengan adanya peraturan ini, diharapkan kinerja pegawai negeri sipil di provinsi Kalimantan Selatan dan Kabupaten Hulu Sungai Tengah dapat meningkat dengan adil dan transparan. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkala dan objektif akan membantu pemerintah untuk mengambil keputusan yang tepat dalam memberikan penghargaan dan sanksi kepada pegawai, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Perhitungan pembayaran TPP ASN berdasarkan pasal 16 dihitung sebagai berikut:

- (1) Pembayaran berdasarkan produktivitas kerja sebesar 70% dari TPP dari yang diterima ASN
- (2) Pembayaran berdasarkan disiplin kerja sebesar 30% dari yang diterima ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah sebagai salah satu SKPD yang ada di pemerintah daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah melaksanakan

pemberlakuan kebijakan tambahan penghasilan terhadap aparatur sipil negara yang bekerja di Sekretariat Daerah. Aparatur sipil negara yang dimaksud disini dikhususkan pada pegawai negeri sipil. Pemberian tambahan penghasilan tentu memiliki peran yang cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian tambahan penghasilan seharusnya menjadi pendorong meningkatnya kualitas pelayanan, namun ketidaksesuaian yang muncul menjadi sebuah masalah ketika tambahan penghasilan yang didapat oleh pegawai negeri sipil malah tidak sesuai dengan beban kerja yang ditanggung.

### **1.2. Kesenjangan Masalah Yang Diambil (GAP)**

Pemberian tambahan penghasilan tentu memiliki peran yang cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian tambahan penghasilan seharusnya menjadi pendorong meningkatnya kualitas pelayanan, namun ketidaksesuaian yang muncul menjadi sebuah masalah ketika tambahan penghasilan yang didapat oleh pegawai negeri sipil malah tidak sesuai dengan beban kerja yang ditanggung. Terdapat kesenjangan penghasilan antar pegawai di sekretariat daerah kabupaten hulu sungai tengah. Target capaian kinerja yang belum memiliki regulasi yang membahas secara mendetail terkait dengan hasil capaian kinerja pegawai di kabupaten hulu sungai tengah.

Penerapan aplikasi sebagai bentuk pelaporan pegawai untuk *input* hasil pekerjaan mereka pada aplikasi E-Kita yang baru saja diterapkan di kabupaten hulu sungai tengah serta aplikasi absensi BRB (barabai rajin begawi) sebagai bentuk penilaian kinerja pegawai melalui kehadiran.

Melalui kinerja pegawai yang dapat dinilai secara lebih efisien maka tentu capaian kerja pegawai dapat dipantau langsung oleh pimpinan. Namun, tambahan penghasilan yang diterima pegawai terdapat gap sehingga menimbulkan permasalahan yang sebab dan faktor yang mempengaruhinya harus segera dicari solusinya.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya oleh Ajeng Antania Putri, Nina Karlina dan Elisa Susanti berbentuk jurnal ilmiah dengan judul “Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan Jawa Barat” menggunakan metode penelitian penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi linier sederhana. Jurnal ini menggunakan teori Mathis , et al. (2017) dimana terdapat enam dimensi dalam menilai kinerja, yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu hasil kerja, kehadiran di tempat kerja, efisiensi hasil kerja dan efektivitas hasil kerja. Perbedaannya yaitu disini penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sementara peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah lokasi penelitian pada sekretariat daerah Kabupaten dan keduanya menggunakan fokus penelitian yang sama yaitu tambahan penghasilan pegawai. Kemudian hasil penelitiannya yaitu Pelaksanaan pemberian kompensasi di Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Namun, pegawai sering mengeluhkan tentang besarnya kesenjangan besaran kompensasi yang diterima antara staf di kantor kecamatan dengan staf di dinas lain dan tidak adanya apresiasi baik.

Penelitian selanjutnya oleh Anas Yalitoba berbentuk jurnal ilmiah dengan judul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi” menggunakan metode penelitian penelitian kuantitatif. Jurnal ini menggunakan teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan menggunakan perhitungan statistik. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sementara peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif. Persamaan yang ada antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitiannya. Kemudian hasil penelitiannya yaitu TPP berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi sebesar 79%. Namun Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi masih belum mengadopsi konsep tunjangan berbasis kinerja dalam pemberian kompensasi kepada pegawainya. Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi yang masih mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006.

Penelitian selanjutnya oleh Eka Purbaseta, Mohammad Benny Alexandri dan Mas Halimah berbentuk jurnal ilmiah dengan judul “Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung” menggunakan metode penelitian penelitian kuantitatif. Jurnal ini menggunakan teori Perbedaan yang ada diantaranya adalah konsep dan teori yang digunakan pada penelitian sebelumnya sedangkan peneliti menggunakan teori efektivitas. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Kemudian hasil penelitiannya yaitu Ketidak pahaman pegawai akan tujuan dari pada Peraturan Bupati Bandung Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 12 Tahun 2020 dan Peraturan Bupati Bandung Nomor 92 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten.

#### **1.4. Pernyataan Kebaharuan Ilmiah**

Penelitian ini merupakan sebuah inisiatif baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Selain itu, penelitian ini memiliki perbedaan signifikan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai acuan. Dalam hal ini, penelitian dilakukan di lokasi dan instansi yang berbeda. Selain itu, konteks yang digunakan dalam penelitian ini juga berbeda, karena peneliti ingin mengeksplorasi pengembangan Kompetensi aparatur sipil negara. Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan Teori Efektivitas oleh Gibson, Ivancevich, Donnelly (2006:50), yang merupakan pendekatan yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

#### **1.5. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di sekretariat daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dan upaya yang dilakukan dalam menangani permasalahan tersebut.

### **II. METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Pendekatan induktif yaitu pendekatan yang berfokus pada observasi atau pengamatan terlebih dahulu, selanjutnya menarik kesimpulan berdasarkan hasil pengamatan. Menurut Nazir (2014:146) mengemukakan bahwa induktif adalah “cara memberi alasan dengan menyusun argumen dari yang khusus atau spesifik ke argumen yang bersifat umum. Metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan deduktif ini diharapkan mampu memahami keseluruhan objek penelitian yang kemudian didapatkan pemecahan masalahnya serta menyimpulkan fenomena yang terdapat di lokasi penelitian.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1. Efektivitas Pemberian TPP Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan**

##### **3.1.1. Produktivitas**

Penerapan E-KITA dan absensi BRB di Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah telah berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja pegawai. Penilaian kinerja berbasis aplikasi memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan pekerjaan yang ditetapkan. Terpenuhinya beban kerja pegawai negeri sipil menunjukkan kemampuan mereka dalam mengelola waktu dan sumber daya

dengan efektif, serta menjaga produktivitas dan kualitas kerja yang baik. Selain itu, penerapan E-KITA dan Absen BRB telah mendorong pegawai untuk memenuhi dan melengkapi tugas pokok mereka guna mendapatkan tingkat TPP maksimal. Hal ini terbukti dari peningkatan kinerja pegawai yang mencapai 100% dalam pemenuhan beban kerja mereka, yang tercermin dalam rekapitulasi MyTPP bulan Desember 2022.

### **3.1.2. Efisiensi**

Efisiensi dalam organisasi mengacu pada kemampuan mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien, dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Perencanaan dan pengukuran kinerja yang tepat, pengembangan prosedur kerja yang efektif, penggunaan teknologi yang sesuai, dan manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah faktor penting dalam meningkatkan efisiensi organisasi. Dalam konteks penelitian ini, efisiensi juga merujuk pada ketepatan pencapaian sasaran program organisasi. Sasaran yang jelas dan terukur, kerjasama antara pegawai, dan pengelolaan sumber daya yang baik berperan dalam mencapai ketepatan pencapaian sasaran. Evaluasi program secara berkala juga diperlukan untuk memastikan kelancaran pelaksanaan program dan pencapaian hasil sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

### **3.1.3. Kepuasan**

Kepuasan kerja dalam konteks kepegawaian mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Faktor-faktor seperti sikap karyawan, absensi, keterlambatan, dan keluhan kesah berperan dalam tingkat kepuasan. Kesejahteraan pegawai melibatkan kondisi fisik, mental, dan sosial di tempat kerja, yang mempengaruhi motivasi dan kinerja. Program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) melalui aplikasi E-KITA dan absensi BRB meningkatkan kesejahteraan pegawai. Namun, terdapat perbedaan jumlah TPP antara bagian yang menyebabkan kecemburuan sosial. Meskipun demikian, tingkat kepuasan pegawai terhadap TPP cukup baik. Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah memberikan pelayanan publik melalui situs resmi dan bagian-bagian seperti kesejahteraan rakyat. Perlu perhatian terkait ketidakadilan dalam kompensasi dan TPP. Penggunaan aplikasi E-KITA untuk memonitor kinerja pegawai telah dilakukan. Pengisian form kinerja yang sesuai dengan capaian kerja berdampak pada penerimaan TPP pegawai.

### **3.1.4. Fleksibilitas**

Fleksibilitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah terlihat dalam kemampuan mereka untuk beradaptasi dan meningkatkan kinerja. Pengawasan dilakukan melalui penilaian kinerja, pemeriksaan dokumen, serta menggunakan aplikasi E-KITA dan absensi BRB. Umpan balik diberikan untuk memperbaiki kinerja. Pengawasan yang efektif mendorong kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas. Pimpinan melakukan pengawasan terhadap kualitas kinerja dan memberikan teguran jika diperlukan. Pengawasan juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memastikan kinerja yang baik berdampak pada TPP. Pimpinan dan kepala subbagian tata usaha melakukan pengawasan dengan melaporkan kinerja tepat waktu. Pemberian TPP ditentukan berdasarkan hasil penilaian dan kesesuaian dengan tugas pokok dan fungsi pegawai. Meskipun menghadapi hambatan, pimpinan merespon keluhan dan menjaga keadilan dalam pemberian TPP. Pengisian laporan kinerja melalui aplikasi E-KITA menjadi faktor penilaian. Pengawasan terus dilakukan untuk menjaga disiplin dan kualitas kinerja pegawai.

### **3.1.5. Mutu**

Evaluasi efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah melibatkan penilaian kinerja pegawai berdasarkan pencapaian poin minimum yang diatur dalam kebijakan peraturan daerah. Tingkat kedisiplinan pegawai di lingkungan tersebut menjadi indikator mutu yang penting dalam evaluasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan secara umum mengalami peningkatan, terutama dalam hal absensi harian selama hari kerja. Penggunaan aplikasi absensi BRB dan E-KITA memberikan dampak positif pada tingkat kedisiplinan pegawai. Aplikasi BRB mewajibkan pegawai untuk hadir dan pulang tepat waktu, sedangkan E-KITA mendorong pegawai untuk menginput data capaian kinerja. Penilaian kinerja juga berdampak pada jumlah TPP yang diterima. Meskipun masih terdapat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai, namun tingkat kedisiplinan secara keseluruhan cenderung meningkat setiap bulannya.

## **3.2. Faktor Penghambat Pemberian TPP Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah**

### **3.2.1. Kurangnya Kesadaran Diri Pegawai Terhadap Tugas dan Tanggung Jawabnya**

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah didasarkan pada tingkat jabatan, penilaian kinerja, dan kedisiplinan pegawai dengan tujuan memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang ditetapkan. Namun, masalah muncul ketika beberapa pegawai tidak bertanggung jawab dalam melaporkan hasil kerja, baik dengan mengisi laporan secara asal-asalan hanya untuk memenuhi target maupun melaksanakan pekerjaan di luar tugas pokoknya. Ketidakbertanggungjawaban dalam pengisian laporan kinerja di aplikasi E-KITA menjadi masalah yang perlu diatasi. Perubahan sistem penilaian TPP mendorong pegawai untuk bekerja dan memenuhi tugas dan arahan pimpinan, tetapi sebagian pegawai masih kurang memahami sepenuhnya tugas yang harus mereka lakukan. Pimpinan perlu mengawasi dan mengecek pekerjaan bawahan serta mengingatkan mereka tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Sistem penilaian TPP saat ini berfokus pada kinerja dan kedisiplinan kehadiran pegawai. Transformasi dari sistem manual ke digital dalam pendokumentasian kinerja menjadi kendala, terutama bagi pegawai yang lambat beradaptasi. Di masa depan, sistem penilaian TPP diharapkan dapat berkembang dengan adanya bukti pekerjaan. Perubahan dalam sistem pemberian TPP juga mengungkapkan kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan dan tugas mereka sebagai akibat perubahan sebelumnya. Oleh karena itu, tingkat kesadaran pegawai perlu ditingkatkan

### **3.2.2. Tidak Ada Standar Untuk Mengevaluasi Hasil Capaian Kinerja**

Peraturan Bupati Nomor 17 tahun 2022 telah mengatur mengenai pemberian tambahan penghasilan pegawai, namun dalam pelaksanaannya penilaian kinerja di E-KITA belum memiliki dasar hukum yang jelas. Penginputan data pekerjaan oleh pegawai belum dilengkapi dengan sistem yang mampu memfilter pekerjaan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Banyak pegawai yang menginputkan capaian pekerjaan secara sembarangan tanpa memperhatikan tugas pokok dan fungsinya, menciptakan kinerja yang dibuat-buat untuk mencapai target 30 capaian kinerja setiap bulannya. Kemampuan aplikasi penilaian kinerja E-KITA perlu diperbarui agar setiap pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban.

Pencapaian kinerja minimum sebanyak 30 capaian kinerja setiap bulan, yang diketahui oleh pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah, sayangnya belum memiliki dasar hukum yang tetap. Meskipun target tersebut diikuti berdasarkan arahan pimpinan, belum ada dasar yang jelas terkait dengan target tersebut. Pengisian form kinerja melalui aplikasi E-KITA tidak menyediakan seleksi otomatis dan bukti hasil kerja. Oleh karena itu, pimpinan harus secara langsung mengevaluasi kinerja bawahannya sebagai tugas tambahan. Selain

kekurangan dalam sistem aplikasi E-KITA, jumlah target capaian kinerja yang tidak memiliki dasar juga menjadi faktor penghambat, sehingga pegawai cenderung menginputkan pekerjaan secara sembarangan untuk mencapai target yang ditetapkan.

### **3.2.3. Permasalahan Pada Saat Absensi Dan Pengisian Laporan Kinerja Melalui Server Aplikasi E-KITA dan Absen BRB**

Server aplikasi E-KITA dan absensi BRB yang digunakan oleh pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah sering mengalami masalah saat banyak pengguna mengaksesnya secara simultan. Terutama pada saat absensi dan pengisian laporan hasil kinerja, kegagalan dalam proses tersebut sering terjadi, yang berdampak pada TPP yang diterima oleh pegawai. Dalam wawancara, kepala bagian umum mengungkapkan keluhan pegawai terkait potongan TPP akibat error server absensi BRB. Staff pengadministrasi kepegawaian juga menyebutkan bahwa server E-KITA sering mengalami gangguan saat banyak pegawai mengaksesnya untuk menginput data kinerja. Observasi penulis menunjukkan bahwa masalah pada server tersebut menyebabkan penurunan TPP, meskipun bukan kesalahan pegawai.

### **3.3. Upaya Yang Dilakukan Untuk Menangani Permasalahan Pemberian TPP Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah.**

#### **3.3.1. Memberikan Motivasi Kerja Kepada Pegawai Negeri Sipil**

Motivasi merupakan faktor penting dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi yang baik akan menghasilkan capaian kinerja yang baik pula. Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah, peran pimpinan dan rekan kerja juga berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Dalam wawancara, kepala bagian umum mengungkapkan pentingnya mengevaluasi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak sesuai, serta memberikan solusi. Pimpinan juga memberikan penghargaan seperti makanan sebagai bentuk apresiasi dan kesungguhan pegawai dalam bekerja. Tujuan dari tindakan ini adalah meningkatkan motivasi dan memberikan hasil terbaik untuk organisasi. Observasi dan wawancara menyimpulkan bahwa pimpinan turut serta dalam memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

### **3.3.2. Pengawasan Intensif Oleh Pimpinan Terhadap Hasil Kerja Pegawai Negeri Sipil**

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam pemberian penghargaan. Kinerja yang baik mencerminkan produktivitas, efisiensi, dan pencapaian target yang ditetapkan. Pimpinan memiliki peran penting dalam mengevaluasi dan menilai kemampuan pegawai dalam bidangnya berdasarkan kinerja yang dicapai. Dalam wawancara, asisten bidang pemerintahan dan kesejahteraan rakyat menyatakan bahwa pimpinan mengawasi kinerja pegawai dengan bijak, memberikan arahan, dan tidak langsung memotong TPP jika ada ketidaksesuaian kinerja. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki dan mengingatkan pegawai agar memahami tugas mereka. Pada wawancara lain, kepala bagian perencanaan dan keuangan menjelaskan bahwa ketika terjadi ketidaksesuaian kinerja, pimpinan memberikan pengarahan kepada pegawai untuk memperbaiki kesalahan agar TPP tidak dipotong. Dari wawancara tersebut terlihat bahwa pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah telah memperhatikan kinerja pegawai, karena mereka bertanggung jawab atas laporan pekerjaan dan menggunakan laporan tersebut sebagai dasar penilaian kinerja dan penentuan TPP.

### **3.3.3. Perbaikan Stabilitas Server Aplikasi E-KITA dan Absensi Barabai Rajin Begawi (BRB)**

Sekretariat Daerah Hulu Sungai Tengah telah melakukan perbaikan dan evaluasi sistem secara bertahap oleh tenaga ahli teknologi informasi. Upaya ini dilakukan untuk meningkatkan stabilitas aplikasi E-KITA dan absen BRB, sehingga penggunaan aplikasi tersebut menjadi lebih lancar. Perbaikan ini diharapkan dapat memfasilitasi pemberian tambahan penghasilan pegawai tanpa kendala. Evaluasi aplikasi tersebut juga dilakukan secara rutin dan hasilnya disampaikan kepada pimpinan sebagai acuan untuk perbaikan dan pembaruan sistem. Tujuannya adalah mencari solusi atas kendala yang dihadapi pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Selain itu, pegawai juga saling mengingatkan untuk mengisi capaian kerja tepat waktu, demi mengurangi risiko masalah pada server akibat banyaknya pengguna yang mengakses, serta menghindari pemotongan TPP yang diterima.

## **3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Ajeng Antania Putri, Nina Karlina dan Elisa Susanti, berjudul “Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan Jawa Barat”. dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi

linier sederhana dan menggunakan teori Mathis, et al. (2017) dimana terdapat enam dimensi dalam menilai kinerja, yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu hasil kerja, kehadiran di tempat kerja, efisiensi hasil kerja dan efektivitas hasil kerja. Adapun temuan penelitiannya Pelaksanaan pemberian kompensasi di Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Namun, pegawai sering mengeluhkan tentang besarnya kesenjangan besaran kompensasi yang diterima antara staf di kantor kecamatan dengan staf di dinas lain dan tidak adanya apresiasi baik. Perbedaannya dengan penelitian penulis adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sementara peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. dan persamaannya penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah lokasi penelitian pada sekretariat daerah Kabupaten dan keduanya menggunakan fokus penelitian yang sama yaitu tambahan penghasilan pegawai. Anas Yalitoba, berjudul "Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi". dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan menggunakan perhitungan statistik. Adapun temuan penelitiannya TPP berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja

pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi sebesar 79%. Namun Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi masih belum mengadopsi konsep tunjangan berbasis kinerja dalam pemberian kompensasi kepada pegawainya. Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi yang masih mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sementara peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif. Persamaan yang ada antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokus penelitiannya.

Eka Purbaseta, Mohammad Benny Alexandri, Mas Halimah, berjudul "Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung". Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif (Qualitative Research) dan teori model George C. Edward III yang terdiri dari komunikasi, sumber daya kebijakan, disposisi atau sikap pelaksana, dan struktur birokrasi. Adapun temuannya yaitu Ketidakpahaman pegawai akan tujuan dari pada Peraturan Bupati Bandung Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 12 Tahun 2020 dan Peraturan Bupati Bandung Nomor 92 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan. Perbedaan yang ada diantaranya adalah konsep dan teori yang digunakan pada

penelitian sebelumnya sedangkan peneliti menggunakan teori efektivitas. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

#### IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

Pelaksanaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah efektif meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui aplikasi E-KITA dan BRB. Meskipun ada kendala adaptasi dan eror pada aplikasi absensi BRB, terjadi kemajuan pada kualitas kinerja secara keseluruhan.

Faktor penghambat pemberian TPP dan peningkatan kinerja meliputi kurangnya kesadaran diri, kriteria evaluasi yang tidak jelas, serta masalah pada absensi dan pengisian laporan melalui aplikasi E-KITA dan BRB.

Upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut meliputi memberikan motivasi kerja, pengawasan intensif oleh pimpinan, dan perbaikan stabilitas server aplikasi E-KITA dan BRB.

Diperlukan sosialisasi intensif tentang penggunaan aplikasi E-KITA dan absensi BRB, pemberian sanksi kepada pelanggar, dan pengawasan ketat terhadap pengisian laporan kinerja. Regulasi khusus juga perlu dibuat untuk mengatur target capaian kinerja harian atau bulanan yang adil dan proporsional.

Perbaikan aplikasi E-KITA dan absensi BRB meliputi penambahan sistem seleksi otomatis, lampiran foto dokumentasi hasil kinerja, dan stabilisasi server. Tim teknologi informasi yang dioptimalkan akan memantau dan merawat server dengan lebih baik.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu yang cukup singkat. Sehingga untuk mendalami observasi dan melakukan wawancara yang semakin mendalam kepada informan untuk mendukung data yang lebih valid peneliti memanfaatkan waktu yang sedikit lebih dari surat ijin yang diberikan sehingga data yang ditemukan lebih bisa valid.

**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 keefektifitasan program pemberian TPP terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat daerah kabupaten hulu sungai tengah. Agar program tersebut dapat berjalan lebih baik dengan harapan hasil penelitian serupa akan membuahkan hasil yang lebih mendalam.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih dan rasa syukur yang paling tinggi ditujukan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, kedua orang tua, adik, seluruh keluarga besar serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.



## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

Gibson dan Ivanovich, Donelly. 2006. Organisasi: perilaku struktur proses. Jakarta: Erlangga

Nazir, M. 2014. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia

Peraturan Bupati Hulu Sungai Tengah Nomor 17 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Purbaseta, E., M. B. Alexandri., M. Halimah. 2021. Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung. *Responsive* 4 (1): 47-55

Putri, A. A., N. Karlina, E. Susanti. 2022. Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Negara* 14 (1): 1-6

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Yalitoba, A. 2019. Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Journal of Social Welfare* 6 (1):30-41

