



**PELAKSANAAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN BELU PROVINSI
NUSA TENGGARA TIMUR**

Sefrinda Sonia Lau

NPP. 31.0805

Asdaf Kabupaten Belu, Provinsi Nusa Tenggara Timur

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: lausonia14@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Hendayana, S.STP, M.Sos, M.H

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *One of the government's efforts to increase the work motivation of Civil Servants is to support the welfare of their employees. The Belu Regency Government provides incentives in the form of additional employee income which is expected to increase work motivation and employee welfare. **Purpose:** This study was conducted with the aim of assessing the success rate of implementing the policy of providing additional employee income at the Regional Human Resources Development and Personnel Agency of Belu Regency in increasing employee motivation and the efforts sought by the Regional Human Resources Development and Personnel Agency of Belu Regency in maximizing the implementation of providing additional employee income. **Method:** This study used descriptive qualitative research method with an inductive approach. Data collection techniques used are through interviews, documentation, observation. Data analysis techniques use qualitative analysis with steps of data reduction, data presentation, and data verification. **Result:** The results showed that the implementation of the Belu Regent Regulation on the Provision of Additional Employee Income for Civil Servants at the Belu Regency Regional Human Resources Development and Personnel Agency has been going well. **Conclusion:** Based on the research that has been done, it can be concluded that what is still an obstacle in the implementation of providing additional employee income at the Daerah Human Resources Development and Personnel Agency of Belu Regency is the availability of regional budget absorption and the level of employee discipline that is still lacking.*

Keywords: *Actuating, Additional Income, Motivation*

ASTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil adalah dengan cara menunjang kesejahteraan pegawainya. Pemerintah Kabupaten Belu memberikan insentif berupa tambahan penghasilan pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kesejahteraan pegawainya. **Tujuan:** Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menilai tingkat keberhasilan dari pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, faktor yang menghambat pelaksanaan kegiatan tersebut dan upaya yang diambil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu dalam memaksimalkan pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawai. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara, dokumentasi, observasi. Teknik analisa data menggunakan analisa kualitatif dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Peraturan Bupati Belu Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu sudah berjalan dengan baik. **Kesimpulan:** Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa yang masih menjadi hambatan dalam pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu yakni ketersediaan serapan anggaran daerah dan tingkat kedisiplinan pegawai yang masih kurang.

Kata kunci: Pelaksanaan, Tambahan Penghasilan, Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk memperbaiki dan membenahi sistem penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 20 Tahun 2023 merupakan salah satu output dari adanya reformasi birokrasi. Berdasarkan parameter global, baik secara *Global Competitiveness Index* dan *Human Development Index*, kualitas ASN Indonesia masih berada di bawah negara lain di asia tenggara (Shofihara, Inang & Sari, 2022). Hal ini kemudian dipertegas dengan pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPANRB) Abdullah Azwar Anas indeks Kualitas dan kinerja ASN saat ini terbilang masih jauh dari apa yang diharapkan, dalam hal ini kualitas dan motivasi mereka dalam melayani masyarakat terbilang masih sangat rendah selain itu keahlian yang dimiliki juga masih minim. Padahal motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat untuk mencapai kinerja yang baik dan mencapai produktifitas yang optimal dalam suatu organisasi (Cnbcindonesia.com, 2022). Hal ini sejalan dengan teori Ivancevich (2007) bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki keterkaitan atau hubungan yang berbanding lurus dalam menentukan kinerja yang mana bila motivasi kerja didukung dengan kemampuan kerja yang tinggi maka tinggi pula kinerja dari karyawan atau pegawai. Salah satu faktor atau indikator yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Maslow dalam Dahmiri (2015) yaitu kebutuhan akan penghargaan. 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 Belu merupakan salah satu kabupaten di provinsi Nusa Tenggara Timur yang sudah menerapkan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sejak tahun 2022 semenjak dikeluarkannya Peraturan Bupati Belu Nomor 48 Tahun 2021 yang kemudian diubah menjadi Peraturan Bupati Belu Nomor 7 Tahun 2023. TPP ini berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Belu yang sudah dianggarkan tiap tahunnya atas persetujuan DPRD. Melalui Peraturan Bupati Belu Nomor 7 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Belu, pemerintah memberikan tambahan penghasilan kepada PNS, sesuai dengan kinerja dan kelompok jabatan yang merupakan uang tambahan di luar gaji pokok PNS. Peraturan Bupati ini bertujuan agar PNS dapat lebih bermotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik. Kemudian pemberian TPP ini diberikan berdasarkan tingkat produktivitas dan kedisiplinan pegawai dengan perbandingan produktivitas 60% dan disiplin 40% yang mana produktivitas ini dilihat dari hasil kerja berdasarkan jurnal harian yang dilaporkan setiap minggu dan disiplin dilihat berdasarkan kehadiran atau absensi tiap harinya. Adapun yang menjadi studi kasus dalam penelitian ini yaitu pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur. Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur”.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa masalah atau kendala yaitu masih terjadi keterlambatan dalam pemberian TPP di Kabupaten Belu yang mengalami keterlambatan selama 4 bulan dari bulan Maret hingga Juni 2023 (Tanggur, 2023). Jika melihat dari teori Ivancevich (2007) keterlambatan ini secara tidak langsung dapat berdampak kepada motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil, selain itu kedisiplinan pegawai di lingkungan pemerintahan Kabupaten Belu utamanya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu masih rendah hal ini bisa diketahui melalui banyaknya pegawai ASN yang terlambat dalam mengikuti salah satu kegiatan wajib yaitu apel pagi, terlambat masuk dan pulang lebih awal (Protokol, 2023).

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks implementasi kebijakan maupun motivasi aparatur. Penelitian pertama dilakukan oleh Nur Ifitah 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 Ifitah, 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 terakhir 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)

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 BKPSDMD Kabupaten Belu Provinsi NTT. 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 memfokukskan penelitian pada motivasi kerja pegawai.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur , 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).

Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, dokumentasi, observasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 15 orang informan yang terdiri dari Sekretaris BKPSDMD Kabupaten Belu, Kepala BKPSDMD Kabupaten Belu, Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan Pegawai BKPSDMD Kabupaten Belu, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Bendahara BKPSDMD Kabupaten Belu, delapan orang PNS di BKPSDMD Kabupaten Belu sebagai penerima TPP. Pengumpulan data juga dilaksanakan dengan observasi secara langsung ke lapangan dan melakukan dokumentasi. Adapun analisisnya menggunakan teori Pelaksanaan menurut George R. Terry dalam Sukarna (2011)

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

Penulis menganalisis pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur menggunakan pendapat dari George R. Terry dalam Sukarna (2011) yang menyatakan bahwa pelaksanaan tidak terlepas dari empat indikator, yaitu Koordinasi (Coordinating), Motivasi (Motivation), Komunikasi (Communication), Pengarahan (Commanding). Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur

3.1.1 *Coordinating* (Koordinasi)

Dalam penelitian mengenai Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDMD Kabupaten Belu, koordinasi mencakup beberapa aspek yaitu:

- a. Mekanisme Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Mekanisme pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan di BKPSDMD Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur sudah berjalan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada dan sudah dilandasi dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku serta diterima dan disetujui dengan baik oleh semua pelaksana kebijakan dalam hal ini PNS di BKPSDMD Kabupaten Belu.

b. Kerjasama Pegawai dalam Bekerja

Berdasarkan hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, terlihat bahwa kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab berjalan dengan baik. Hal ini karena koordinasi antar bidang dalam konteks pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sangat penting. Selain itu, faktor lain yang mendukung kerjasama yang efektif antar pegawai adalah adanya prosedur yang jelas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja

c. Koordinasi Kegiatan

Koordinasi antar pegawai dan Instansi lain dan kerjasama antar bidang terkait pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu sendiri sudah terlaksana dengan baik.

3.1.1.2 *Motivating* (Motivasi)

a. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai telah berhasil meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu. Ini terlihat dari pelayanan yang diberikan oleh pegawai dalam mengurus bidang kepegawaian dan pengisian laporan kinerja harian melalui jurnal harian yang telah dilaksanakan dengan baik.

b. Meningkatkan Disiplin Kerja

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai telah meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu. Hal ini disebabkan karena pegawai menjadi lebih sadar akan penghargaan dan sanksi yang akan mereka terima.

c. Pemberian Penghargaan dan Sanksi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu telah berupaya meningkatkan motivasi kerja pegawainya dengan cara memberikan reward dan punishment yang seimbang. Reward yang diberikan berupa Tambahan Penghasilan Pegawai, yang disesuaikan dengan beban kerja, tingkat kedisiplinan pegawai, sedangkan punishment yang diberikan sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, mulai dari teguran langsung hingga sanksi sosial dari pimpinan, serta pengurangan atau penundaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai.

3.1.1.3 *Communication* (Komunikasi)

a. Komunikasi dalam proses pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahannya maupun komunikasi pegawai antar bidang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu dalam pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawai sudah terlaksana dengan baik.

3.1.1.4 *Commanding* (Pengarahan)

a. Pemantauan

Untuk giat pemantauan terhadap kinerja pegawai maupun disiplin pegawai sebagai syarat pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu sendiri sudah terlaksana baik dan tidak dapat dipungkiri bahwa masih terdapat pegawai yang belum disiplin yaitu pengumpulan jurnal harian yang masih sering terlambat sampai pada kecurangan pengisian absensi fingerprint.

b. Sikap dan etika Pelaksana

sikap dan etika pimpinan selaku pelaksana pemberian tambahan penghasilan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu sudah baik dan bersikap netral atau tidak memihak dalam memberikan penilaian terhadap pegawai baik dalam pemberian reward maupun punishment.

3.2. Faktor penghambat pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Daerah Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur

1. Ketersediaan Anggaran

Tambahan penghasilan pegawai yang berasal dari APBD ini terkadang menjadikan pembayarannya menjadi tidak tepat waktu. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu senantiasa selalu melakukan yang terbaik agar tidak mengecewakan pegawai yang telah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan jobdesknya dengan berkoordinasi dengan pemerintah kabupaten selaku yang berwenang mengatur APBD untuk kelancaran proses Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai.

2. Kedisiplinan Pegawai

Pegawai di BKPSDM Kabupaten Belu belum semuanya disiplin dilihat dari keterlambatan pengumpulan jurnal harian. Adapun masih terkait dengan kedisiplinan pegawai yang menjadi kendala yaitu terdapat penyalahgunaan sistem absensi oleh oknum pegawai untuk kepentingan pribadinya. Hal inilah yang menjadi hambatan dan menyebabkan keterlambatan proses pemberian tambahan penghasilan pegawai.

3. Sumber Daya Aparatur yang masih kurang

Kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengelola teknologi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu terbilang masih kurang dan perlu untuk dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai utamanya dalam mengoperasikan aplikasi e-kinerja.

3.3. Upaya Upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu dalam Mengatasi Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

1. Ketersediaan Anggaran

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu masih belum dapat mengatasi keterlambatan pembayaran tambahan penghasilan pegawai

karena bergantung pada APBD atau anggaran yang tersedia yang disesuaikan dengan kewenangan pemerintah Kabupaten. Akan tetapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu selalu berkoordinasi dengan Lembaga terkait yang membidangi APBD dan memberikan usulan untuk membuat alokasi dana khusus untuk pemberian TPP.

2. Meningkatkan Pengawasan terhadap Pegawai

Dalam mengupayakan peningkatan kedisiplinan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu sudah melakukan pengawasan secara langsung terhadap pegawai serta melalui sistem pengumpulan jurnal harian yang pengawasannya dapat dikontrol secara langsung maupun tidak langsung. Pemotongan atau pengurangan besaran Tambahan penghasilan juga sudah duiberlakukan untuk memberi efek jera agar pegawai menyadari kesalahannya dan termotivasi untuk menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik agar dapat menerima Tambahan Penghasilan Pegawai yang utuh atau penuh.

3. Memberikan Pelatihan untuk pengaplikasian e-kinerja

Pengaplikasian e-kinerja di BKPSDMD Kabupaten Belu sedang dalam masa percobaan dan pelatihan dan akan diaplikasikan pada tahun 2024 ini untuk mempermudah dalam penilaian lembar kerja harian yang selama ini dilakukan pemeriksaan secara manual melalui pengumpulan jurnal harian sehingga diharapkan pemantauan yang dilakukan melalui aplikasi ini lebih efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

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

Besaran dasar TPP di Kabupaten Belu ditetapkan berdasarkan parameter kelas jabatan, indeks kapasitas fiskal daerah, indeks kemahalan konstruksi dan indeks penyelenggaraan pemerintah daerah. Pembayaran TPP di Kabupaten Belu setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja sebesar 60% 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 40% 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 pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di BKPSDM Daerah Kabupaten Belu sudah berjalan sesuai dengan ketentuan dan kebijakan Peraturan Bupati Belu yang sudah ditetapkan. Setiap bulan selama periode Januari-Juni 2023 semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKPSDM Daerah Kabupaten Belu 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 Belu tidak mencukupi untuk diberikan kepada seluruh PNS, sehingga pada periode Maret-Juni 2023 TPP terjadi keterlambatan.

3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor penghambat penerapan kebijakan ini yaitu kondisi keuangan daerah Kabupaten Belu tidak mencukupi untuk diberikan kepada seluruh PNS, sehingga pada periode Maret-Juni 2023 TPP terjadi keterlambatan dan untuk pengisian jurnal harian di BKPSDMD Kabupaten Belu belum menggunakan e-kinerja.

IV. KESIMPULAN

Pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan dalam meningkatkan motivasi kerja PNS di BKPDSDM Daerah Kabupaten Belu sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan melalui komunikasi antara pembuat kebijakan dan penerima kebijakan, segala bentuk koordinasi antar instansi terkait yang diperlukan juga sudah memadai dan saling membantu serta melengkapi. Pemberian tambahan penghasilan ini terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di BKPDSDM Daerah Kabupaten Belu Provinsi NTT dilihat dari segala bentuk kebutuhan dari setiap Pegawai Negeri Sipil sudah terpenuhi. Faktor penghambat dalam pelaksanaan pemberian TPP ini yaitu kondisi keuangan daerah yang tidak mencukupi, adanya manipulasi data rekapan kehadiran dan kinerja, keterlambatan pengumpulan jurnal harian sebagai syarat penilaian presentase produktivitas kerja serta sumber daya aparatur yang masih kurang. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat yaitu melakukan pemantauan langsung terhadap kinerja pegawai di lapangan melalui pengumpulan laporan harian melalui jurnal harian. Menerapkan pembatasan waktu bagi masing-masing pegawai untuk menyelesaikan laporan harian mereka dengan tepat waktu, meningkatkan pengawasan oleh pimpinan terkait, rutin berkoordinasi dengan lembaga yang memiliki wewenang terkait APBD Kabupaten Belu, seperti Sekretariat Daerah atau Badan Pendapatan Daerah, mengenai usulan dana alokasi khusus yang dialokasikan untuk pembayaran tambahan penghasilan pegawai dan memberikan pelatihan dan pengenalan terhadap aplikasi e-kinerja untuk mempermudah dalam proses pemantauan kinerja pegawai dan dimanfaatkan untuk melihat produktivitas kerja pegawai dalam pengisian jurnal harian.

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 Belu untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu yang telah memberikan kesempatan

peneliti untuk melaksanakan penelitian di BKPSDMD Kabupaten Belu serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang ASN Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Bupati Belu Nomor 7 Tahun 2023 tentang Tambah Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Belu
- 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.
- Cnbcindonesia.com. (2022). Menteri PANRB: Kualitas ASN Indonesia Masih Rendah. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220926075511-4-374839/menteri-panrb-kualitas-asn-indonesia-masih-rendah>
- 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>
- Ivancevich. (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 (Jilid 1). Erlangga.
- 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>
- Protokol. (2023). Disiplin Kerja Adalah Faktor Penting Dalam Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas ASN. *Prokopim.Belukab.Go.Id*. <https://prokopim.belukab.go.id/2023/05/16/disiplin-kerja-adalah-faktor-penting-dalam-meningkatkan-efisiensi-dan-produktivitas-asn/>
- 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-literate.v6i5.2028>
- Shofihara, Inang & Sari, A. (202). Kualitas ASN Terus Meningkat, tetapi Masih di Bawah Parameter Global. *Kompas.Com*. <https://nasional.kompas.com/read/2022/07/27/10525971/kualitas-asn-terus-meningkat-tetapi-masih-di-bawah-parameter-global?page=all>
- Sukarna. 2011. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Cv.Mandar Maju
- 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>
- Tanggur, A. (2023). Sekda Belu Pastikan Gaji-13 dan TPP Bagi ASN Segera Cair. *Pos-Kupang.Com*.

<https://kupang.tribunnews.com/2023/06/08/sekda-belu-pastikan-gaji-13-dan-tpp-bagi-asn-segera-cair>

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>

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>

