

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN

Yuniati Suharsini Kase

NPP. 31.0807

Asdaf Kabupaten Timor Tengah Selatan, Provinsi Nusa Tenggara Timur

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: yuniatisuharsinikase@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Hj. Faria Ruhana, SP, MP

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The author focuses on the problem of Low work motivation of Civil Servants in Timor Tengah Selatan Regency when carrying out their work.

Purpose: This study aims to know how to implement the policy of providing additional employee income in increasing the work motivation of civil servants in Timor Tengah Selatan Regency.

Method: This study uses qualitative descriptive methods and analysis of policy implementation according to Edwards III and motivation according to Maslow. Data collection techniques were carried out using observation, documentation, in-depth interviews (14 informants) and data triangulation.

Result: The findings obtained by the author in this research are that the implementation of the policy of providing additional income for employees in Timor Tengah Selatan Regency has not gone well due to several inhibiting factors and the efforts made by the government to overcome factors inhibiting policy implementation.

Conclusion: The implementation of the policy of providing additional employee income in Timor Tengah Selatan Regency has not gone well due to inhibiting factors such as the inadequate regional financial condition of Timor Tengah Selatan Regency, manipulation of attendance data and employee performance recaps and delays in collecting data on payment submission recaps. Efforts that have been carried out include increasing the regional original revenue budget, increasing supervision by leadership and providing a deadline for submitting payments.

Keywords: Policy Implementation; additional income, motivation

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Peneliti berfokus pada permasalahan rendahnya motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Selatan saat melaksanakan pekerjaannya.

Tujuan: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Metode: Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan analisis terhadap implementasi kebijakan

menurut Edwards III dan motivasi menurut Maslow. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dokumentasi, wawancara mendalam (14 orang) dan triangulasi data.

Hasil/Temuan: Temuan yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini yaitu implementasi kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kabupaten Timor Tengah Selatan belum berjalan dengan baik disebabkan oleh beberapa faktor penghambat dan upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi faktor penghambat implementasi kebijakan.

Kesimpulan: Implementasi kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kabupaten Timor Tengah Selatan belum berjalan dengan baik akibat faktor-faktor penghambat seperti, kondisi keuangan daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan yang tidak mencukupi, adanya manipulasi data kehadiran dan rekapan kinerja pegawai dan keterlambatan pengumpulan data rekapan pengajuan pembayaran. Upaya yang telah dijalankan yaitu meningkatkan anggaran pendapatan asli daerah, meningkatkan pengawasan oleh pimpinan dan memberikan batas waktu pengajuan pembayaran.

Kata kunci: Implementasi Kebijakan; motivasi; tambahan penghasilan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia mempunyai tujuan nasional yang termuat pada Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat yaitu “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Untuk mewujudkan tujuan negara tersebut secara nasional, negara harus bisa memberikan fasilitas yang berkaitan dengan kebutuhan masyarakat agar terciptanya masyarakat yang demokratis, sadar hukum, dan memiliki jiwa moralitas.

Untuk mencapai tujuan nasional tersebut tentunya diperlukan aparatur pemerintahan dengan sumber daya manusia yang berkualitas yang siap bertugas dan mengabdikan kepada masyarakat dalam memberikan pelayanan yang maksimal secara adil dan merata keseluruhan bagian masyarakat.

Keberadaan PNS sebagai modal bagi pemerintah baik pusat maupun daerah dalam rangka peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Maka kualitas profesionalisme aparatur harus ditingkatkan dan dipertahankan agar masyarakat bisa menjadikan PNS sebagai teladan. Secara umum, kondisi kualitas profesionalisme aparatur negara dinilai berada pada kondisi yang jauh dari standar ideal, salah satu penyebabnya adalah praktik manajemen sumber daya manusia yang belum terlaksana dengan baik.

Dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat PNS juga mempunyai kebutuhan dalam menjalani kehidupan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi akan berdampak bagi kinerja pelayanan publik yang rendah, kurangnya loyalitas dan motivasi kerja PNS yang rendah. Akibatnya pelayanan menjadi tidak efektif dan efisien sehingga dampaknya banyak masyarakat yang mengeluh karena pelayanan yang diberikan kurang maksimal. Oleh karena itu maka pemerintah harus memperhatikan kesejahteraan pegawainya dengan cara memberikan penghargaan atas pencapaian para pegawai. Dengan adanya pemberian penghargaan tersebut maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 pada pasal 21 ayat (2) menyebutkan salah satu komponen penghargaan dan pengakuan pegawai ASN yaitu pemberian tunjangan dan fasilitas.

Kabupaten Timor Tengah Selatan juga merupakan kabupaten dengan wilayah terluas di Pulau Timor yang berada di Provinsi Nusa Tenggara Timur yaitu dengan luas 3.947 km², hal ini menyebabkan Kabupaten Timor Tengah Selatan memiliki jumlah PNS yang banyak dengan tujuan dalam melaksanakan fungsinya pemerintah dapat menjangkau hingga ke pelosok-pelosok wilayah.

Kabupaten Timor Tengah Selatan (TTS) adalah salah satu daerah otonom di antara 22 kabupaten/kota di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang terletak pada Pulau Timor. Pemerintah Kabupaten Timor Tengah Selatan sangat memperhatikan dan meninjau kesejahteraan PNS, untuk meningkatkan pelayanan yang lebih maksimal. Maka pemerintah Kabupaten TTS membuat peraturan tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai pemerintahan. TPP ini berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Timor Tengah Selatan yang sudah dianggarkan tiap tahunnya. Melalui Peraturan Bupati Timor Tengah Selatan Nomor 7 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Timor Tengah Selatan, pemerintah memberikan tambahan penghasilan kepada PNS, sesuai dengan kinerja dan golongannya yang merupakan uang tambahan di luar gaji pokok PNS. Peraturan Bupati ini dibuat agar PNS dapat lebih bermotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik. Berdasarkan Permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Selatan”

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan implementasi kebijakan ini dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu kebijakan dari pemerintah terkait pemberian TPP yang baik harus dilandaskan dengan asas keadilan yaitu pekerjaan yang lebih berat harus memperoleh imbalan yang lebih tinggi. Namun dalam pelaksanaannya masih terjadi ketidakadilan dalam pemberian TPP, di mana pegawai yang berada di kelas jabatan yang sama tapi memiliki beban kerja berbeda tetap mendapatkan TPP dengan jumlah yang sama. Misalnya kepala seksi yang mempunyai beban kerja lebih sedikit dari kepala subbagian tata usaha tetap mendapatkan TPP dengan jumlah yang sama karena TPP diberikan berdasarkan kelas jabatan.

Kondisi keuangan daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan yang tidak mencukupi sehingga mengakibatkan pembayaran tambahan penghasilan ini hanya mampu diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil hingga bulan Juni kecuali bagi Pegawai Negeri Sipil yang termasuk dalam kategori kelangkaan profesi akan menerima hingga bulan Desember.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks implementasi kebijakan maupun motivasi aparatur. Penelitian pertama dilakukan oleh Nur Iftitah tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Terhadap Semangat Kerja Aparatur di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantaeng” membahas mengenai pengaruh dari kebijakan pemberian tunjangan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantaeng (Nur Iftitah, 2021). Penelitian yang kedua oleh Afri Efendi tahun 2023 yang berjudul “Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Kinerja

ASN pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Lima Puluh Kota” hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelaksanaan kebijakan bukan hanya tentang komitmen dan respon namun pemberian reward bagi pelaksana kebijakan (Afri Efendi, 2023). Penelitian ketiga dari Saiful Akbar, Hermanto, Agus Susanto tahun 2022 yang berjudul “ Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima” mengatakan bahwa dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai berupa fakasi berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja aparatur (Saiful Akbar, Hermanto, Agus Susanto, 2022). Penelitian keempat oleh Adi Susanto, Fachruzzaman, Abdullah tahun 2020 yang berjudul “Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu” dengan hasil Pemberian Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu berpengaruh terhadap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Adi Susanto, Fachruzzaman, 2020). Penelitian berikutnya oleh Filian Narcisus Palit tahun 2019 tentang “Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kota Tomohon Provinsi Sulawesi Utara” Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun kebijakan telah dilaksanakan sesuai dengan Peraturan namun tujuan yang diharapkan belum tercapai (Filian Narccisus Palit, 2019). Penelitian keenam oleh Fridal Umbeang, Arief J. Rorong, Novvan N. Plangiten tahun 2020 dengan judul “ Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud” mengatakan bahwa Terdapat pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud (Fridal Umbeang, Arief J. Rorong, Novvan N. Plangiten, 2020). Penelitian ketujuh oleh Chitra Indah Sari tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang” dengan hasil tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Chitra Indah Sari, 2021). Penelitian Kedelapan oleh Ririn Yulianti tahun 2022 dengan judul “Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Banjar” mengatakan bahwa TPP mampu meningkatkan disiplin pegawai (Ririn Yulianti, 2022). Penelitian yang kesembilan dari Rosyia Wardani, Baiq Ertin Helmida, Baiq Soehartini tahun 2023 dengan judul “ Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BPKAD Kabupaten Lombok Barat” mengemukakan bahwa penghasilan pegawai berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai (Rosyia Wardani, Baiq Ertin Helmida, Baiq Soehartini, 2023). Selanjutnya penelitian yang terakhir dari Nurhayati, Hamka, dan Juharni tahun yang berjudul “Implementasi Pemebrian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar” menyatakan bahwa implementasi kebijakan Penghasilan Tambahan bagi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar telah sesuai dengan Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kebijakan Penghasilan Tambahan untuk Pemerintah Karyawan di Sekretariat Daerah Polewali Mandar. Kebijakan ini telah meningkatkan kinerja, kompetensi, dan kesejahteraan pegawai pemerintah (Nurhayati, Hamka, Juharni, 2019).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu di mana pada penelitian pertama lokusnya berbeda, di mana penelitian sebelumnya ini berlokus di Kabupaten Polewali Mandar sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berlokus di Kabupaten

Timor Tengah Selatan. Pada penelitian kedua keduanya memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh kebijakan terhadap semangat dan motivasi kerja pegawai. Pada beberapa penelitian fokus dan jenis variabel yang diteliti berbeda dengan yang difokuskan oleh peneliti, perbedaan ini terletak pada variabel yang dipengaruhi oleh tambahan penghasilan. Beberapa penelitian meneliti pengaruhnya terhadap variabel kinerja serta disiplin sedangkan peneliti memfokuskan penelitian pada motivasi kerja pegawai.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Selatan, serta mengetahui faktor penghambat dan upaya dalam mengatasi faktor penghambat.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif dimulai dengan memeriksa realitas yang ada, membuat pertanyaan, menghubungkannya dengan teori, proposisi, dan hukum yang relevan sebelum mencapai kesimpulan pernyataan. Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian (Uhar 2012:214).

Peneliti mengumpulkan data melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan triangulasi data. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, peneliti melakukan wawancara secara mendalam terhadap 14 orang informan yang terdiri dari Sekretaris Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan, Kepala BKPSDM Kabupaten Timor Tengah Selatan, Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan Pegawai BKPSDM Kabupaten Timor Tengah Selatan, Kepala Sub Bidang Disiplin Pegawai BKPSDM Kabupaten Timor Tengah Selatan, staf Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan Pegawai BKPSDM Kabupaten Timor Tengah Selatan, Kepala Bidang Anggaran BPKAD Kabupaten Timor Tengah Selatan dan delapan orang PNS di Kabupaten Timor Tengah Selatan sebagai penerima TPP. Pengumpulan data juga dilaksanakan dengan observasi secara langsung ke lapangan dan melakukan dokumentasi. Adapun analisisnya menggunakan teori Implementasi Kebijakan menurut Edwards III dan teori Motivasi menurut Maslow.

Analisis dilakukan melalui tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari data yang didapat kemudian dianalisis secara kualitatif deskriptif (Miles & Huberman (1994:16)).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Van Meter Horn dalam Wahab (2008:65) mengungkapkan bahwa “implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilaksanakan oleh individu atau pejabat, pemerintah atau kelompok swasta untuk mencapai tujuan yang dituangkan dalam keputusan kebijakan”. Terlihat bahwa penjelasan tersebut implementasi merupakan hubungan yang saling berkaitan antara aktor-aktor yang terlibat dalam suatu keputusan kebijakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Wirman dan Israwan (2010:17) “Kebijakan yang baik adalah kebijakan yang dapat diimplementasikan dengan baik dan berdampak positif bagi masyarakat”. Mangkunegara (2019:93) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan mengemukakan, “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari

motifnya”. Motif yang dimaksud merupakan sebuah dorongan akan kebutuhan dalam diri pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai tersebut dapat hidup menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan Hasibuan (2020:141) berpendapat, “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Peneliti mendeskripsikan Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Selatan menggunakan teori implementasi kebijakan dari Edwards III yang berisi communication, resources, dispotition, dan bureaucratic structure serta teori motivasi dari Maslow yang berisi Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang diuraikan sebagai berikut :

3.1. Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Selatan

3.1.1 Communication (Komunikasi)

Dalam penelitian mengenai Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Selatan, komunikasi mencakup beberapa aspek yaitu:

- a) Kejelasan. Kejelasan mengenai kebijakan ini belum sepenuhnya dilaksanakan karena komunikasi mengenai perubahan kebijakan tidak disampaikan kejelasannya kepada penerima kebijakan.
- b) Konsistensi. Belum konsisten karena terkendala pada kondisi keuangan daerah.
- c) Transmisi. Telah dijalankan, diterima dan disetujui oleh semua pelaksana kebijakan.

3.1.2 Resources (Sumber Daya)

Dimensi sumber daya terdiri dari beberapa aspek yaitu:

- a) Staf. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kabupaten Timor Tengah Selatan sudah menjangkau seluruh PNS.
- b) Wewenang. Wewenang yang dijalankan juga sangat tersusun rapi yang membuat tidak adanya tumpang tindih kewenangan.
- c) Informasi. Pegawai Negeri Sipil yang menerima TPP ini mengetahui tugas dan tanggung jawabnya.
- d) Fasilitas. Absen elektronik serta penilaian kinerja menggunakan aplikasi e-kinerja sebagai fasilitas pendukung dalam penerapan kebijakan ini.

3.1.3 Dispotition (Disposisi)

Dimensi disposisi terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a) Kognisi. Pegawai mengetahui dengan baik tujuan dari kebijakan ini dan apa yang harus mereka lakukan sebagai penerima kebijakan ini.
- b) Arahan dan tanggapan. Arahan dan tanggapan yang diberikan oleh pegawai di Kabupaten Timor Tengah Selatan mengenai kebijakan ini sudah baik dengan memberikan bantuan dan dukungan dalam pengimplementasiannya.
- c) Intensitas respon. Pegawai di Kabupaten Timor Tengah Selatan belum semua disiplin diliat dari banyaknya pembinaan serta teguran.

3.1.4 Bureaucratic Structure (Struktur Birokrasi)

Struktur birokrasi terdiri dari dua yaitu:

- a) Standar Operasional Prosedur. SOP mengenai implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai telah dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Timor Tengah Selatan.
- b) Fragmentasi. Pemerintah membagi tanggung jawab pada setiap Organisasi Perangkat Daerahnya agar tidak terjadi tumpang tindih tupoksi.

3.1.5 Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis terdiri atas dua yaitu:

- a) Kebutuhan primer
- b) Kebutuhan fisiologis

Tambahan penghasilan yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten Timor Tengah Selatan kepada Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan hidup terutama kebutuhan dasar. Tambahan penghasilan ini juga menjadi salah satu motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3.1.6 Kebutuhan Rasa Aman

Salah satu tujuan dari kebijakan ini yaitu terwujudnya kesejahteraan PNS. Dengan menghasilkan kinerja yang baik dan disiplin saat bekerja mereka akan memperoleh tambahan penghasilan sebagai suatu penghargaan atas kontribusi yang telah dilakukan.

3.1.7 Kebutuhan akan penghargaan

Pemberian tambahan penghasilan pegawai ini merupakan salah satu bentuk penghargaan (Reward) yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten Timor Tengah Selatan kepada para pegawainya guna memenuhi kebutuhan akan penghargaan atas diri mereka sesuai dengan Peraturan gaji Pegawai Negeri Sipil bahwa Pegawai Negeri Sipil mendapatkan tunjangan-tunjangan lain sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka.

3.1.8 kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebijakan tambahan penghasilan pegawai ini menjadi motivasi bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Selatan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri mereka. Pemberian tambahan penghasilan ini diberikan berdasarkan kelas jabatan, oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil akan semakin berusaha untuk meningkatkan karir jabatan mereka agar dapat memperoleh TPP yang lebih besar.

3.2. Faktor penghambat pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Selatan

- 1) Kondisi keuangan daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan yang tidak mencukupi untuk pembayaran bagi seluruh pegawai.
- 2) Adanya manipulasi data kehadiran dan rekapan kinerja oleh oknum-oknum pegawai agar tidak mendapat potongan tambahan penghasilan.
- 3) Keterlambatan pengumpulan data rekapan pengajuan tambahan penghasilan pegawai sehingga proses pencairan anggaran untuk Organisasi Perangkat Daerah tersebut mengalami penundaan.

3.3. Upaya peningkatan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Timor Tengah Selatan

- 1) Meningkatkan anggaran pendapatan asli daerah melalui beberapa cara di antaranya mengelola pajak retribusi terkhususnya di tempat wisata.
- 2) Pengawasan pimpinan lebih ditingkatkan agar oknum-oknum pegawai tidak melakukan kecurangan pada pengisian absensi dan rekapan kinerja. Menambahkan kolom khusus

dokumentasi kegiatan pada aplikasi online sehingga setiap pegawai dapat mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang mereka lakukan.

- 3) Memberi batas waktu pengajuan dana tambahan penghasilan agar tidak terjadinya keterlambatan yang dapat memberi kerugian bagi Organisasi Perangkat Daerah yang terkait.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Peraturan Bupati Timor Tengah Selatan Nomor 7 Tahun 2023 merupakan suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah Pemerintah Kabupaten Timor Tengah Selatan untuk memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk setiap ASN di lingkup pemerintah Pemerintah Kabupaten Timor Tengah Selatan. Kebijakan ini sendiri mempunyai salah satu tujuan yaitu untuk memberikan motivasi kerja bagi setiap ASN di Kabupaten Timor Tengah Selatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat, sehingga roda penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Timor Tengah Selatan dapat berjalan baik dengan ASN sebagai peranan utama.

Besaran dasar TPP di Kabupaten Timor Tengah Selatan ditetapkan berdasarkan parameter kelas jabatan, indeks kapasitas fiskal daerah, indeks kemahalan konstruksi dan indeks penyelenggaraan pemerintah daerah. Pembayaran TPP di Kabupaten Timor Tengah Selatan setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja sebesar 70% yang meliputi pelaksanaan tugas yaitu uraian tugas jabatan, indikator kinerja utama, perjanjian kinerja dan indikator kinerja individu serta penilaian dari pejabat penilai terhadap hasil kinerja pegawai yang dipimpinnya. Disiplin kerja sebesar 30% merupakan kehadiran pegawai pada saat masuk kerja dan pulang kerja. Pengurangan TPP juga diberikan kepada pegawai yang tidak disiplin pada bulan tersebut dan tidak memenuhi kewajibannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di lapangan untuk implementasi kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di lingkup Pemerintah Kabupaten Timor Tengah Selatan sudah berjalan sesuai dengan ketentuan dan kebijakan Peraturan Bupati Timor Tengah Selatan yang sudah ditetapkan. Setiap bulan selama periode Januari-Juni 2023 semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Timor Tengah Selatan sudah menerima TPP dengan besaran dan nilai yang telah ditetapkan sesuai dengan kategori dan kelas jabatan masing-masing. Namun terdapat kendala dalam pengimplementasian kebijakan ini, di mana kondisi keuangan daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan tidak mencukupi untuk diberikan kepada seluruh PNS, sehingga pada periode Juli-Desember 2023 TPP ini hanya diberikan kepada PNS yang termasuk dalam kategori kelangkaan profesi.

IV. KESIMPULAN

Implementasi kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kabupaten Timor Tengah Selatan sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan melalui komunikasi antara pembuat kebijakan dan penerima kebijakan, segala bentuk sumber daya yang diperlukan juga sudah memadai dan saling membantu serta melengkapi. Pemberian tambahan penghasilan ini terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Selatan dilihat dari segala bentuk kebutuhan dari setiap Pegawai Negeri Sipil sudah terpenuhi. Faktor penghambat implementasi kebijakan ini yaitu kondisi keuangan daerah yang tidak mencukupi, adanya manipulasi data rekap kehadiran dan kinerja serta

keterlambatan pengumpulan data rekapan pengajuan pembayaran. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat yaitu meningkatkan anggaran pendapatan asli daerah, meningkatkan pengawasan oleh pimpinan terkait, dan memberikan batas waktu pengajuan pembayaran oleh setiap instansi.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan sumber daya. Selain itu, adanya keterbatasan akses terhadap data tertentu atau informasi yang mungkin membatasi pemahaman yang lebih komprehensif tentang isu yang diteliti.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu peneliti menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan Tambahan Penghasilan Pegawai di Kabupaten Timor Tengah Selatan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian di Kabupaten Timor Tengah Selatan, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Akbar, Saiful, Hermanto & Agus. Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(5)
<https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.510>
- B. Matthew Miles dan Michael Huberman. (1992). Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru. Jakarta: UIP.
- Efendi, Afri. Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Kinerja ASN pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Lima Puluh Kota. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 10092-10099
<https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4798>
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nurhayati, Hamka & Juharni. Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Paradigma Administrasi Negara*,1(2), 1-4
<https://journal.unibos.ac.id/paradigma/article/view/301>
- Palit, Filian Narcisus. Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kota Tomohon Provinsi Sulawesi Utara. Diss. IPDN Jatinangor, 2021
<http://eprints.ipdn.ac.id/id/eprint/6137>
- Sari, C. I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(5),

- 2129-2139. <https://doi.org/10.36418/syntax-literature.v6i5.2028>
- Susanto, A., Fachruzzaman, F., & Abdullah, A. (2020). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 10(1), 43-52. <https://doi.org/10.33369/fairness.v10i1.15233>
- Syafri, Wirman. 2010. Implementasi Kebijakan Publik dan Etika Profesi Pamong Praja. Sumedang: Alkaprint.
- Uhar, S. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Umbeang, F., RORONG, A., & PLANGITEN, N. (2020). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(94). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/29821/28876>
- Wahab, Solichin. 2008. Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Nega. Jakarta: bumi Aksara.
- Wardani, Helmida & Soehartini. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BPKAD Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.30812/target.v5i1.3124>
- Yulianti, R. Y. (2022). Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Banjar. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 7(2). <https://doi.org/10.36982/jpg.v7i2.2109>

