**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI**

**DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TANAH LAUT PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

Muhammad Ridho Ramadhan

NPP. 29.1188

*Asdaf Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email : ridho101299@gmail.com

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** The focus of the problem raised by the author in this study is the effectiveness of providing additional employee income on the performance of civil servants at the Agency for Personnel and Human Resources Development in Tanah Laut Regency, which previously was found to be less than optimal in employee performance accountability. **Purpose:** The purpose of this research is to find out how the effectiveness of providing additional employee income on the performance of civil servants in the Agency for Personnel and Human Resources Development of Tanah Laut Regency. **Method:** This study uses a descriptive qualitative research method with an inductive approach, data collection techniques are carried out by interviews, observations and documentation. **Result:** The results obtained by the author in this study, namely the effectiveness assessed from several indicators still do not show good results. The ineffectiveness of giving TPP is based on the finding of deficiencies in the form of still undisciplined employees when they come to the office and services that have not been maximized.. **Conclusion:** Provision of Additional Employee Income (TPP) in improving the performance of Civil Servants in the Personnel and Human Resources Development Agency of Tanah Laut Regency has not been categorized as effective. The inhibiting factors are the lack of employee awareness of their duties, the absence of standard work that has been completed and the TPP server that is still experiencing problems when used.

**Keywords:** Effectiveness, Additional Income, Employees, Performance

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Fokus permasalahan yang diangkat oleh penulis dalam penelitian ini berupa efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang sebelumnya masih didapati kurang maksimalnya akuntabilitas kinerja pegawai. **Tujuan:** Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. **Metode:**  Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, teknik pengumpulan data dilakuakan dengan wawancara, obeservasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu efektifitas dinilai dari beberapa indikator masih belum menunjukkan hasil yang baik. Belum efektivifnya pemeberian tpp ini didasari dengan ditemukan kekurangan berupa masih adanya pegawai yang tidak disiplin saat datang ke kantor dan pelayanan yang belum maksimal.. **Kesimpulan:** Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut belum bisa dikategorikan efektif. Faktor penghambat berupa kurangnya kesadaran pegawai terhadap tuposinya, belum adanya standar pekerjaan yang telah selesai dan server pemberian TPP yang masih mengalami kendala saat digunakan.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Tambahan Penghasilan, Pegawai, Kinerja

1. **PENDAHULUAN**
   1. **Latar Belakang**

Salah satu bentuk dari reformasi birokrasi adalah meningkatnya pelayanan kepada masyarakat yang dibuktikan dengan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja sendiri merupakan tanggung jawab dari setiap pegawai yang bekerja dalam suatu institusi atau suatu organisasi. Kinerja dikatakan baik apabila hasil kerja yang dilakukan secara maksimal dan sesuai dengan standar yang ditentukan dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) maka dapat mendorong majunya suatu instansi agar bisa bertahan pada kompetensi yang normal. Peningkatan kinerja pegawai berbanding lurus dengan motivasi pegawai. Motivasi akan meningkat dengan kesejahteraan yang diperoleh pegawai dan faktor yang mendukung kinerja pegawai.

Ivancevich, Donnelly dan Gibson (1996:48) menyebutkan bahwasanya “kinerja merupakan ukuran utama keberhasilan suatu organisasi dan tanggung jawabnya”. Pendapat ini menjelaskan bahwa suatu organisasi memiliki tanggung jawab untuk mencapai keberhasilan kinerja. Dalam meningkatkan efektivitas organisasi, pemerintahan dalam menjalankan perannya terutama kinerja para pegawai, adanya motivasi yang dimiliki pegawai menghasilkan output yang optimal, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah yaitu berupa pemberian tunjangan kinerja, dengan pemberian tunjangan kinerja yang sesuai dengan beban kerja, diharapkan para pegawai bisa bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Tunjangan kinerja merupakan suatu imbalan yang diberikan pada pegawai atas kinerja yang telah dilakukannya, berupa tambahan penghasilan dengan bertujuan agar semangat para pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah menegaskan, bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan sesuai dengan beban kerja, kelangkaan profesi, kondisi kerja, tempat bertugas dan prestasi kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai. Diharapkan dengan adanya tunjangan kinerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan, maka pegawai akan menerima tugas yang diberikan dengan lebih termotivasi.

Kurangnya kesejahteraan yang dirasakan oleh para pegawai menyebabkan tidak optimalnya kinerja yang dilaksanakan. Salah satu agenda besar Reformasi Birokrasi yang berfokus pada peningkatan kinerja pegawai yaitu melalui pemberian remunerasi. Pemerintah berharap dengan upayanya memperbaiki kesejahteraan pegawai melalui remunerasi, akan meningkatkan kesejahteraan pegawai dan meningkatnya kualitas pelayanan publik.

Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan suatu upaya yang dilakukan pemerintah untuk kesejahteraan pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai untuk setiap daerah berbeda, menyesuaikan dengan kemampuan daerah dan di tuangkan dalam Peraturan yang ditetapkan oleh daerah masing-masing. Menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 tahun 2020 menyebutkan bahwa, TPP ASN merupakan fungsi dari keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan di daerah dan dananya bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah yang dihasilkan.

Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan dalam hal pemberian tunjangan kepada pegawai, telah mengaturnya secara khusus dalam Peraturan Gubernur Nomor 099 tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan yang didasarkan oleh Kinerja. Dalam pasal 5 menjelaskan tentang perhitungan tunjangan tambahan pegawai yang diberikan setiap sebulan sekali dan dihitung berdasarkan dengan hasil laporan kinerja bulanan dan laporan rekapitulasi absensi bulanan pada masing-masing SKPD.

Menindaklanjuti peraturan tersebut pemerintah Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan juga memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai. Hal ini sebagai salah satu bentuk apresiasi dan perhatian dari pemerintah Kabupaten Tanah Laut guna meningkatkan kesejahteraan para aparaturnya. Disamping itu diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerja dari aparatur agar lebih maksimal dan memberi pelayanan prima dalam bekerja terutama dengan pemberian tambahan penghasilan.

* 1. **Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan Kabupaten Tanah laut merupakan yang terbesar dibandingkan dengan kabupaten/kota yang ada di Provinsi Kalimantan Selatan. Namun berdasarkan hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BKPSDM Tanah Laut Tahun 2020 Permasalahan pelayanan di BKPSDM Tanah Laut dalam proses pelayanan masih mengalami kendala dalam kapabilitas sumber daya aparatur yang belum optimal, hal ini dilihat dari LAKIP BKPSDM Tanah Laut Tahun 2020 yang menunjukkan hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja masih pada angka 73,76%. Selanjutnya tingkat disiplin pegawai yang masih rendah juga belum menunjukkan adanya perbaikan, pada tahun 2019 jumlah pelanggaran disiplin (melewati batas hari tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah) yang dilakukan oleh pegawai berjumlah 4 orang dan mengalami peningkatan di tahun 2020 menjadi 8 pelanggaran disiplin.

* 1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya merupakan perbandingan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan hasil penelitian sebelumya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan dan dapat dijadikan referensi serta pembanding bagi penulis dalam melakukan penelitian mengenai sistem palikasi manajeman kepegawaian. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Purbaseta pada tahun 2021 yang berjudul *Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung,*  hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya memiliki peraturan yang cukup jelas bagaimana dijelaskan dengan detail petunjuk pelaksana dan teknisnya,

namun kurangnya sosialisasi mengenai peraturan sehingga pegawai masih kurang memahami tujuan dari kebijakan tersebut. Penelitian yang dilakukan Windarai pada tahun 2021 dengan judul *Dampak Pemberian Tambahan Penghasilan Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kantor Camat Ngebel Kabupaten Ponorogo,* hasil penelitian menunjukkan Pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai di Kantor Camat Ngebel berdampak baik pada kinerja PNS dibandingkan sebelum adanya TPP misalnya pada aspek kualitas, aspek kuantitas dan aspek penggunaan waktu lebih berkembang kearah positif. Namun masih adanya kendala yaitu absensi online pegawai karena server Kabupaten Ponorogo sering ada masalah.

* 1. **Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian sebelumnya ialah:

1. Peneliti tidak hanya melihat bagaimana efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Tanah Laut namun juga mengidentifikasi faktor penghambat dan upaya dalam pemberian TPP.

2. Peneliti juga mengambil lokus penelitian, fokus penelitian, dan teori yang berbeda untuk digunakan dalam penelitian terbaru.

* 1. **Tujuan**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan.

1. **METODE**

Metode pelaksanaan berupa penelitian deskriptif kualitatif dengan pendakatan induktif diharapkan dapat menemukan pemahaman yang menyeluruh dan utuh mengenai objek yang diteliti dengan pengukuran kemudian dapat menjadi pemecah masalah yang ada serta menyimpulkan sesuai fenomena yang ada di tempat penelitian.

Penulis mengumpulkan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 13 orang informan yang terdiri dari kepala BKPSDM Tanah Laut , Sekretaris BKPSDM Tanah Laut, Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian, Kepala Sub Bidang Pemberhentian, Disiplin dan Penghargaan Aparatur, Kepala Sub Bagian Perencanaan dan keuangan, dan 8 Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tanah Laut.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
   1. **Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Menganalisis Efektivitas Pemberian Tambahan Pengahasilan Pegawai (TPP) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Penulis menggunakan teori indikator efektivitas menurut Gibson (2006:51) ialah produktivitas, efesiensi, kepuasan, fleksibilitas, dan mutu.

1. **Produktivitas**

Penilaian efektifitas pemberian TPP dalam indikator produktivitas dilihat dari kinerja pegawai dan pemenuhan beban kerja yang dilaksanakan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja pegawai ditemukan, analisis dari penulis dapat diketahui bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) tentu berdampak kepada kinerja pegawai serta kesiapan melaksanakan tugas. Setelah adanya pemberian TPP, pegawai lebih meningkat semangat dan juga motivasinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya untuk kemudian dilaporkan dalam aplikasi e-Kita sebagai salah satu dasar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kabupaten Tanah Laut. Hal ini didukung dengan wawancara dengan wawancara dengan Kepala Sub Bidang Umum dan Kepegawaian Ibu Noor Hidayah pada hari Senin, 3 Januari 2022 menyatakan bahwa:

Pemberian TPP sudah mampu meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan para pegawai. Namun untuk saat ini belum adanya standar yang ditetapkan bagaimana pekerjaan itu dapat dianggap satu pekerjaan yang telah selesai. Selain itu telah ditetapkan untuk pegawai di BKPSDM Kabupaten Tanah Laut untuk setiap pegawai menyesailkan 50 pekerjaan dalam sebulan. Dalam hal ni peran pimpinan sebagai pihak yang memberikan persetujuan terhadap kinerja yang dilakuka oleh bawahannya harus lebih teliti serta meningkatkan pengawasan terhadap pegawainya sehingga laporan hasil kerja sebagai dasar pemberian TPP yang dituliskan pada aplikasi e-kinerja sesuai degan kondisi sebenarnya.

Dari pemenuhan beban kerja pegawai menunjukkan bahwa tugas sudah terdistribusi dengan baik kepada seluruh pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, seperti yang disampaikan oleh Bapak Tajuddin Noor Effendi dalam wawancara yang penulis lakukan pada Hari Senin, 3 Januari 2022 bahwa setelah diterapkannya program pemberian TPP kepada pegawai, penyelesaian tugas yang diemban oleh para pegawai dapat terselesaikan dengan lebih tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan penulis pada saat penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai sebelum dan sesudah adanya TPP mengalami peningkatan yaitu dapat menyelesaikan semua beban kerja sesuai tugas pokok fungsi dan Sasaran Kineja Pegawai tahunan yang sudah menjadi tanggung jawab dari masing-masing bagian.

1. **Efisiensi**

Efesiensi dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan sasaran program suatu organisasi. Bagaimana setiap program yang telah direncanakan dapat terlaksana. Program pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) memiliki sasaran meningkatkan kinerja setiap pegawai di instansi pemerintah. Berdasarkan pada pengamatan penulis saat pelaksanaan penelitian hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa cukup efektifnya pemberian tambahan penghasilan pegawai dari indikator efesiensi. Program Tambahan Penghasilan Pegawai berjalan sesuai sasaran dan adanya konsekuensi yang diterima apabila ditemukan adanya pelanggaran. Konsekuensi yang dirasakan langsung oleh pegawai apabila melanggar disiplin yang telah ditetapkan berupa pemotongan langsung TPP yang dapat dilihat langsung dalam aplikasi e-Kita maupun teguran lisan dan tulisan oleh pimpinan.

1. **Kepuasan**

Ukuran keberhasilan menjadi faktor utama dalam kepuasan, sejalan dengan definisi tersebut kepuasan berkaitan dengan kesejahteraan pegawai dan pelayanan kepada masyarakat. Pemberian tambahan penghasilan pegawai sebagai bentuk kesejahteraan pegawai dalam bekerja, berdasarkan hasil penelitian jumlah TPP yang telah ditetapkan di Kabupaten Tanah Laut cukup untuk memenuhi kebutuhan serta membantu meningkatkan kesejahteraan pegawai. Selain itu dengan pengelolaan keuangan yang benar tambahan peghasilan yang diberikan juga akan berdampak sigifikan terhadap kehidupan pegawai. Dalam bidang pelayanan kepada masyarakat diketahui bahwa beriringan dengan kebijakan TPP diterapkan juga kewajiban untuk mengisi form kinerja di apliksi e-Kita setiap hari dalam berbatas waktu tertentu. Pegawai yang melakukan kinerja pekerjaan dengan baik maka kinerja pada hari tersebut dapat di disetujui oleh atasan. Sebaliknya apabila ada pegawai yang hanya asal-asalan mengisi form kinerja harian maka berkemungkinan untuk atasan tidak disetujuinya kinerja tersebut oleh atasan. Berdasarkan pengamatan dan penelitian serta hasil wawancara di lapangan, analisis dari penulis dapat diketahui bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai belum berdampak signifikan pada pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Pernyataan ini didukung dari pernyataan dari Pegawai Negeri Sipil yang sedang melakukan konsultasi terkait kelengkapan berkas kenaikan pangkat menyatakan bahwa:

Jarak antara tempat tinggal dan kantor saya dengan BKPSDM cukup jauh, saya sebelum datang langsung ke BKPSDM telah mengajukan pertanyaan melalui admin Facebook BKPSDM terkait dengan kelengkapan berkas yang harus saya siapkan. Namun dari admin sendiri tidak ada respon terkait dengan pertanyaan yang saya ajukan. Hal ini menyebabkan kurangnya kesiapan saya dalam melengkapi pemberkasan

1. **Fleksibilitas**

Fleksibilitas dalam indikator efektivitas melihat bagaimana perubahan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi setiap peraturan yang ada dengan pengawasan dari atasan. Agar senantiasa para pegawai negeri sipil terutama di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut bekerja secara disiplin, berintegritas serta tanggung jawab. Dalam pengawasan pimpinan yang dilakukan terdapat Aplikasi e-Kita yang digunakan sebagai berupa bentuk laporan kegiatan yang wajib diisi oleh setiap pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Pengisian laporan kegiatan dibuat setiap hari sebagai bentuk pertanggung jawaban atas kinerja pegawai kepada pimpinan dan sebagai bentuk pengawasan kepada pegawai. Namun hal ini juga belum berjalan dengan maksimal dikarenakan sistem aplikasi e-Kita yang masih kurang sempurna dijadikan dalam penilaian dan pengawasan secara keseluruhan serta kurangnya fitur kriteria suatu pekerjaan telah diselesaikan dan kurangnya lampiran foto sebagai bukti pekerjaan yang diselesaikan yang ada di aplikasi e-Kita.

Adpun terkait dengan penegakan peraturan, berdasarkan hasil penelitian penulis dapat diketahui bahwa pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sudah mulai beradaptasi berlakunya peraturan yang ditetapkan dengan adanya reward and punishment. Sehingga apabila ditemukan oknum pegawai yang belum tertib maka berakibat pada kerugian diri sendiri karena diberikan sanksi berupa pemotongan TPP.

1. **Mutu**

Iindikator mutu dalam efektifitas ini adalah tingkat disiplin yang dilakukan oleh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Disiplin merupakan modal dasar untuk setiap orang, karena dengan disiplin kita akan bisa mengatur waktu, mengetahui alur prosedur pekerjaan, serta mampu melindungi kita dari keburukan yang mendekat.

Rekapitulasi Jam Masuk Pegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Tanggal | Tepat Waktu (Orang) | Terlambat (Orang) |
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | 3 Januari 2022 | 28 | 2 |
| 2 | 4 Januari 2022 | 30 | - |
| 3 | 5 Januari 2022 | 29 | 1 |
| 4 | 6 Januari 2022 | 30 | - |
| 5 | 7 Januari 2022 | 26 | 4 |
| 6 | 10 Januari 2022 | 30 | - |
| 7 | 11 Januari 2022 | 30 | - |
| 8 | 12 Januari 2022 | 28 | 2 |
| 9 | 13 Januari 2022 | 30 | - |
| 10 | 14 Januari 2022 | 29 | 1 |

Sumber : Diolah Penulis, 2022

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa masih didapati pegawai yang datang terlambat. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis selama 10 hari kerja di BKPSDM persentasi disiplin pegawai yang datang tepat waktu seluruhnya sebesar 50%. Meskipun dapat dikatakan hal tersebut belum bisa merepresentasikan kedisiplinan pegawai secara keseluruhan karena keterbatasan waktu pengamatan dan penelitian yang dilakukan penulis. Analisis yang dapat ditarik oleh penulis dapat diketahui bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam indikator mutu belum berjalan secara efektif. Hal ini disebabkan masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja selama 11 hari berturut tanpa alasan yang sah. Pegawai diingatkan untuk selalu mengisi kinerja harian yang telah dilaksanakan pada hari tersebut.

* 1. **Faktor Penghambat dan Upaya**

1. **Faktor penghambat**

Adanya faktor penghambat pelaksanaan kebijakan pemberian TPP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ini dapat digunakan untuk melihat efektivitas keberhasilan suatu kebijakan. Suatu kebijakan dapat dikatakan berhasil apabila ada peningkatan dari sebelum dan sesudah kebijakan tersebut berlaku.

* Kurangnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab pribadi

Fakta yang ditemukan di lapangan masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam pelaporan hasil kerja yang telah dilakukannya. Sebagai contoh, masih ada beberapa pegawai yang menuliskan sebuah hasil kerja sesuai dengan target yang telah dibuat, padahal pegawai yang bersangkutan belum melakukan hal tersebut. Kebiasaan beberapa oknum pegawai yang tidak bertanggung jawab ini mencerminkan sikap yang buruk di mana masih ada saja pegawai yang mengada-ada dalam pengisian e-Kita. Sedangkan pengisian e-Kita tersebut dipakai sebagai dasar dalam pemberian TPP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.

* Tidak adanya standar kriteria pekerjaan yang telah diselesaikan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa dalam pengisian form kinerja dalam aplikasi e-Kita memang belum adanya pengeleminasian langsung dari sistem dan pelampiran bukti hasil kinerja, oleh karena itu hal ini menjadi tugas tambahan oleh para pemimpin yang menilai langsung kinerja bawahannya. Selain belum sempurnanya sistem yang berlaku dalam aplikasi adanya hubungan emosional antara pegawai dengan pimpinan dapat menjadikan penilaian tidak objektif.

* Server aplikasi e-kita mengalami masalah saat absensi dan pengisian laporan kinerja

Server aplikasi e-Kita milik pemerintah Kabupaten Tanah Laut, pada saat absensi pagi dan sore serta saat mendekati batas waktu pengisian pelaporan hasil kinerja pegawai yang diakses oleh banyak pegawai sekaligus, banyak tejadi kegagalan dalam absensi serta mengisikan hasil kinerjanya yang diketahui hal tersebut berdampak pada besaran TPP yang diterima. Hal ini membuat pegawai yang seharusnya menerima TPP 100% mengalami penurunan yang bukan merupakan kesalahan ataupun kelalaian yang dilakukannya.

1. **Upaya**

* Memberikan Motivasi Kerja Kepada Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Tanah Laut selaku pimipinan di BKPSDM Kabupaten Tanah Laut telah melakukan upaya untuk memberikan motivasi kepada para pegawai untuk memacu semangat kerja sehingga kinerja para pegawai semakin meningkat dan meminimalisir angka pelanggaran.

* Pimpinan melakukan pengawasan melekat terhadap hasil pekerjaan pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bentuk upaya yang dilakuakn oleh pimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Tanah Laut berupa memperhatikan setiap kinerja dari pegawainya. Karena, pimpinan juga mempunyai tanggung jawab atas setiap approve laporan pekerjaan setiap pegawai sebagai penilaian kinerja untuk dasar pemberian TPP.

* Perbaikan stabilitas server aplikasi e-Kita dan peningkatan sistem aplikasi yang mendeteksi pelaporan kinerja.

Adanya perbaikan serta evaluasi sistem yang dilakukan bertahap oleh tenaga teknologi informasi yang mahir sesuai bidangnya adalah salah satu upaya yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Tanah Laut untuk memperbaiki stabilitas aplikasi e-Kita yang akan memperlancar penggunaan aplikasi. Hal ini diharapkan akan berdampak pada pemberian tambahan penghasilan pegawai dapat berjalan dengan lancar tanpa terkendala apapun. Selain itu evaluasi terhadap aplikasi ini juga dilakukan setiap 3 bulan yang berisikan juga mengeni kendala yang dihadapi pegawai serta solusi yang diberikan oleh BKPSDM Kabupaten Tanah Laut. Selain itu para pegawai juga harus saling mengingatkan untuk menginput hasil pekerjaan tidak dalam satu waktu terakhir yang bersamaan sehingga tidak terjadi penumpukan akses yang mengakibatkan server down dan mengakibatkan kegagalan pelaporan. Serta adanya kehadiran pegawai yang tepat waktu dapat mengurangi kemungkinan keterlambatan absensi yang akan berakibat terhadap pemotongan TPP.

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut belum bisa dikategorikan efektif. Karena dalam pelaksanaanya ditemukan kekurangan berupa masih adanya pegawai yang tidak disiplin saat datang ke kantor dan pelayanan yang belum maksimal. Hal ini berdampak pada TPP yang diterima oleh pegawai, dikarenakan pemberian TPP di BKPSDM Kabupaten Tanah Laut dilakukan dengan aplikasi e-Kita yang berbasis kinerja dan disiplin. Selain itu, masih belum sempurnanya aplikasi e-Kita menyebabkan kurangnya penilaian dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Tanah Laut.
2. Faktor penghambat pemberian TPP dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Adalah:

* Kurangnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab pribadi masing-masing.
* Belum adanya standar kriteria pekerjaan yang telah diselesaikan.
* server aplikasi e-Kita sering mengalami down ketika mendekati batas waktu absensi dan pengisian laporan kinerja.

1. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut adalah:

* Pemberian motivasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan.
* Pimpinan melakukan pengawasan melekat terhadap hasil pekerjaan pegawai.
* Perbaikan stabilitas server aplikasi e-Kita dan peningkatan sistem aplikasi pelaporan kinerja.

1. **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

1. **DAFTAR PUSTAKA**

A, Muri Yusuf. 2015. Metode penelitian kuantitatif, kualitiatif & penelitian gabungan. Jakarta: Kencana

Arikunto, Suharismi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta

A.W. Widjaja. 2006. Administrasi Kepegawaian. Rajawali: Bandung

Dwiyanto, Agus. 2008. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia.Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Gibson dan Ivanovich, Donelly.2006. Organisasi: Perilaku Struktur Proses. Jakarta: Erlangga

Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua. Yogyakarta: UP STIM YKPN

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda

Nazir. 2014. Metodologi Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia

Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama

Soedaryono. 2000. Tata Laksana Kantor. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta: Binapura Aksara.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Waluyo. 2007. Manajemen Publik. Bandung : Mandar Maju

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja, Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers

Zulaika, Siti. 2016. Administrasi Kepegawaian. Jatinangor : IPDN press

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 2019 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah

Keputusan Menteri DaIam Negeri Nomor 900-4700 tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatu Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan daerah

Peraturan Gubernur Nomor 099 tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan Berdasarkan Kinerja

Peraturan Bupati nomor 14 tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasialan Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut

Eka Purbaseta, Mohammad Benny Alexandri, Mas Halimah. 2021. Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung. Jurnal Responsive, Vol. 4, No. 1, April 2021 : 47 - 55.

Windari. 2021. Dampak Pemberian Tambahan Penghasilan Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kantor Camat Ngebel Kabupaten Ponorogo).