

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA KUPANG
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

Ronaldo Daniel Ririmasse

NPP. 29.1331

*Asdaf Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: breakzone26@gmail.com

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): This study was conducted to analyze the effectiveness of providing additional employee income in improving the performance of civil servants at the Department of Population and Civil Registration of Kupang City, East Nusa Tenggara Province. **Purpose:** The purpose of this study was to determine and analyze how the performance, effectiveness of providing additional employee income in improving performance, obstacles, and efforts made by the Population and Civil Registration Office of Kupang City, East Nusa Tenggara Province. **Method:** This study used qualitative research methods, data collection techniques by interviewing, observation, and documentation studies. **Result:** The results of this study are that providing TPP has met the target and so far it has been effective, although there are still obstacles, namely, there is still an employees' assumption that the provision of Additional Income (TPP) is part of the employee's rights. **Conclusion:** Can be concluded that it should be the rights of employees and there are often delays in disbursing TPP funds so that the impact of TPP on improving employee performance becomes ineffective. The suggestions proposed in this study are, notifying all employees to report their personal performance data earlier if they have completed their duties according to the target so that the TPP disbursement process can run smoothly in accordance with the set time, provide socialization to the Population Service employees. and the Civil Registration of Kupang City, East Nusa Tenggara Province that TPP is different from the basic salary, and the Population and Civil Registration Office of Kupang City of East Nusa Tenggara Province should make details of employee income outside of the basic salary so that no more employees think that TPP is a right. employee.

Keywords: Effectiveness, TPP, Performance

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan

Pencatatan Sipil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana kinerja, Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja, hambatan, dan upaya yang dilakukan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Adapun hasil dari penelitian ini adalah dengan memberikan TPP ini sudah sesuai sasaran dan sejauh ini sudah efektif, walaupun masih terdapat hambatan yaitu, masih adanya anggapan pegawai bahwa pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) merupakan bagian dari hak pegawai. **Kesimpulan:** Dapat disimpulkan bahwa sudah semestinya menjadi hak pegawai dan kerap terjadi keterlambatan dalam pencairan dana TPP sehingga membuat dampak TPP bagi peningkatan kinerja pegawai menjadi tidak efektif. Saran-saran yang diusulkan dalam penelitian ini yaitu, memberitahukan kepada seluruh pegawai agar melaporkan data pribadi kinerjanya lebih awal jika sudah sudah selesai mengerjakan tugasnya sesuai dengan target agar proses pencairan TPP dapat berjalan lancar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memberikan sosialisasi kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur bahwa TPP berbeda dengan gaji pokok, dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur sudah seharusnya membuat rincian pendapatan pegawai di luar dari gaji pokok sehingga tidak ada lagi pegawai yang menganggap bahwa TPP merupakan hak pegawai.

Kata Kunci: Efektivitas, TPP, Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Good governance adalah suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaan pemerintahan yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama. Untuk mencapai *good governance*, pemerintah melakukan reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik dengan aparatur berintegritas tinggi, produktif, dan melayani secara prima dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik. Di era ini penentu keberhasilan implementasi kebijakan dan pelayanan pada birokrasi dan proses penyelenggaraan negara ialah Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara memiliki tiga fungsi utama, yakni pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan menjadi perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sistem birokrasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dua hal yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Sistem birokrasi yang baik harus ditopang oleh kinerja aparatur sipil negara yang optimal. Dalam konteks pegawai, salah satu motivasi yang dapat memicu kinerja adalah penghasilan yang lebih. Dengan adanya tambahan penghasilan, pegawai diharapkan meningkatkan semangat bekerja yang akan berdampak positif pada kinerja pegawai. Upaya pemerintah dalam menciptakan pelayanan publik yang baik dengan cara mensejahterakan pegawai negeri sipil. Pemerintah Kota Kupang berinovasi guna upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai, salah satunya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang merupakan tambahan

penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) didasarkan pada capaian kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin, dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Kota Kupang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diatur dalam Peraturan Walikota Kupang Nomor 92 Tahun 2020. Harapan adanya pemberian tambahan penghasilan bagi PNS di dapat meningkatkan profesionalitas, kinerja, efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas agar selaras dengan semangat reformasi birokrasi. Berdasarkan Peraturan Walikota tersebut pada Pasal 3, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan berdasar kriteria: Kelompok Jabatan; Penilaian Prestasi Kerja yang terdiri dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja; dan Pertimbangan Objektif lainnya.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur. Dengan perkembangan zaman yang sudah memasuki Revolusi Industri 4.0 dan *Society 5.0*, sebagai pelayan publik, Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Mental yang dimiliki ASN harus mental untuk melayani dan bukan untuk dilayani. Yang terjadi pada kinerja pegawai saat ini tidak seperti yang diharapkan. Walaupun sering mendapat kenaikan gaji, tidak diiringi dengan kinerja yang membaik. Banyak keluhan dari masyarakat sebagai pengguna jasa menyatakan bahwa kinerja organisasi pelayan publik masih berbelit-belit dan tidak efisien. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai berasal dari dalam atau dari luar pegawai. Setiap pegawai memiliki motivasi dan tujuan bekerja yang berbeda-beda. Dalam konteks pegawai, salah satu motivasi yang dapat memicu kinerja adalah penghasilan yang lebih.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu baik dalam konteks pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun konteks kinerja pegawai yang pastinya berpengaruh terhadap pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Penelitian oleh Yusnia Hanifah (2017) dengan judul Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif adapun hasil penelitiannya Tunjangan kinerja tidak berpengaruh pada disiplin kerja dan motivasi kerja. Tunjangan kinerja berpengaruh negatif signifikan pada kinerja pegawai. Penelitian oleh Meriana Madjid (2016) dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. Penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif dan didapatkan hasil penelitian yakni Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali. Penelitian

Darmayanti (2018) dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Penelitian ini sama halnya dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hasil bahwa Pemberian tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara (insentif) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Istika Nuraini (2021) melakukan penelitian secara kuantitatif dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Dumoga Utara Kabupaten Bolaang Mongondow. Adapun hasil pada penelitian ini Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Dumoga Utara Kabupaten Bolaang Mongondow.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda serta belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan mengenai efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur, untuk menganalisis penelitian ini peneliti menggunakan teori efektivitas yang dikemukakan Gibson, Ivancevich dan Donnely yang terdiri dari produktivitas, efisiensi, kepuasan, fleksibilitas, dan mutu.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas, faktor penghambat dan upaya mengatasi faktor penghambat dalam pemberian TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif guna terfokus pada pendeskripsian agar sistematis, objektif, serta logis terhadap permasalahan dilapangan serta dapat memahami fakta dan kebenaran yang muncul sehingga dapat memecahkan permasalahan pada penelitian ini. Adapun sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber data primer didapat dari observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta sumber data sekunder didapat dari internet, laporan, peraturan, dan berbagai literatur yang terkait yang ada dilokus penelitian. Mengenai informan memakai teknik *purposive sampling* untuk memperoleh data yang sebenar-benarnya dan seakurat mungkin sesuai fakta di lapangan kepada orang tersebut yang dianggap paling tahu. Informan yang dipakai terdiri dari 9 (Sembilan) orang yaitu terdiri dari Kepala Dinas, Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, Kepala Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelauanan, Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Keuangan, dan Staf Dinas. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini sendiri menggunakan teknik *participant observation* atau observasi secara langsung ke lokus penelitian, teknik

wawancara dengan menggunakan teknik wawancara semi terstruktur, serta dokumentasi. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan teknik dari model Miles dan Huberman yakni data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing* untuk mendapatkan hasil penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis mengenai efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur, untuk menganalisis penelitian ini peneliti menggunakan teori efektivitas yang dikemukakan Gibson, Ivancevich dan Donnely yang terdiri dari produktivitas, efisiensi, kepuasan, fleksibilitas, dan mutu. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut ini

3.1. Produktivitas

Produktivitas merujuk pada *output* yang dihasilkan pada waktu tertentu, maka hal tersebut menunjukkan produktivitas pegawai. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Pemerintahan Kota Kupang merujuk pada tingkat produktivitas dan prestasi kerja pegawai dinilai melalui aplikasi e-kinerja (produk inovasi Pemerintah Kota Kupang untuk memonitor kinerja dan prestasi kerja pegawai) selanjutnya direkomendasikan guna mendapat TPP. Apabila pegawai memenuhi prestasi kerja sebesar 90% dari 100%, maka ia akan mendapatkan TPP sesuai dengan persentase prestasinya. Hal ini memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya hingga dapat berjalan secara optimal. Berikut rekapitulasi TPP di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang dari bulan Agustus hingga bulan Desember tahun 2021, disitu juga terlihat perubahan atas perolehan TPP berdasarkan hasil kinerja dari pegawai tersebut.

Tabel 1.
Rekapitulasi Hasil TPP Pegawai Disdukcapil Kota Kupang Bulan Agustus-Desember 2021

No	Nama	Jabatan	Bulan (2021)				
			Ags	Sep	Okt	Nov	Des
1	ALBERT WISWANDY NAITBOHO	Kepala Seksi Tata Kelola Dan Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi dan Komunikasi	1889,075	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500
2	ANACIPETRONELA GIRI	Pengadministrasi Kependudukan	945,000	945,000	945,000	1,309,500	1,309,500
3	ANGELA TAMO INYA	Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	3,442,500	3,442,500	3,442,500	3,442,500	3,442,500
4	DARIUS UMBUDJAMA ANGGUNG PRAING	Kepala Seksi Pemanfaatan Data Dan Dokumen Kependudukan	1,742,500	1,742,500	1,742,500	1,742,500	1,742,500
5	DOGIANUS LEMA	Kepala Seksi Pengolahan Dan Penyajian Data Kependudukan	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500
6	EMANUEL PAULUS TEMALURU	Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	2,167,500	1,517,250	1,517,250	1,517,250	1,517,250
7	ENDANG IRAWATI HABA	Pengadministrasi Kependudukan	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500
8	ENDRIYANTI	Pengadministrasi Kependudukan	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500
9	FELIJUMIMA SABA	Pengadministrasi Kependudukan	1,350,000	1,350,000	1,350,000	1,350,000	1,350,000
10	FLORINCE POTTI	Pengadministrasi Kependudukan	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500
11	FRANSISKA RATNA ALIANDU	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500
12	LINDA ANIKE HERLINA ESTER LAY	Kepala Seksi Identitas Penduduk	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500
13	MARFIS REGHO	Kepala Seksi Pendataan Penduduk	1,742,500	1,742,500	1,742,500	1,742,500	1,742,500
14	MARIA MAGDALENA LOUDOE	Kepala Seksi Kerja Sama	1,889,075	1,889,075	1,889,075	1,889,075	1,889,075
15	MARTHEN LUTHER TANEHE	Pengadministrasi Kependudukan	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500
16	MATHILDA UN BINAISURI	Pengadministrasi Kependudukan	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500
17	MELIANUS IMANUEL MANALOR	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	513,000	513,000	513,000	513,000	513,000
18	OCTAVIANUS YULIUS KUMA	Pelaksana	513,000	513,000	513,000	513,000	513,000
19	PITER TAMPANI	Pengadministrasi Kependudukan	1,350,000	1,350,000	1,350,000	1,350,000	1,350,000
20	RAMBUROKU AMMA	Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500
21	SEPRI FEDERITA BOYMAU	Pengadministrasi Persuratan	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500
22	SITIA YATUL KARIMAH	Kepala Seksi Pindah Datang Penduduk	1,742,500	1,742,500	1,742,500	1,742,500	1,742,500
23	THERESIA AFILATA NELI TRIDIANTY	Pengadministrasi Perkawinan dan Pencatatan	1,282,500	1,244,025	1,282,500	1,244,025	1,244,025
24	THRESIA YULIANA BARIA	Pengadministrasi Perkawinan dan Pencatatan	1,282,500	513,000	513,000	513,000	513,000
25	TITUS RATUARAT	Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	1,695,750	2,422,500	2,422,500	1,695,750	2,422,500
26	YOSEF EKLIOPAS ISHAK ROHI	Pelaksana	513,000	513,000	513,000	513,000	513,000
27	YULIANA ELISABETH	Pengadministrasi Kependudukan	1,350,000	1,350,000	1,350,000	1,350,000	1,350,000

Sumber: Laporan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang, Olahan Peneliti, 2022.

Terjadi peningkatan TPP pada beberapa pegawai dari tahun sebelumnya. Adapun jumlah dana TPP yang diterima oleh para pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang pada tahun 2020.

Tabel 2.
Rekapitulasi Hasil TPP Pegawai Disdukcapil Kota Kupang Bulan Agustus-Desember 2020

NO	Nama	Jabatan	Bulan (2020)				
			Ags	Sep	Okt	Nov	Des
1	ALBERT WISWANDY NAITBOHO	Kepala Seksi Tata Kelola Dan Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi dan Komunikasi	1,889,075	1,889,075	1,889,075	1,889,075	1,889,075
2	ANACIPETRONELA GIRI	Pengadministrasi Kependudukan	540,000	540,000	540,000	540,000	540,000
3	ANGELA TAMO INYA	Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	3,442,500	3,442,500	3,442,500	3,442,500	3,442,500
4	DARIUS UMBUDJAMA ANGGUNG PRAING	Kepala Seksi Pemanfaatan Data Dan Dokumen Kependudukan	1,742,500	1,742,500	1,742,500	1,742,500	1,742,500
5	DOGIANUS LEMA	Kepala Seksi Pengolahan Dan Penyajian Data Kependudukan	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500
6	EMANUEL PAULUS TEMALURU	Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	2,157,250	1,517,250	1,517,250	1,517,250	1,517,250
7	ENDANG IRAWATI HABA	Pengadministrasi Kependudukan	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500
8	ENDRIYANTI	Pengadministrasi Kependudukan	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500
9	FELLI JUMIMA SABA	Pengadministrasi Kependudukan	1,350,000	1,350,000	1,350,000	1,350,000	1,350,000
10	FLORINCE POTTI	Pengadministrasi Kependudukan	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500
11	FRANSISKA RATNA ALIANDU	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500
12	LINDA ANIKE HERLINA ESTER LAY	Kepala Seksi identitas Penduduk	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500
13	MARFIS REGHO	Kepala Seksi Pendataan Penduduk	1,742,500	1,742,500	1,742,500	1,742,500	1,742,500
14	MARIA MAGDALENA LOUDOE	Kepala Seksi Kerja Sama	1,889,075	1,889,075	1,889,075	1,889,075	1,889,075
15	MARTHEN LUTHER TANEHE	Pengadministrasi Kependudukan	1,182,500	1,182,500	1,182,500	1,182,500	1,182,500
16	MATHILDA UN BINAISURI	Pengadministrasi Kependudukan	1,182,500	1,182,500	1,182,500	1,182,500	1,182,500
17	MELIANUS IMANUEL MANALOR	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	513,000	513,000	513,000	513,000	513,000
18	OCTAVIANUS YULIUS KUMA	Pelaksana	413,000	413,000	413,000	413,000	413,000
19	PITER TAMPANI	Pengadministrasi Kependudukan	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500
20	RAMBUROKUAMMA	Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500	1,947,500
21	SEPRI FEDERITA BOYMAU	Pengadministrasi Persuratan	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500
22	SITI AYATUL KARIMAH	Kepala Seksi Pindah Datang Penduduk	1,742,500	1,742,500	1,742,500	1,742,500	1,742,500
23	THERESIA AFLATA NELI TRIDIANTY	Pengadministrasi Perkawinan dan Pencatatan	1,282,500	1,244,025	1,282,500	1,244,025	1,244,025
24	THRESIA YULIANA BARIA	Pengadministrasi Perkawinan dan Pencatatan	413,000	413,000	413,000	413,000	413,000
25	TITUS RATUARAT	Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	1,695,750	1,695,750	1,695,750	1,695,750	1,695,750
26	YOSEF EKLIOPAS ISHAK ROHI	Pelaksana	413,000	413,000	413,000	413,000	413,000
27	YULIANA ELISABETH	Pengadministrasi Kependudukan	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500	1,282,500

Sumber: Laporan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang, Olahan Peneliti, 2022.

Berdasar kedua tabel di atas, maka diketahui perolehan TPP di Disdukcapil Kota Kupang tidak tetap. Hal ini dikarenakan pemberian TPP kepada pegawai pada 2021 berdasarkan e-kinerja. Sedangkan 2020, masih disebut sebagai tunjangan kinerja (Tukin) yang diberikan secara langsung dengan pertimbangan absensi pegawai. Kebijakan TPP diharapkan lebih efektif guna meningkatkan produktivitas kerja karena terdapat *reward* berupa tambahan penghasilan dari kinerja yang telah dilaksanakan. Secara keseluruhan diketahui pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai kepada para pegawai di Disdukcapil Kota Kupang cukup efektif dalam mendukung kinerja pegawai. Tidak terjadi penurunan signifikan terhadap hasil

kerja bahkan cenderung tidak perubahan berarti. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak ada penurunan kinerja pegawai namun juga menunjukkan bahwa pemberian TPP dinilai tidak memberi peningkatan secara kuantitas kinerja pegawai.

3.2. Efisiensi

Efisiensi dalam kinerja pegawai dipandang sebagai langkah pemerintah atau pimpinan dalam mempercepat laju pekerjaan dan pelayanan dari para pegawai. Efisiensi juga menjamin program atau kegiatan yang dijalankan tepat sasaran sehingga dampak dari kegiatan atau program tersebut saat berjalan secara optimal. Sejauh ini program pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai atau TPP sudah tepat sasaran. Mekanisme pemberian TPP menerapkan konsep kemandirian data pegawai. Artinya pegawai secara mandiri menyiapkan data yang diperlukan, seperti informasi data pegawai, hingga target capaian kinerja pegawai yang selanjutnya dimasukkan dan kemudian diproses. Setelah melalui proses verifikasi dan dinyatakan valid, maka TPP tersebut dapat didistribusikan kepada pegawai sebagai bentuk tambahan motivasi dan kompensasi atas kinerja maupun prestasi selama bekerja. Pada dimensi efisiensi ini diketahui bahwasanya dalam pelaksanaan pencairan TPP kerap terjadi keterlambatan. Hal ini kemudian membuat dampak TPP bagi peningkatan kinerja menjadi tidak begitu signifikan bagi pegawai, hal ini juga dipengaruhi oleh anggapan bahwa TPP tersebut juga bagian dari hak yang pegawai dapatkan bukan hasil apresiasi dari kewajiban mereka. Namun tetap, bahwa TPP merupakan bentuk apresiasi dari Pemerintah Kota Kupang kepada para pegawai atas segala kinerja dan prestasinya dalam memajukan dan melakukan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

3.3. Kepuasan

Kepuasan berhubungan erat dengan sikap yang ditimbulkan oleh para pegawai terhadap pemberian TPP. Sikap tersebut dapat tergambar dari tingkat kedisiplinan, keluhan, tidak terjadi penurunan kinerja yang kemudian hal tersebut mengindikasikan bahwa para pegawai merasa puas terhadap pemberian TPP kepada mereka. TPP di atur dalam Peraturan Walikota Kupang Nomor 92 Tahun 2020. Pasal 3 dari peraturan tersebut menyebutkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil diberikan berdasarkan kriteria: Kelompok Jabatan; Penilaian Prestasi Kerja yang terdiri dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja; dan Pertimbangan Objektif lainnya. Adapun penggolongan TPP berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.
Susunan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Kupang Tahun 2021

No.	ESELON	JABATAN	JUMLAH TPP/BULAN
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Eselon II-A	Sekretaris Daerah	Rp. 5.050.000,-
2.	Eselon II-B	Asisten, Kepala Dinas, Staf Ahli (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama)	Rp. 4.050.000,-
3.	Eselon III-A	Jabatan Administrator	Rp. 3.050.000,-
4.	Eselon III-B	Jabatan Administrator	Rp. 2.550.000,-
5.	Eselon IV-A	Jabatan Pengawas	Rp. 2.050.000,-
6.	Eselon IV-B	Jabatan Pelaksana	Rp. 1.550.000,-
7.	Staf dan Jabatan Fungsional	Jabatan Fungsional	Rp. 1.350.000,-

Sumber: Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Kupang Tahun 2021

Setelah dianalisis dapat diketahui bahwa pegawai pada level fungsional juga merasa cukup puas dengan tambahan penghasilan tersebut. Selanjutnya sikap pegawai dalam menyikapi pemberian TPP lebih kepada bentuk bersyukur. Oleh karena itu pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang juga mengapresiasi Walikota atas kebijakan yang telah dibuatnya.

3.4. Fleksibilitas

Fleksibilitas mengacu pada bagaimana bentuk kontrol atau pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai atas pemberian TPP tersebut. Hal ini mengingat bahwa tentu akan terjadi perubahan dari pemberian TPP kepada para pegawai. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga kinerja pegawai dan meningkatkannya sehingga pemberian TPP dapat berjalan secara optimal dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. dapat diketahui bahwa mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Disdukcapil dalam menjaga disiplin pegawai ialah dengan rutin melaksanakan rapat evaluasi. Rapat evaluasi ini sendiri merupakan ajang untuk mengevaluasi berbagai hasil capaian kinerja yang telah dilakukan, termasuk dalam hal ini ialah disiplin pegawai. Jika terdapat pegawai yang mengalami penurunan disiplin, maka akan segera ditegur. Baik berupa teguran verbal hingga melayangkan surat peringatan agar kinerja dan disiplin pegawai dapat meningkat sebagaimana semestinya.

3.5. Mutu

Mutu mengacu pada bagaimana tingkat disiplin pegawai terhadap pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga kinerja pegawai dan meningkatkannya sehingga pemberian TPP dapat berjalan secara optimal dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Dalam pelaksanaannya, menjaga disiplin pegawai ialah dengan rutin melaksanakan rapat evaluasi. Rapat evaluasi ini sendiri merupakan ajang untuk mengevaluasi berbagai hasil capaian kinerja yang telah dilakukan, termasuk dalam hal ini ialah disiplin pegawai. Jika terdapat pegawai yang mengalami penurunan disiplin, maka akan segera ditegur. Baik berupa teguran verbal hingga melayangkan Surat Peringatan agar kinerja dan disiplin pegawai dapat kembali optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang level fungsional cukup puas dengan pemberian TPP. Sejauh ini, mutu pegawai Disdukcapil dinilai sudah cukup baik.

3.6. Faktor Penghambat

Hambatan efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur yaitu :

- a. Masih adanya pegawai yang menganggap TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) merupakan bagian dari gaji biasa.

Hambatan ini berasal dari kesalahan persepsi yang ada terhadap konsep dari TPP itu sendiri. Hal ini akan berdampak dan akan menimbulkan masalah lain dikarenakan pencairan TPP itu sendiri berdasarkan dengan laporan capaian kinerja harian yang harus dilaporkan oleh setiap individu pegawai

- b. Sering terjadinya keterlambatan dalam pencairan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai).

Hambatan pertama yakni masih adanya pegawai yang menganggap TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) merupakan bagian dari gaji yang mana berhubungan dengan hambatan kedua ini. Penyebab dari keterlambatan pencairan TPP ini sendiri bersumber dari lamanya pegawai dalam melaporkan data capaian kinerja hariannya. Hal ini disebabkan oleh dua faktor yaitu adanya miskonsepsi bahwa TPP adalah bagian dari gaji dan juga adanya SDM yang tidak terlalu menguasai cara pelaporan. Kedua masalah tersebut berdampak pada tidak efektifnya pemberian TPP untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3.7. Upaya

Upaya mengatasi hambatan efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur yaitu:

- a. Mensosialisasikan kepada pegawai bahwa TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) merupakan apresiasi berdasarkan kinerja pegawai dan bukan gaji biasa. Sehingga hal ini membuat anggapan bahwa TPP sudah merupakan hak pegawai dan kemudian berpengaruh pada penurunan kinerja menjadi terbantahkan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang.

- b. Menghimbau pegawai agar aktif memasukan laporan harian kinerjanya setiap hari. Hal ini bertujuan agar proses pencairan TPP dapat berjalan secara tepat sesuai dengan harapan yang direncanakan. Diharapkan seluruh pegawai dapat menyelesaikan laporan harian setiap hari kerja segera setelah selesai bekerja agar laporan tidak menumpuk sehingga verifikasi kinerjanya juga tidak terlambat.

3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan program dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai, salah satunya melalui pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang merupakan tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang didasarkan pada capaian kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin, dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan daerah telah memberikan suatu dampak guna peningkatan kinerja pegawai. Peneliti menemukan penemuan penting pada penelitian ini yakni bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur sudah cukup efektif karena penelitian ini menganalisis keefektifannya. Berbeda dengan halnya penelitian yang dilakukan oleh Yusnia Hanifah (2017) berkebalikan bahwasanya Tunjangan kinerja yang dapat dikatakan juga dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak berpengaruh pada disiplin kerja dan motivasi kerja serta berpengaruh negatif signifikan pada. Dengan penelitian kuantitatif yang digunakannya artinya hasil tersebut merupakan hasil nyata yang mampu dibuktikan dengan presentasi atau angka dan tidak lagi di manipulasi hasilnya. Sebagaimana Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sendiri dilihat dari tingkat kinerja pegawai yang didalamnya terdapat prestasi kerja, produktivitas kerja, maupun tingkat efektivitas serta efisiensi dalam bekerja dan mendapatkan hasil yang maksimal dalam pengerjaan setiap tugas dan tanggung jawab. Begitu pula yang dihasilkan dari penelitian oleh Meriana Madjid (2016) mengenai pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali sebagaimana dengan penelitian yang dihasilkan peneliti, penelitian ini juga membuktikan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian oleh Darmayanti (2018) juga membuktikan bahwasanya insentif atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memberikan dampak positif dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal itu membuktikan bahwasanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sangat penting bagi pegawai karena dampaknya akan terbukti juga pada kinerja organisasi seperti pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dumoga Utara Kabupaten Bolaang Mongondow oleh Istika Nuraini (2021).

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan

Dan Pencatatan Sipil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur sudah cukup baik setelah dianalisis dari indikator efektivitas yaitu produktivitas, efisiensi, kepuasa, fleksibilitas dan mutu. Adapun faktor penghambat pada penelitian ini masih adanya pegawai yang menganggap TPP (Tambahkan Penghasilan Pegawai) merupakan bagian dari gaji biasa serta sering terjadinya keterlambatan dalam pencairan TPP (Tambahkan Penghasilan Pegawai). Untuk mengatasi kendala tersebut upaya yang dilakukan ialah mensosialisasikan kepada pegawai bahwa TPP (Tambahkan Penghasilan Pegawai) merupakan apresiasi berdasarkan kinerja pegawai dan bukan gaji biasa serta menghimbau pegawai agar aktif memasukkan laoran harian kinerjanya setiap hari..

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu yang sempit serta dan biaya dalam penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada lokus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur dan hanya efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis sadar bahwa penelitian ini yang masih awal, oleh karena itu penulis menyarankan serta menginginkan agar dapat dilaksanakannya penelitian lanjutan pada lokus yang serupa terkait dengan efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur beserta seluruh jajaran dari Kepala Bagian hingga Kepala Sub Bagian beserta Staf yang ada yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta juga kepada seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Gibson, Ivanovich, Donnelly., 2006. *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga
- Kadarisman, M., 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Mahmudi, 2019. *Buku Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: STIM YPKN
- Mangkunegara, A.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L.J., 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M., 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D.J., 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ratminto dan Winarsih, 2012, *Manajemen Pelayanan: Pengembangan Modul Konseptual, Penerapan Citizen Charter dan Standar Pelayanan Minimal*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sanjaya, W., 2015. *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanungsong, F., 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintah*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukandarrumidi, 2012. *Dasar-dasar Penulisan Proposal Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tahir, Irwan dan A. Martini, 2015. *Organisasi Perangkat Daerah yang efisien dan efektif*. Bandung: Literatur IPDN
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada



