

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS SOSIAL
KABUPATEN BONE PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Yunhi Hernawan

NPP. 31.0851

Asdaf Kabupaten Bone, Provinsi Sulawesi Selatan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: yunhihernawan05@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Drs. Haryanto, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The Bone Regency Government hopes that providing additional employee income can improve employee welfare by being able to raise the enthusiasm of employees to carry their duties and functions quickly precisely so that the performance produced by civil servants can be maximized. The amount of additional employee income given is based on performance assessment indicators, discipline, and adapts to APBD absorption conditions. **Purpose:** The purpose of this research (1) to find out and describe and analyze the effectiveness of providing additional employee income (TPP) for Civil Servants the Bone Regency Social Service, South Sulawesi Province (2) to find out and describe and analyze the obstacles to the effectiveness of providing additional employee income (TPP) for Civil Servants at the Bone Regency Social Service, South Sulawesi Province (3) to find, describe and analyze what the Bone Regency Social Service, South Sulawesi Province. **Method:** The research used is a qualitative approach in examining the effectiveness of providing additional employee income for civil servants at the Bone Regency Social Service, South Sulawesi Province. Data collection techniques this research used simple questionnaires, interviews, observation and documentation. Data analysis techniques are carried out by data reduction, data presentation, and drawing conclusions. **Result:** This research shows that the effectiveness of providing additional employee income (TPP) at the Bone Regency Social Service has been quite effective in increasing the work motivation of Civil Servants with effectiveness percentage of 81%. The criteria for quality, productivity and satisfaction are effective. However, the criteria for efficiency, adaptability and development still need to be improved. **Conclusion:** Based on Sedarmayanti's concept of effectiveness, TPP increases employee motivation at work so that what the agency targets can be realized.

Keywords: *Effectiveness, Additional Employee Income, Social Services*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pemerintah Kabupaten Bone berharap pemberian tambahan penghasilan pegawai dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai yang mampu membangkitkan semangat para pegawai untuk melakukan tugas dan fungsinya dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai negeri sipil bisa maksimal. Besaran tambahan penghasilan pegawai yang diberikan berdasar pada indikator penilaian kinerja, kedisiplinan, dan menyesuaikan dengan kondisi serapan APBD. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui dan mendeskripsikan serta

menganalisis efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan (2) untuk mengetahui dan mendeskripsikan serta menganalisis hambatan dalam efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan (3) untuk mengetahui dan mendeskripsikan serta menganalisis supaya yang dilakuakn Dinas Sosial Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. **Metode:** Penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dalam meneliti Efektivitas Pemberian tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket sederhana, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Sosial Kabupaten Bone telah cukup efektif dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil dengan persentase efektivitas sebesar 81%. Untuk kriteria kualitas, produktivitas, dan kepuasan sudah efektif. Namun, untuk kriteria efisiensi, kemampuan beradaptasi, dan pengembangan masih perlu ditingkatkan. **Kesimpulan:** Garis besar penelitian ini berdasarkan konsep Sedarmayanti mengenai efektivitas , TPP meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga apa yang ditargetkan instansi dapat terealisasikan.

Kata kunci: Efektivitas, Tambahan Penghasilan Pegawai, Dinas Sosial

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu hak Pegawai Negeri Sipil dalam Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara adalah mengenai pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai yang terdapat pada pasal 21. Di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 21 ayat (5) menyatakan bahwa PNS juga berhak memperoleh tunjangan serta fasilitas, termasuk tunjangan dan fasilitas jabatan dan tunjangan dan fasilitas individu yang dibayarkan berdasarkan pencapaian kinerja.

Dalam hal peningkatan kualitas kinerja pegawai, pemerintah memberi penghargaan kepada pegawai atas kinerja pegawai. Pemberian penghargaan ini diharapkan mampu memacu motivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas diri dalam bekerja. Pemberian penghargaan diantaranya berupa gaji, bonus, promosi, dan insentif (Ihsan 2017) . Kesejahteraan pegawai juga bisa tercapai dengan adanya pemberian penghargaan ini sehingga meminimalisir terjadinya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme oleh pegawai.

Pemberian tambahan penghasilan pegawai dilakukan dengan berdasar pada kinerja pegawai negeri sipil sesuai dengan beban kerja yang diembannya dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Dimana, kinerja Pegawai Negeri Sipil ini merupakan hal yang sangat penting untuk keberlangsungan dan keberhasilan jalannya suatu pemerintahan. Apabila seorang pegawai telah memberikan dedikasi berupa kinerja yang baik maka sudah sepatutnya para pegawai mengharapkan imbalan baik dalam bentuk uang maupun penghargaan lainnya (Sumariati et al. 2022). Untuk mewujudkannya, pemerintah membuat sebuah kebijakan yang dapat membantu untuk meningkatkan kinerja dan motivasi bagi pegawai berupa pemberian tambahan penghasilan pegawai yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai telah diterapkan di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan termasuk di Dinas Sosial Kabupaten Bone. Berdasarkan Peraturan Bupati Bone Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone, tunjangan diberikan kepada pegawai negeri sipil untuk meningkatkan disiplin, kinerja, motivasi, dan kesejahteraan pegawai pada lingkungan pemerintah Kabupaten Bone. Pemerintah Kabupaten Bone berharap pemberian tambahan penghasilan pegawai dapat dimaksimalkan dan lebih diefektifkan dalam pelaksanaannya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai yang mampu membangkitkan semangat para pegawai untuk melakukan tugas dan fungsinya dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai negeri sipil bisa maksimal.

Pemberian TPP dalam pelaksanaannya sering terjadi keterlambatan bahkan pencairannya pernah dirapel usai 3 bulan tertunggak. Selain itu, ditemukan juga permasalahan lain yaitu meskipun TPP sudah diberikan akan tetapi masih terdapat Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin dan tidak konsisten dalam bekerja sehingga berdampak pada capaian indikator kinerja Dinas Sosial Kabupaten Bone tidak konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program TPP di Dinas Sosial Kabupaten Bone belum berjalan sesuai harapan.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pokok permasalahan yang menjadi fokus oleh peneliti dalam penelitian adalah mengetahui dan menganalisis efektivitas pemberian TPP yang merupakan salah satu program pemberian tunjangan pegawai yang dilakukan dengan berdasar pada indikator penilaian kinerja, kedisiplinan, dan menyesuaikan dengan kondisi serapan APBD.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu terkait efektivitas TPP. Penelitian Aswan Basis Panrita berjudul Efektivitas Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja Pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (2022 ASWAN BASIS PANRITA 4620104005-2 n.d.), bahwa Pemberian tambahan penghasilan pegawai dari segi pencapaian tujuan dan integrasi sudah efektif, namun dari segi adaptasi masih ditemukan beberapa pegawai yang belum mahir pada pengoperasian aplikasi E-kinerja. Penelitian oleh Heyjude Dewi Puspita Sari berjudul Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban (Sari 2021), bahwa Implementasi kebijakan pemberian penghasilan tambahan bagi PNS daerah pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Penelitian oleh Eva Susanti berjudul Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (207121084-2 n.d.) mengemukakan bahwa Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi pegawai belum optimal dikarenakan dalam pelaksanaannya dilakukan secara merata tanpa dilakukan analisa terhadap kinerja tiap pegawai. Penelitian oleh Hendri Hendri dan Hasim As'ari berjudul Efektivitas Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi PNS (Hendri and As' ari 2022) menemukan bahwa TPP pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai belum sepenuhnya sesuai dengan efektivitas

yang ada, dikarenakan penilaian kehadiran kinerja yang berdampak pada disiplin pegawai yang masih kurang dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu masih kurangnya penilaian kehadiran pegawai pada apel di sore hari yang kadang tidak dilaksanakan oleh sebagian pegawai yang bertugas pada hari tersebut. Penelitian oleh Chitra Indah Sari berjudul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang (Indah Sari 2021) bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Penelitian oleh Riko Yudha Ary Agustian berjudul Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur (Yudha et al. n.d.) menunjukkan Secara keseluruhan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKPSDM Kabupaten Malang bisa dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja dan motivasi bagi pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari semangat kerja, hasil kerja dan tingkat kedisiplinan yang dimiliki para pegawai meningkat setelah adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Penelitian oleh Dian Suci Lestari berjudul Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah (Lestari 2018) mengemukakan 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. Penilaian SDM TPP belum berdasar beban kerja dan resiko pekerjaan, begitu juga dalam penilaian kedisiplinan sehingga hanya sekedar absen tidak berada di kantor full time. Prestasi kerja yaitu beban kerja belum tercapai sehingga tambahan penghasilan tidak menjamin keadilan sebenarnya. Penelitian oleh Irna Suryani, Budiman Rusli, Heru Nurasa berjudul Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPPD Kabupaten Bandung (Suryani, Rusli, and Nurasa 2021) menemukan bahwa implementasi kebijakan tambahan penghasilan berbasis kinerja yang ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasi dapat meningkatkan kinerja pegawai yang harus disertai dengan adanya pengawasan mengenai objektivitas perhitungan besar tunjangan kinerja yang diterima pegawai. Penelitian Erwin Musdah dan Muhammad Ikhsan Rahman berjudul Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi ASN Di BKPSDM Kota Makassar (Musdah and Rahman 2021) mengemukakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN di BKPSDM Kota Makassar sudah efektif khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja ASN. Kesejahteraan ASN dibesarkan dari peningkatan waktu dan nominal TPP yang diterima. Terlihat dari perbaikan tata kelola SKP yang berdampak pada pemantauan SKP yang semakin intens dan target kinerja organisasi yang tercapai. Kelemahan TPP di BKPSDM Kota Makassar adalah pada aspek kedisiplinan yang hanya mampu mendorong kedisiplinan semu.. Penelitian oleh Adi Susanto, Fachruzzaman, dan Abdullah berjudul Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Di Provinsi Bengkulu (Susanto, Fachruzzaman, and Abdullah 2020) menemukan bahwa Mekanisme pemberian Penghasilan Tambahan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu telah dilaksanakan sesuai standar operasional peningkatan kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu, yaitu berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu tentang Pemberian Penghasilan Tambahan Kepada Pegawai Pemerintah Provinsi Bengkulu.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda penelitian yang dilakukan berfokus pada mengetahui dan menganalisis efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bone. Penelitian ini menggunakan Teori Efektivitas Sedarmayanti (2012:261) untuk mengukur keefektifitasan program TPP di Dinas Sosial Kabupaten Bone. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif dalam menentukan informan dan memperoleh suatu data pada penelitian ini peneliti menggunakan angket sederhana, wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1.5. Tujuan.

Tujuan penelitian yang dilaksanakan peneliti dalam melakukan pencapaian hasil penelitian yang memiliki tujuan untuk dapat mengetahui, mendeskripsikan serta menganalisis efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan, mengetahui dan menganalisis hambatan serta upaya yang dilakukan Dinas Sosial dalam mengatasi hambatan.

II. METODE

Peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Pada penelitian ini pengumpulan data dikumpulkan berdasarkan uraian-uraian secara verbal seperti narasi-narasi. Untuk keperluan analisa data menggunakan kualitatif, peneliti juga mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan (Adlini et al. 2022). Untuk mengukur hasil penelitian masing masing variable dari 5 kategori tersebut sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Rentang Nilai dan Kategori

Persentase	Kategori
100%	Sangat efektif
90% - 100%	Efektif
80% - 90%	Cukup efektif
60% - 80%	Kurang efektif
Dibawah 60%	Tidak efektif

Sumber : Bani Peki, 2016

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menggunakan teori Efektivitas Sedarmayanti (2012) terkait efektivitas pemberian tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Sosial dengan tentang efektivitas dengan 6 dimensi yaitu kriteria kualitas, kriteria produktivitas, kriteria efisiensi, kriteria kepuasan, kriteria kemampuan beradaptasi, dan kriteria perkembangan yang didukung dengan hasil tanggapan pegawai pada angket sederhana dengan menggunakan masing-masing variabel dari 5 kategori menurut Bani Pakei (2016) yang telah dibahas dalam 6 (enam) subbab berikut,

3.1. Kriteria Kualitas

Kriteria kualitas, menurut Sedarmayanti (2012), mencakup kemampuan pegawai untuk berusaha dan mempertahankan pencapaian tujuan dalam berbagai lingkungan institusional. Dalam Kriteria Kualitas dapat dikatakan sudah cukup baik pada indikator mendekati aspek kesempurnaan dan evaluasi kerja ditandai dengan kinerja pegawai yang meningkat dengan adanya program TPP ini.

Adapun hasil tanggapan dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait Kriteria Kualitas :

Tabel 3. 1
Hasil Tanggapan Pegawai Terkait Kriteria Kualitas

No	Pertanyaan	Sangat baik	Baik	Kurang baik	Hasil
1	Pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait pemahaman mekanisme pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai	9	-	-	27
2	Pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait pemahaman regulasi pemberian TPP	7	2	-	25
3	Pemberian TPP mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya	8	1	-	26
4	Pegawai negeri sipil memaksimalkan kompetensinya dalam bekerja setelah adanya pemberian TPP	8	1	-	26
Total					104
Rata-rata (%)					96%

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait dengan Kriteria Kualitas terbilang efektif dengan total poin yang didapatkan dari tanggapan pegawai sekitar 104 poin dari 108 poin dengan rata-rata persentase sekitar 96%.

3.2. Kriteria Produktivitas

Menurut Sedarmayanti (2012), produktivitas didefinisikan sebagai jumlah keluhan yang diajukan oleh karyawan selama mereka bekerja di tempat kerja mereka. Tingkat keluhan ini dikaitkan dengan elemen sosial dan ekonomi lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Pada kriteria produktivitas, terdapat dua indikator yaitu tingkat keluhan pegawai dan hubungan antara input dan output. Pada indikator tingkat keluhan pegawai yang diperoleh dinilai cukup baik karena dengan adanya TPP mampu mengurangi keluhan yang sering muncul pada pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bone dan untuk indikator hubungan antara input dan output peningkatan kinerja juga sudah cukup baik namun kembali lagi kepada diri pegawai masing-masing dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun hasil tanggapan dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait Kriteria Produktivitas:

Tabel 3. 2
Hasil Tanggapan Pegawai Terkait Kriteria Produktivitas

No	Pertanyaan	Sangat Baik	Baik	Kurang baik	Hasil
1	Produktivitas pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bone meningkat dengan adanya pemberian TPP	9	-	-	27
2	Pemberian TPP sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai	8	1	-	26
3	Pemberian TPP diberikan berdasarkan capaian kinerja dan kedisiplinan pegawai	9	-	-	27
4	Pemberian TPP dapat mengurangi tingkat keluhan pegawai	9	-	-	27
Total					107
Rata-rata (%)					99%

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait dengan Kriteria Produktivitas terbilang efektif dengan total poin yang didapatkan dari tanggapan pegawai sekitar 107 poin dari 108 poin dengan rata-rata persentase sekitar 99 %.

3.3. Kriteria Efisiensi

Menurut Sedarmayanti (2012), efisiensi diukur berdasarkan peningkatan kompetensi pegawai dan dukungan yang diberikan oleh organisasi untuk mengembangkan kompetensi antar pegawai dalam lingkup kerja mereka. Dalam kriteria efisiensi dikatakan belum cukup baik pada indikator pemanfaatan biaya dan waktu dikarenakan TPP yang diperoleh setiap bulannya belum maksimal untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pegawai secara maksimal. Adapun hasil tanggapan dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait Kriteria Efisiensi:

Tabel 3. 3
Hasil Tanggapan Pegawai Terkait Kriteria Efisiensi

No.	Pertanyaan	Sangat Baik	Baik	Kurang baik	Hasil
1	Pemberian TPP sudah diberikan tepat waktu tiap bulannya	2	2	5	15
2	Pegawai negeri sipil mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu	6	2	1	23
3	Pegawai mampu memanfaatkan biaya/waktu untuk peningkatan kualitas diri setelah adanya program TPP	1	3	5	14
Total					52
Rata-rata (%)					64%

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait dengan Kriteria Produktivitas terbilang kurang efektif dengan total poin yang didapatkan dari tanggapan pegawai sekitar 52 poin dari 81 poin dengan rata-rata persentase sekitar 61 %.

3.4. Kriteria Kepuasan

Kepuasan diukur dari seberapa baik kebutuhan sehari-hari pegawai terpenuhi secara berkelanjutan, yang berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja pegawai. Dalam mengukur efektivitas, digunakan dua indikator yaitu indikator pemenuhan target kebutuhan dan pengukuran daftar hadir dan disiplin waktu. Dalam kriteria kepuasan pada indikator pemenuhan kebutuhan sehari-hari dan pengukuran daftar hadir dan disiplin waktu dapat dikatakan sudah efektif ditandai dengan para pegawai yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan kedisiplinan pegawai. Adapun hasil tanggapan dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait Kriteria Kepuasan:

Tabel 3. 4
Hasil Tanggapan Pegawai Terkait Kriteria Kepuasan

No.	Pertanyaan	Sangat Baik	Baik	Kurang baik	Hasil
1	Pegawai merasa puas dengan adanya program TPP	9	-	-	27
2	Program TPP mampu meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai	9	-	-	27
3	Kedisiplinan pegawai meningkat dengan adanya program TPP	8	1	-	26
4	Pegawai hadir tepat waktu dalam bekerja setelah adanya program TPP	7	2	-	25
Total					105
Rata-rata (%)					97%

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait dengan Kriteria Kepuasan terbilang efektif dengan total poin yang didapatkan dari tanggapan pegawai sekitar 105 poin dari 108 poin dengan rata-rata persentase sekitar 97 %.

3.5. Kriteria Kemampuan Beradaptasi

Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyesuaikan diri dengan kondisi sosial baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, dan juga sebagai ukuran kemampuan pegawai dalam mengikuti perkembangan teknologi saat ini. Terdapat dua indikator dalam kriteria ini yaitu indikator perubahan internal dan eksternal serta menyesuaikan dengan perubahan teknologi. Dalam kriteria kemampuan beradaptasi dikatakan sudah cukup baik pada indikator perubahan eksternal dan internal namun masih perlu ditingkatkan pada indikator menyesuaikan

dengan perubahan teknologi perlu ditingkatkan dikarenakan masih terdapat pegawai yang belum mampu untuk menggunakan aplikasi e-kinerja dalam pengisian laporan kinerja harian. Adapun hasil tanggapan dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait Kriteria Kemampuan Beradaptasi:

Tabel 3. 5
Hasil Tanggapan Pegawai Terkait Kriteria Kemampuan Beradaptasi

No	Pertanyaan	Sangat Baik	Baik	Kurang baik	Hasil
1	Pegawai mampu menyeimbangkan antara TPP yang diperoleh dengan kedisiplinannya	5	3	1	22
2	Pegawai mampu menyeimbangkan antara hak dan kewajibannya dalam memperoleh TPP	5	4	-	23
3	Pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait pemahaman pengelolaan aplikasi E-Kinerja	-	7	2	16
4	Pegawai tepat waktu dalam mengisi E-Kinerja tiap bulannya	-	6	3	15
5	Pegawai mampu beradaptasi dengan adanya perubahan teknologi	-	5	4	14
Total					90
Rata-rata (%)					67%

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait dengan Kriteria Kemampuan Beradaptasi terbilang kurang efektif dengan total poin yang didapatkan dari tanggapan pegawai sekitar 90 poin dari 135 poin dengan rata-rata persentase sekitar 67 %.

3.6. Kriteria Pengembangan

Menurut Sedarmayanti, kriteria untuk pengembangan menunjukkan keinginan pegawai untuk mengasah potensi dan bakat mereka dalam pekerjaan. Pegawai harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri sendiri, termasuk mengatasi tekanan kerja yang berat dan menggunakan program pelatihan dan pendidikan yang tersedia. Dalam kriteris pengembangan masih dikatakan belum efektif dikarenakan program TPP ini belum bisa mendorong kemauan pegawai dalam mengembangkan kualitas dirinya. Adapun hasil tanggapan dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait Kriteria Pengembangan:

Tabel 3. 6
Hasil Tanggapan Pegawai Terkait Kriteria Pengembangan

No.	Pertanyaan	Sangat Baik	Baik	Kurang baik	Hasil
1	Pemberian TPP mampu mendorong pegawai dalam meningkatkan kualitas individunya untuk melanjutkan Pendidikan atau mengikuti pelatihan <i>softskill</i>	-	6	3	15
2	Program TPP memberikan dampak positif terhadap pengembangan diri pegawai	1	7	1	18
Total					33
Rata-rata (%)					61%

Dari tabel di atas, dapat dilihat hasil tanggapan dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bone terkait dengan Kriteria Pengembangan terbilang kurang efektif dengan total poin yang didapatkan dari tanggapan pegawai sekitar 33 poin dari 54 poin dengan rata-rata persentase sekitar 61 %.

Hal ini juga didukung dengan hasil pengukuran persentase efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Kabupaten Bone Sulawesi Selatan :

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase efektivitas} &= \frac{\text{total rata-rata perdimensi}}{\text{total dimensi pengukuran}} \times 100\% \\
 &= \frac{0,96+0,99+0,64+0,97+0,67+0,61}{6} \times 100\% \\
 &= \frac{4,84}{6} \times 100\% \\
 &= 80,6\% \\
 &= 81\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat efektivitas diatas, dapat diketahui bahwa efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Kabupaten Bone Sulawesi Selatan mendapat persentase sebesar 81 %. Jika disesuaikan dengan menggunakan kriteria efektivitas berdasarkan Beni Pekei (2016), maka 81 % ini dikatakan cukup efektif sehingga hal ini dirasa sudah cukup baik hanya saja masih ada beberapa hal yang membuat tidak bisa dikatakan efektif dikarenakan ada beberapa kriteria yang belum terpenuhi.

3.7. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini mengukur efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bone, dengan fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas program TPP tersebut. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Sosial Kabupaten Bone telah cukup efektif dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil dengan persentase efektivitas sebesar 81%. Adapun hambatan

yang ditemukan yaitu masih sering terjadi keterlambatan pemberian TPP, belum optimalnya pengaplikasian e-kinerja, kurangnya sarana dan prasarana yang memadai, dan kurangnya tingkat motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil temuan yang didapatkan oleh penulis hal ini tentu berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aswan Basis Panrita berjudul Efektivitas Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja Pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (2022 ASWAN BASIS PANRITA 4620104005-2 n.d.), bahwa Pemberian tambahan penghasilan pegawai dari segi pencapaian tujuan dan integrasi sudah efektif, namun dari segi adaptasi masih ditemukan beberapa pegawai yang belum mahir pada pengoperasian aplikasi E-kinerja, penelitian oleh Heyjude Dewi Puspita Sari berjudul Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban (Sari 2021), bahwa Implementasi kebijakan pemberian penghasilan tambahan bagi PNS daerah pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. penelitian oleh Eva Susanti berjudul Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (207121084-2 n.d.) mengemukakan bahwa Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi pegawai belum optimal dikarenakan dalam pelaksanaannya dilakukan secara merata tanpa dilakukan analisa terhadap kinerja tiap pegawai, penelitian oleh Hendri Hendri dan Hasim As'ari berjudul Efektivitas Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi PNS (Hendri and As'ari 2022) menemukan bahwa TPP pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai belum sepenuhnya sesuai dengan efektivitas yang ada, dikarenakan penilaian kehadiran kinerja yang berdampak pada disiplin pegawai yang masih kurang dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu masih kurangnya penilaian kehadiran pegawai pada apel di sore hari yang kadang tidak dilaksanakan oleh sebagian pegawai yang bertugas pada hari tersebut, penelitian oleh Chitra Indah Sari berjudul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang (Indah Sari 2021) bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y), penelitian oleh Riko Yudha Ary Agustian berjudul Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bkpsdm Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur (Yudha et al. n.d.) menunjukkan secara keseluruhan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKPSDM Kabupaten Malang bisa dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja dan motivasi bagi pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari semangat kerja, hasil kerja dan tingkat kedisiplinan yang dimiliki para pegawai meningkat setelah adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), penelitian oleh Dian Suci Lestari berjudul Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah (Lestari 2018) mengemukakan faktor pemuasan kebutuhan belum optimal dalam pemberian tambahan penghasilan. Penilaian aspek prestasi kerja belum sesuai dengan tupoksi pekerjaan, penelitian oleh Irna Suryani, Budiman Rusli, Heru Nurasa berjudul Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPPD Kabupaten Bandung (Suryani, Rusli, and Nurasa 2021) menemukan bahwa implementasi kebijakan tambahan penghasilan berbasis kinerja yang ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasi dapat meningkatkan kinerja pegawai yang harus disertai dengan adanya pengawasan mengenai objektivitas perhitungan besar tunjangan kinerja yang diterima

pegawai, penelitian Erwin Musdah dan Muhammad Ikhsan Rahman berjudul Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi ASN Di BKPSDM Kota Makassar (Musdah and Rahman 2021) mengemukakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN di BKPSDM Kota Makassar sudah efektif khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja ASN. Terlihat dari perbaikan tata kelola SKP yang berdampak pada pemantauan SKP yang semakin intens dan target kinerja organisasi yang tercapai, penelitian oleh Adi Susanto, Fachruzzaman, dan Abdullah berjudul Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Di Provinsi Bengkulu (Susanto, Fachruzzaman, and Abdullah 2020) menemukan bahwa Mekanisme pemberian Penghasilan Tambahan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu telah dilaksanakan sesuai standar operasional yaitu berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu tentang Pemberian Penghasilan Tambahan Kepada Pegawai Pemerintah Provinsi Bengkulu.

Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun pemberian tambahan penghasilan pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bone sudah dikatakan efektif namun masih ada kendala signifikan yang perlu diatasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya koordinasi, pengelolaan, dan pengawasan yang optimal dalam penerapan program TPP. Namun, setiap daerah memiliki tantangan spesifiknya sendiri.

3.8. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan bahwa secara garis besar penerapan program tambahan penghasilan pegawai dirancang untuk meningkatkan disiplin, kinerja, motivasi, dan kesejahteraan pegawai sehingga pegawai mampu melakukan tugas dan fungsinya dengan cepat dan tepat. Terdapat beberapa hambatan yang diidentifikasi oleh penulis, salah satunya masih seringnya terjadi keterlambatan dalam pemberian TPP, hal ini ditunjukkan dengan penunggakan pemberian tambahan penghasilan pegawai hingga 3 bulan.

KESIMPULAN

Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Sosial Kabupaten Bone telah cukup efektif dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil dengan persentase efektivitas sebesar 81%. Untuk kriteria kualitas, produktivitas, dan kepuasan sudah efektif. Namun, untuk kriteria efisiensi, kemampuan beradaptasi, dan pengembangan masih perlu ditingkatkan. Adapun hambatan yang ditemukan antara lain sering terjadi keterlambatan pemberian TPP, belum optimalnya pengaplikasian e-kinerja, kurangnya sarana dan prasarana yang memadai, dan kurangnya tingkat motivasi kerja pegawai. Upaya mengatasi hambatan mencakup melakukan pemantauan secara rutin terkait semua pekerjaan, mengoptimalkan penggunaan aplikasi e-kinerja, mengajukan rekomendasi untuk menyediakan sarana dan prasarana, dan memotivasi pegawai dengan menjadikan pimpinan serta jajarannya sebagai *role model*.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu, adanya keterbatasan informasi dalam meneliti dan keterbatasan waktu yang dimiliki penulis selama proses penelitian dilaksanakan.

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 efektivitas pemberian TPP.

IV. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Kepala Dinas Sosial Kabupaten Bone beserta jajarannya yang telah memberikan peneliti kesempatan untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Aswan Basis Panrita. (2022). Efektivitas Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja Pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Tesis*, Magister Manajemen Universitas Bosowa.
- Adlini, Miza Nina, Anisya Hanifa Dinda, Sarah Yulinda, Octavia Chotimah, and Sauda Julia Merliyana. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6(1): 974–80.
- Eva Susanti. (2022). Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. *Tesis*, Magister Ilmu Administrasi Universitas Ilmu Riau.
- Hendri, Hendri, and Hasim As' ari. (2022). Efektivitas Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi PNS.” *Jurnal Kebijakan Publik* 13(3): 275–80.
- Ihsan, Nur. (2017). Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)* 15(1): 161–66.
- Indah Sari, Chitra. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang. 6(5). doi:10.36418/syntax.
- Lestari, Dian Suci. (2018). Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah.” *Katalogis* 6(7): 17–23.
- Musdah, Erwin, and Muhammad Ikhsan Rahman. (2021). Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi ASN Di BKPSDM Kota Makassar. *Jurnal Arajang* 4(1): 1–10.
- Pekei, Beni. 2016. *Konsep dan Analisis Efektivitas Keuangan Daerah di Era Otonomi*. Buku 1. Jakarta Pusat : Taushia.
- Sari, Heyjude Dewi Puspita. (2021). “Implementasikebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban:(Studi Kasus Di Dinas Pendeddikan Kabupaten Tuban).” *PRAJA observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik (e-ISSN: 2797-0469)* 1(01): 1–12.
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama.
- Sumariati, Ari, Ibnu Mas'ud, Ary Satria, and Reza Hesfandiari. (2022). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA LITBANG Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)* 4(2): 159–72.

Suryani, Irna, Budiman Rusli, and Heru Nurasa. (2021). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPPD Kabupaten Bandung. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik* 4(3): 153–62.

Susanto, Adi, Fachruzzaman Fachruzzaman, and Abdullah Abdullah. (2020). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness* 10(1): 43–52.

Yudha, Riko, Ary Agustian, Asdaf Kabupaten Malang, Provinsi Jawa, Timur Program, Studi Manajemen, and Sumber Daya Aparatur. *Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bkpsdm Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur*.

