

EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KOTA LANGSA PROVINSI ACEH

ELSA ADHELIA ANWAR

NPP 29.0020

Asdaf Kota Langsa Provinsi Aceh
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: elsaadheliaanwar22@gmail.com

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): The author focuses on the problem. Disciplinary problems are still found where some employees still have not shown a significant improvement in performance quality even though the TPP allowance has been given. **Purpose:** The purpose of this study is to determine the effectiveness of providing Additional Employee Income (TPP) in improving the performance of employees at the Langsa City Regional Disaster Management Agency. **Methods:** The research method used is descriptive qualitative research method. Data obtained through observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques are carried out by reducing data, presenting data, and drawing conclusions from what is obtained in the field. **Results/Findings:** Since January 2020 or since the implementation of Langsa City Regulation No. 45 of 2020, there has been an increase in discipline for office hours for employees. This is because if they are late for the specified hour, the additional income of the employee will be deducted. This WFH period is no exception, they will also continue to be deducted from their additional employee income when they picket and keep arriving late, because the fingerprint absence system is still in effect. In contrast to before the TPP was enacted, employees still often violated the working hours regulations by arriving not on time and leaving early. **Conclusion:** The effectiveness of providing additional employee income in improving employee performance at the Langsa City Regional Disaster Management Agency can be said to be running as expected and in accordance with the theoretical review and legalistic review used by the author, but there are still some things that have not run optimally with various the reason is that the implementation of the additional employee income system that was just set in 2020 is considered new and needs to be evaluated in the future, the increase in employee performance has increased because the system for providing additional employee income is based on fingerprint attendance which if employees are late or do not attend the employee will receive a penalty for reducing additional employee income.

Keywords: Additional Employee Income, Performance, Employees

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penulis berfokus pada permasalahan Masih ditemukannya permasalahan kedisiplinan dimana beberapa pegawai masih belum menunjukkan peningkatan kualitas kinerja yang signifikan padahal tunjangan TPP sudah diberikan. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan cara mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan dari apa yang diperoleh di lapangan. **Hasil/Temuan:** Semenjak bulan Januari 2020 atau sejak pemberlakuannya perwal Kota Langsa No 45 Tahun 2020 terjadi peningkatan disiplin jam datang kantor terhadap pegawai. Hal tersebut dikarenakan jika mereka terlambat jam yang ditetapkan, maka tambahan penghasilan pegawai tersebut akan terpotong. Tidak terkecuali dimasa WFH ini, mereka juga akan tetap dipotong tambahan penghasilan pegawainya ketika mereka piket terus datang terlambat, karena sistem absen fingerprint tetap diberlakukan. Berbeda dengan sebelumnya diberlakukannya tpp, pegawai masih sering melanggar peraturan jam kerja dengan datang tidak tepat waktu dan pulang lebih awal sebelum waktunya. **Kesimpulan:** Efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa dapat dikatakan berjalan sesuai apa yang diharapkan dan sesuai dengan tinjauan teoritis dan tinjauan legalistik yang digunakan oleh penulis, namun masih ada beberapa hal yang belum berjalan dengan maksimal dengan berbagai alasan yaitu penerapan sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai yang baru saja ditetapkan pada tahun 2020 dinilai masih baru dan perlu diadakan evaluasi kedepannya, peningkatan kinerja pegawai sudah meningkat oleh karena sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pada absensi fingerprint yang mana jika pegawai terlambat atau tidak melakukan absensi maka akan menerima sanksi pengurangan tambahan penghasilan pegawai.

Kata Kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja, Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah mengharapkan kinerja yang meningkat dari pegawai dengan adanya kompensasi atau tunjangan tambahan ini. Pemerintah akan memberikan penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dengan produktif. Maka dari itu dengan adanya hal tersebut akan menumbuhkan motivasi yang besar terhadap pegawai sehingga mereka akan bekerja secara optimal. Namun, pada beberapa Instansi Pemerintah sering terjadi dimana tunjangan kurang memberikan dampak yang besar bagi pegawai disebabkan pegawai yang kurang bekerja secara maksimal. Hal inilah yang menjadi permasalahan di banyak ditemui di Instansi Pemerintah.

Melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai kepada para pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tupoksinya. Namun, kenyataan yang penulis dapatkan berdasarkan wawancara sebagai observasi awal yang dilakukan penulis dengan Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa Bapak Nursal Saputra, SSTP, M. AP bahwa masih ditemukannya permasalahan kedisiplinan dimana beberapa pegawai masih belum menunjukkan peningkatan kualitas kinerja yang signifikan padahal tunjangan TPP sudah diberikan. Bahkan tidak sedikit dari mereka menunjukkan kinerja yang cenderung tetap atau tidak ada perkembangan.

Permasalahan lain yang juga ditemukan adalah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya pegawai yang memberikan kinerja yang baik mendapatkan tambahan penghasilan yang sama dengan pegawai yang tidak baik dalam menjalankan tupoksinya. Selain dalam hal kedisiplinan masalah lainnya masih adanya pegawai yang kurang terampil dalam hal menggunakan perlengkapan kerja seperti pengoperasian perangkat komputer dan laptop. Alhasil banyak pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien dan dapat terselesaikan tepat waktu.

Hal diatas membuktikan masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 adalah melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab. Melihat kondisi pegawai yang masih kurangnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja menyebabkan peneliti menganggap hal tersebut belum sesuai dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai. Untuk memfokuskan permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti, maka peneliti hanya akan membatasi masalah mengenai Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana daerah Kota Langsa.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji dalam bentuk usulan penelitian dengan judul **“Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kota Langsa Provinsi Aceh”**.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Masih ditemukannya permasalahan kedisiplinan dimana beberapa pegawai masih belum menunjukkan peningkatan kualitas kinerja yang signifikan padahal tunjangan TPP sudah diberikan.

1.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama , Tahun, Judul Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Darmayanti (2018)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai ASN (Intensif) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan	Obyek penelitian : Darmayanti dan penulis sama-sama mengangkat kinerja sebagai obyek namun berbeda fokus dan locusnya. Darmayanti meneliti kinerja yang berfokus pada pengaruh dari tambahan penghasilan pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Perbedaan Iocus akan membawa fenomena yang berbeda pula. Konsep penelitian : Darmayanti menjadikan teori kinerja dari T. R Michael (2009:319) sebagai landasan teoritik penyusunan konsep operasional variabel kinerja pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
			Perbedaan lainnya adalah bahwa Darmayanti berfokus pada kajian pengaruh dari TPP terhadap kinerja sedangkan penulis berfokus pada efektivitas TPP dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian instrumen penelitian serta hasil penelitian menjadi sangat berbeda. Metode Penelitian : Darmayanti menggunakan pendekatan kuantitatif dalam melakukan penelitiannya. Sedangkan penulis menggunakan metode kualitatif.
2.	Eka Deby Pertiwi Lubis (2018)	Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara	Obyek penelitian : Eka Deby Pertiwi Lubis mengangkat kebijakan sebagai obyek penelitiannya. Penelitian ini juga lebih fokus kepada implemementasi Peraturan Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan ASN Di Kantor DPMPTSP Kota Medan.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di Lokus Penulis.

1.5 Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk mengetahui efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa dalam melaksanakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada Pegawai Negeri Sipil di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala- kendala di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa dalam melaksanakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tersebut.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono (2010) yaitu kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Arikunto (2006)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di Kota Langsa Provinsi Aceh

Peneliti menganalisis pengembangan dengan menggunakan teori efektivitas dari Hasibuan, 2003, dimana indikator pengukuran meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu dan peningkatan SDM.

A. KUANTITAS KERJA

- Menurut Mangkunegara (2015) Kuantitas Kerja adalah seberapa mampu seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan beban kerja sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai diharapkan mampu meningkatkan kuantitas kerja pegawai.
- pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab masing – masing dengan tepat waktu sebelum dan sesudah pemberian tambahan penghasilan pegawai. Bedanya adalah sesudah pemberian tambahan penghasilan pegawai lebih aktif dalam pemberian informasi kepada masyarakat. Pegawai juga turut aktif membantu sesama pegawai yang mungkin sedang tidak ada ditempat, seperti cuti, kepentingan dinas, tidak melaksanakan piket, maupun ketika suatu bagian mengalami kesulitan pelayanan. Namun walaupun

demikian banyak pegawai yang tetap datang walaupun sedang tidak piket untuk membantu pekerjaan pegawai lain untuk mencapai SKP yang telah ditentukan.

B. KUALITAS KERJA

- keterampilan Kualitas kerja adalah hasil kerja pegawai yang dilihat dari seberapa tepat dan teliti pekerjaan dari pegawai tersebut, agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Dalam mengukur seberapa efektif pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai, penilaian kualitas kerja diterapkan dalam penilaian terhadap pegawai setelah diterapkannya kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai.
- kualitas kinerja yang dimiliki pegawai setelah adanya tambahan penghasilan pegawai memperlihatkan kualitas kerja pegawai yang secara umum sudah baik dan meningkat.

C. PEMANFAATAN WAKTU

- Pemanfaatan waktu adalah bagaimana seorang pegawai dapat menggunakan waktu dalam bekerja seperti halnya disiplin. Didalam sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai sesuai Peraturan Walikota Langsa Nomor 45 tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa
- pemanfaatan waktu dari pegawai mengalami peningkatan dari sebelum dan sesudah berlakunya tambahan penghasilan pegawai.

D. PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA

- Peningkatan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang dilakukan upaya mencapai tujuan dengan memberikan kompetensi yang lebih tinggi kepada pegawainya sehingga dapat memanfaatkan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan.
- sebelum pemberian tambahan penghasilan pegawai, pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa sudah diberikan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi hanya sekarang terkendala diakibatkan efek dari pandemi Covid-19.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan utama penelitian penulis mendapati adanya kesamaan dan relevansi hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darmayanti, 2018 dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai ASN (Intensif) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Dimana penulis menganalisis hasil temuan penulis Semenjak bulan januari 2020 atau sejak pemberlakuannya perwal Kota Langsa No 45 Tahun 2020 terjadi peningkatan disiplin jam datang kantor terhadap pegawai. Hal tersebut dikarenakan jika mereka terlambat jam yang ditetapkan, maka tambahan penghasilan pegawai tersebut akan terpotong. Tidak terkecuali dimasa WFH ini, mereka juga akan tetap dipotong tambahan penghasilan pegawainya ketika mereka piket terus datang terlambat, karena sistem absen fingerprint tetap diberlakukan. Berbeda dengan sbeelum diberlakukannya tpp ,pegawai masih sering melanggar peraturan jam kerja dengan datang tidak tepat waktu dan pulang lebih awal sebelum waktunya.

Penulis juga mendapati adanya relevansi dengan penelitian oleh Eka Deby, 2018 dengan judul Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan

Aparatur Sipil Negara dimana benar adanya kualitas kinerja yang dimiliki pegawai setelah adanya tambahan penghasilan pegawai memperlihatkan kualitas kerja pegawai yang secara umum sudah baik dan meningkat. Hasil penulis menjelaskan bahwa Efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa dapat dikatakan berjalan sesuai apa yang diharapkan dan sesuai dengan tinjauan teoritis dan tinjauan legalistik yang digunakan oleh penulis, namun masih ada beberapa hal yang belum berjalan dengan maksimal dengan berbagai alasan yaitu penerapan sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai yang baru saja ditetapkan pada tahun 2020 dinilai masih baru dan perlu diadakan evaluasi kedepannya.

Temuan utama yang menunjukkan kebaharuan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis mendapati bahwa Peningkatan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang harus dilakukan upaya mencapai tujuan dengan memberikan kompetensi yang lebih tinggi kepada pegawainya sehingga dapat memanfaatkan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan. Hal ini dapat menjadi solusi dan jawaban bagi penelitian terdahulu yang tidak mendalami peningkatan SDM guna memecahkan permasalahan yang ada.

IV. KESIMPULAN

1. Efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa dapat dikatakan berjalan sesuai apa yang diharapkan dan sesuai dengan tinjauan teoritis dan tinjauan legalistik yang digunakan oleh penulis, namun masih ada beberapa hal yang belum berjalan dengan maksimal dengan berbagai alasan yaitu penerapan sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai yang baru saja ditetapkan pada tahun 2020 dinilai masih baru dan perlu diadakan evaluasi kedepannya, peningkatan kinerja pegawai sudah meningkat oleh karena sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pada absensi fingerprint yang mana jika pegawai terlambat atau tidak melakukan absensi maka akan menerima sanksi pengurangan tambahan penghasilan pegawai.
2. Faktor Penghambat Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasil Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa antara lain:
 - Pemberian tambahan penghasilan mampu memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan pegawai pada sebagian pegawai namun dinilai belum optimal pada beberapa pegawai.
 - Kemampuan pegawai yang masih terbilang kurang dalam pengoperasian perangkat teknologi seperti komputer merupakan faktor penghambat yang dapat menurunkan kualitas kinerja pegawai dan memperlambat terselesaikannya pekerjaan pegawai.
3. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa, antara lain:
 - Kepala Pelaksana menjadi contoh kerja atau menjadi tauladan bagi pegawai dengan datang tepat waktu ke kantor bahkan lebih pagi dari pegawai dan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa alasan yang jelas;
 - Melakukan pendekatan personal pada pegawai yang sering melanggar jam dinas dengan cara informal agar pegawai lebih nyaman dalam menyampaikan alasan yang mengapa sering meninggalkan kantor pada jam dinas;

- Memberikan motivasi pada pegawai pada saat acara formal ataupun informal, dan sering menyapaikan kepada pegawai agar sadar terhadap tugas sebagai pelayan masyarakat.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Darmayanti. 2018. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai ASN (Intensif) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan
- Hasibuan, Malayu S. P, 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lubis, Eka Deby Pertiwi . 2018. Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 44 tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- Mangkunegara A.A Anwar , 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta