

# IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DI PROVINSI BENGKULU

Adi Susanto, Fachruzzaman, Abdullah

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu*

---

## Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the implementation of the Employee Additional Income policy in Bengkulu Province. This type of research is descriptive qualitative. The type of data used is primary data obtained through interviews and documentation studies. Respondents or informants in the study were civil apparatus in Bengkulu Province Government recipients of Employee Additional Income. Data analysis method used is descriptive analysis and qualitative analysis. This study found that: (1) Terms of granting Employee Additional Income in the Bengkulu Province Government are calculated based on the determination of job weight, work performance and employee discipline, as stated in the Bengkulu Province Regulation concerning Giving Additional Income to Bengkulu Province Government Employees; and (2) Mechanisms for granting Employee Additional Income within the Bengkulu Province Government have been carried out according to operational standards for improving employee welfare in the Bengkulu Province Government, namely based on Bengkulu Province Regulation concerning Giving Additional Income to Bengkulu Province Government Employees.

Keywords: Additional Income, Civil Apparatus, Bengkulu Province

---

## 1. Pendahuluan

Permasalahan kinerja belum optimal saat ini telah menjadi pusat perhatian pemerintah yang dilakukan dengan berbagai perubahan dan pembaharuan terhadap sistem dan mekanisme penilaian kinerja. Menurut Sedarmayanti (2012), indikasi masih rendah terhadap kinerja di sektor pemerintahan adalah: (1) masih buruknya kualitas pelayanan publik (lambat, tidak ada kepastian aturan atau hukum, berbelit belit, arogan, minta dilayani (feodal style); (2) sarat dengan perilaku KKN; (3) rendahnya kualitas disiplin dan etos kerja aparatur negara, (4) kualitas manajemen pemerintahan yang tidak produktif, tidak efektif, dan tidak efisien, dan (5) kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan transparan. Guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja aparatur publik tersebut, pemerintah melakukan kebijakan dengan menetapkan sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP).

Menurut Undang- Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Pegawai, Dosen dan ASN/PNS disebutkan bahwa tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok pegawai pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dari dana APBN dan atau APBD. Setiap pegawai yang sudah melakukan aktifitas pekerjaan tertentu akan mendapatkan Tambahan penghasilan pegawai. Tambahan penghasilan pegawai hanya diberikan kepada pegawai sesuai dengan ketentuan dari pemerintah. Tambahan penghasilan pegawai merupakan penerimaan yang diberikan kepada pegawai selain gaji pokok.

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) adalah pemberian imbalan jasa terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dikaitkan dengan penilaian kinerja mereka. Artinya, tambahan penghasilan pegawai diberikan jika seorang ASN memiliki kinerja yang bagus dalam suatu bidang kerja. Walaupun, peningkatan tambahan penghasilan pegawai tidak dapat dijadikan jaminan akan menghilangkan kemungkinan praktik penyimpangan-penyimpangan jika tidak diimbangi dengan

kebijakan penghargaan dan hukuman (reward and punishment) serta pembentukan Tim Penilai kinerja pegawai yang bebas (independent) dan berfungsi dengan baik. Tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan yang diberikan kepada ASN (PNS dan PPPK) yang dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. Tunjangan kinerja daerah merupakan penyempurnaan dari tunjangan yang telah ada dan akan menjadi satu tunjangan yang spesifik untuk memacu kinerja dan sekaligus menjamin keadilan dalam pemberian tunjangan. Pemberian tunjangan kinerja daerah melaksanakan reformasi birokrasi dalam sejalan dengan pesatnya perkembangan zaman dan semakin kompleksnya persoalan yang dihadapi oleh negara, sehingga dapat mencapai penyelenggaraan pemerintahan dan tata kelola pemerintahan yang baik (Sedarmayanti, 2012).

Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang baik harus memenuhi asas keadilan, baik secara internal maupun eksternal. Keadilan internal dalam arti pekerjaan yang lebih berat selayaknya memperoleh imbalan yang lebih tinggi, sedangkan keadilan eksternal dalam arti kesetaraannya dengan gaji pegawai di sektor swasta. Dengan demikian, pemberlakuan sistem tambahan penghasilan pegawai (TPP) bukan suatu yang berdiri sendiri, melainkan sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Sistem tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang efektif dalam sebuah organisasi adalah ketepatan organisasi tersebut menentukan pilihan tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Anggarini & Puranto, 2010). Dalam ketentuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), pemerintah memberi arahan agar sesuai dengan kemampuan keuangan daerah masing-masing. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2010 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa “Pemerintah daerah dapat memberikan TPP kepada pegawai berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Ketentuan lainnya dapat dilihat dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Perubahan Pertama Permendagri Nomor 13 Tahun 2006) pasal 39 ayat (1) yang mengisyaratkan bahwa pemberian TPP harus diberikan berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi. Di lingkungan Provinsi Bengkulu, Tambahan penghasilan pegawai (TPP) diberikan dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Tunjangan TPP ini diberikan kepada 4.666 ASN yang ada di lingkungan Provinsi Bengkulu. TPP dengan pagu maksimal diberikan Pemerintah Provinsi Bengkulu sebesar Rp35.000.000,00 per bulan dan pagu terendah adalah Rp688.000,00 per bulan. Hal ini didasarkan pada Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor P.114.BPKD Tahun 2018 tentang Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu. Berdasarkan Formula yang ditetapkan oleh Badan Pendapatan dan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu, nilai TPP dihitung berdasarkan eselon, jabatan, golongan kepangkatan dan beban kerja, termasuk juga kedisiplinan serta pencapaian kinerja masing-masing ASN. Dari pagu TPP maksimal yang atur dalam Keputusan Gubernur Bengkulu tersebut, sepenuhnya telah dibayarkan 100%.

Hal ini mengingat kemampuan keuangan daerah yang sudah memungkinkan untuk pemberian TPP 100%. Sesuai dengan tujuan dari kebijakan pemberian TPP tersebut diharapkan pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya dengan mengoptimalkan penyelesaian pekerjaan. Begitu pula yang dirasakan oleh pegawai yang selama ini tidak mendapatkan honorhonor kegiatan, sehingga merasa diperlakukan secara adil dengan sama-sama mendapatkan TPP meskipun besarnya tidak lah sama karena telah diatur sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Kemudian, dengan mendapatkan TPP pegawainya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga secara layak, serta dapat menjadikan motivasi pegawai untuk berlombalomba menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan TPP maksimal tanpa ada pengurangan/pemotongan yang sah.

Meskipun kebijakan pemberian TPP telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, namun masih ada juga pegawai yang tidak mengindahkan tujuan pemberian TPP tersebut. Adapun data

mengenai kinerja PNS di Provinsi Bengkulu Tahun 2019 yang dilihat dari kehadiran serta capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah

Tabel 1. Rata-Rata Kinerja PNS Provinsi Bengkulu Tahun 2019

No.	Bulan Kehadiran	Kehadiran (40%)	Kinerja (60%)	Capaian SKP (100%)
1	Januari	50,4	37,3	87,7
2	Februari	50,6	38,0	88,6
3	Maret	51,2	37,0	88,2
4	April	51,5	37,7	89,2
5	Mei	51,7	39,0	90,7
6	Juni	51,3	38,3	90,1
7	Juli	55,3	38,0	93,3
8	Agustus	56,2	39,5	95,7
9	September	56,7	38,8	95,5
10	Oktober	57,2	39,2	96,4
11	November	58,0	38,7	96,7
12	Desember	59,0	39,3	98,3
<b>Rata-rata</b>		<b>54,1</b>	<b>38,4</b>	<b>92,5</b>

Sumber : BKDSDM Provinsi Bengkulu, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja PNS Pemerintah Provinsi Bengkulu pada tahun 2019 sebesar 92, 53%. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah mendekati nilai sempurna 100%. Nilai ini juga menggambarkan bahwa dari bulan ke bulan mengalami peningkatan meskipun ada beberapa bulan yang mengalami penurunan.

Alasan penurunan kinerja salah satu penyebabnya adalah pada saat beberapa pegawai yang mengalami mutasi, rotasi bahkan demosi/nonjob. Hal tersebut adalah hal biasa di dunia kerja birokrasi, namun pasti akan memiliki dampak negatif bagi pegawai yang mengalami hal tersebut karena harus menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan tupoksi baru. Selain itu, dalam pelaksanaannya, terjadi ketidakadilan dalam pemberian TPP, di mana pegawai dengan beban tugas yang tidak sama mendapatkan TPP yang besarnya sama. Seperti yang terjadi pada jabatan kepala seksi dan kepala subbagian di seluruh dinas yang ada di lingkungan pemerintah Provinsi Bengkulu. Kepala seksi memiliki beban kerja yang lebih sedikit dibandingkan dengan kepala subbagian yang ada di bagian tata usaha yang memiliki beban tugas yang banyak, namun mendapatkan TPP yang sama. Hal ini dikarenakan pemberian TPP didasarkan pada eselon jabatan (eselon IV), bukan pada beban kerja pegawai. Kondisi tersebut membuat pemberian TPP dirasakan tidak adil bagi pegawai dengan jabatan eselon IV. Secara teoritis, pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berbasis kompetensi dan kinerja dengan mempertimbangkan secara seimbang imbalan yang diberikan kepada masukan (input) dan hasil (output).

Input dalam hal ini adalah bagaimana seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan kinerja. Hal ini berkaitan dengan kompetensi apa yang perlu dikuasai oleh orang tersebut. Untuk itulah, perlu diberikan imbalan untuk kompetensi apa yang telah dikuasai oleh orang tersebut sesuai dengan yang dipersyaratkan. Begitu juga dengan output, adalah apa hasil kerja yang dicapai oleh orang tersebut dalam pekerjaannya. Output ini adalah target kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut, sehingga perlu diberikan imbalan apabila orang tersebut mampu untuk mencapainya (Wibowo, 2009:47). Hartono (2017) meneliti mengenai pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan kinerja pegawai BPKP. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1. Struktur Kompensasi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Sistem kompensasi ASN yang kompleks seperti itu, maka sulit untuk melakukan formulasi dan mengaitkan kompensasi dengan kinerja ASN. Setiap tunjangan yang diberikan tidak ada formulasi dan ketentuan yang jelas. ASN yang mendapatkan tunjangan lebih banyak tidak mencerminkan pretasi kerjanya lebih baik, sehingga tunjangan yang diberikan terlepas dari input dan output ASN (Prasojo dkk, 2007: 74).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 tentang Perubahan Ketujuh Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa struktur gaji atau kompensasi yang diterima ASN adalah sebagai berikut.

- Gaji Pokok. Gaji pokok ASN ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Penentuan gaji pokok didasarkan pada pangkat dan golongan/ruang penggajian serta masa kerja yang dimiliki ASN.
- Kenaikan Gaji Berkala. Sistem kenaikan gaji berkala disusun dengan besaran yang sesuai dengan golongan dan masa kerja. Sesuai dengan Namanya, sistem ini dilakukan secara berkala dan diberikan setelah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan dan penilaian pelaksanaan pekerjaan rata-rata “cukup”. Dengan kata lain, ASN diberikan kenaikan gaji berkala apabila memenuhi dua syarat yakni telah mencapai masa kerja golongan dan memiliki penilaian pekerjaan (SKP) dengan kriteria minimal cukup.
- Kenaikan Gaji Istimewa. Kenaikan gaji istimewa diberikan sebagai bentuk penghargaan kepada ASN atas hasil pelaksanaan kerja dengan kategori “amat baik”. Kenaikan gaji istimewa ini hanya diberikan kepada pegawai yang telah nyata-nyata menjadi teladan bagi pegawai di lingkungan kerjanya. Hal tersebut diputuskan oleh pimpinan instansi/Lembaga yang bersangkutan.
- Tunjangan. Tunjangan yang diterima oleh ASN diatur dalam peraturan pemerintah yang terdiri atas tunjangan keluarga, tunjangan pangan, tunjangan untuk jabatan structural, tunjangan untuk jabatan fungsional, tunjangan kemahalan, tunjangan penyesuaian risiko pekerjaan, tunjangan penyesuaian indeks harga dan tunjangan perbaikan penghasilan. Keseluruhan ketentuan tentang tunjangan diatur tersendiri baik dalam bentuk peraturan pemerintah, peraturan presiden maupun dalam bentuk peraturan perundang-undangan lainnya.
- Honorarium. Honorarium biasanya diterima oleh ASN melalui pelaksanaan program dan kegiatan pada masing-masing instansi/Lembaga yang besarnya disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Kompensasi lainnya. Selain jenis kompensasi yang telah dijelaskan sebelumnya, jenis-jenis kompensasi lainnya yang diberikan kepada ASN dari program pension, tabungan hari tua, tabungan rumah, asuransi kesehatan dan program askes Jamkesmas.

### 2.2. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai Bentuk Kompensasi Bagi ASN

Menurut Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Pegawai, Dosen dan ASN disebutkan bahwa tunjangan kinerja adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok pegawai pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dari dana APBN dan atau APBD. Setiap pegawai yang sudah melakukan aktifitas pekerjaan tertentu akan mendapatkan tunjangan kinerja.

Tunjangan kinerja hanya diberikan kepada pegawai sesuai dengan ketentuan dari pemerintah. Menurut Mulyasa (2012:33) tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan atau pekerjaan pada organisasi tertentu. Secara etimologis, tunjangan kinerja berasal dari kata tunjangan dan profesi. Secara harfiah

tunjangan adalah uang atau barang yang dipakai untuk menunjang, tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan atau sokongan.

Sedangkan profesi secara harfiah adalah bidang pekerjaan yang dilandasi keahlian (keterampilan, profesionalisme) tertentu. Tunjangan kinerja adalah suatu sistem pengupahan yang mengatur gaji, insentif merit, dan bonus pegawai pada suatu instansi pemerintahan. Sistem ini berbedabeda antara satu instansi dengan instansi lainnya, biasanya bergantung pada kemampuan instansi yang bersangkutan dalam memberikan tunjangan kinerja pada para pegawainya (Subanegara, 2012: 91). Bagi ASN, tunjangan kinerja berarti imbalan kerja diluar gaji yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja (Effendi, 2009: 12).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi selain berupa upah atau juga berupa tunjangan atau fasilitas yang dinilai dengan uang serta diberikan secara tetap oleh instansi atau lembaga kepada tenaga kerjanya.

Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi pegawai dari suatu instansi atau lembaga tertentu. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa, tunjangan kinerja adalah tambahan pendapatan diluar gaji pokok yang diberikan kepada seseorang yang bekerja atas dasar kejuruan atau keterampilan profesional dibidang tertentu.

### **3. Metode Penelitian**

#### *3.1. Jenis Penelitian*

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan atau mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan objek yang diteliti tanpa mempersoalkan hubungan antara variabel sebagai upaya eksplorasi dan kenyataan yang ada (Creswell, 2012). Penelitian deskriptif juga dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah, diselidiki dengan menggambarkan atau mendeskripsikan keadaan subjek atau objek penelitian baik berupa orang, lembaga, masyarakat dan lainlain pada saat penelitian diselenggarakan (Ghozali, 2013).

Subjek atau informan adalah sumber informasi utama yang mengetahui dengan baik kondisi dan permasalahan yang diselidiki. Dalam penelitian ini yang menjadi responden penelitian adalah seluruh pegawai penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu. Informan penelitian sebagai responden wawancara. Informan penelitian akan digali informasinya melalui wawancara terkait dengan implementasi kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di lingkungan Provinsi Bengkulu. Informan penelitian diambil dengan

#### *3.2. Teknik Purposive Sampling*

Informan tersebut di antaranya adalah:

- Kepala SKPD/Badan/OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu yang akan diambil sebanyak 1 orang
- Kepala Bidang Anggaran Badan Pendapatan dan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu sebanyak 1 orang
- 12 orang Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu yang menerima TPP, baik pegawai yang memiliki jabatan eselon dan non eselon (staf). Analisis kualitatif adalah proses analisis yang bersifat siklus yang dilakukan sewaktu peneliti berada di lapangan (on going analysis) dan setelah peneliti meninggalkan lapangan penelitian (Sugiyono, 2014).

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tunjangan profesi mampu meningkatkan produktivitas merupakan indikator yang mendapat penilaian tertinggi dari dua indikator lainnya. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pemberian tunjangan profesi telah berdampak positif kepada semangat kerja pegawai sehingga produktivitasnya semakin tinggi. Kondisi ini berarti bahwa regulasi tunjangan profesi kepada Pegawai Negeri seperti halnya pegawai telah mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah tunjangan profesi meningkatkan kompetensi pegawai.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa tidak semua pegawai yang menerima tunjangan profesi memiliki dorongan untuk meningkatkan kompetensinya terutama meningkatkan pendidikan formalnya. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang dimilikinya sudah cukup memadai dalam menunjang pekerjaannya, apalagi bidang keilmuan pegawai sesuai dengan bidang studi yang diembannya. Kondisi ini terjadi karena tunjangan profesi yang diterimanya, digunakan untuk pemenuhan kebutuhan pokok dirinya dan keluarganya. Peningkatan kesejahteraan pegawai diwujudkan dalam bentuk pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Mekanisme pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Provinsi Bengkulu dilakukan dengan sesuai standar operasional prosedur peningkatan kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu sesuai Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor P.114 Tahun 2018 tentang Besaran TPP di Provinsi Bengkulu yaitu: pemberian TPP didasarkan pada bobot jabatan, hasil penilaian kinerja dan kedisiplinan (tingkat kehadiran). Pelaksanaan pemberian TPP di Provinsi Bengkulu secara administrasi berdasarkan pada Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor P.114 Tahun 2018 tentang Besaran TPP di Provinsi Bengkulu. Terkait faktor faktor yang mempengaruhi dalam pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil di Provinsi Bengkulu adalah faktor bobot jabatan, hasil penilaian kinerja pegawai dan kedisiplinan pegawai.

- Faktor pertama adalah faktor bobot jabatan pegawai negeri, semakin tinggi jabatan pegawai negeri sipil maka semakin tinggi bobot jabatan yang diperoleh dan semakin rendah jabatan pegawai negeri sipil maka semakin rendah bobot jabatan yang diperoleh, sedangkan terkait pegawai negeri sipil yang diangkat atau diberi kuasa menjadi pejabat pelaksana teknis kegiatan, petugas pendukung administrasi umum dan petugas pendukung administrasi keuangan pada kegiatan diberikan tambahan bobot jabatan berdasarkan jumlah kegiatan dan besaran anggaran yang dikelola, jadi semakin besar anggaran per kegiatan maka semakin besar tambahan bobot jabatan. Bobot jabatan untuk pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu diatur tersendiri sesuai dengan tingkat jabatan pegawai tersebut baik pegawai yang menduduki jabatan struktural maupun yang menduduki jabatan fungsional maupun non fungsional. Pemberian tambahan penghasilan atas beban kerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal. Berdasarkan beban kerja suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.
- Faktor kedua adalah faktor prestasi kerja pegawai negeri sipil yang diukur dengan melihat faktor kepemimpinan, prakarsa capaian kinerja dan kedisiplinan dengan memberikan batas prosentase dari nilai maksimal yang akan diberikan. Semakin tinggi jabatan pegawai tersebut maka semakin tinggi pula prosentase pemberian bobot kinerja.
- Faktor ketiga adalah faktor kedisiplinan dimana ketentuan untuk bobot kedisiplinan diperhitungkan dengan cara melihat tingkat kehadiran masuk kerja apabila tidak hadir maka dikurangi sebesar 5% perhari dari bobot kedisiplinan kecuali dibuktikan dengan surat tugas/bukti lain yang sah sebagai alasan tidak masuk kerja. Pegawai datang terlambat dari ketentuan jam kerja dikurangi 2% (dua persen) perhari dari bobot kedisiplinan, kecuali untuk tugas luar yang

dibuktikan dengan surat/bukti lain yang sah. Pegawai pulang mendahului dari ketentuan jam kerja dikurangi sebesar 2% (dua persen) perhari dari bobot kedisiplinan kecuali untuk tugas luar yang dibuktikan dengan surat tugas/bukti lain yang sah. Berbeda dengan pegawai di Pemerintah Provinsi Bengkulu apabila terdapat pegawai Dinas Pendidikan atau pegawai yang tidak hadir pada hari libur sesuai tahun kalender pendidikan dikurangi sebesar 5% (empat persen) perhari kecuali yang diperintahkan tugas piket/tugas lain dibuktikan dengan surat tugas/bukti lain yang sah.

## **5. Kesimpulan, Implikasi, dan saran**

### *5.1. Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan adalah:

- Syarat pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu dihitung berdasarkan penetapan bobot jabatan, prestasi kerja dan kedisiplinan pegawai, sebagaimana tertuang dalam Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor P.114 Tahun 2018 tentang Besaran TPP di Provinsi Bengkulu.
- Mekanisme pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu telah dilakukan sesuai standar operasional peningkatan kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu, yakni didasarkan pada Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor P.114 Tahun 2018 tentang Besaran TPP di Provinsi Bengkulu.

### *5.2. Implikasi Hasil Penelitian*

Pemberian Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu berpengaruh terhadap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai kinerja pegawai menjadi meningkat. Pemberian Tambahan Penghasilan bagi pegawai negeri sipil di Provinsi Bengkulu dapat memberikan motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai.

Pemberian tambahan penghasilan dapat memotivasi pegawai agar dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan kinerja pegawai yang meningkat. Apabila kinerja pegawai meningkat dan kedisiplinan pegawai baik maka pegawai tersebut akan mendapatkan tambahan penghasilan pegawai sesuai dengan haknya. Kualitas Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat berdasarkan ketepatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk menciptakan kualitas yang baik diperlukan disiplin kerja yang baik pula. Pegawai Negeri Sipil sangat penting di dalam melaksanakan suatu program dan kegiatan karena merupakan penggerak pelaksanaan suatu kegiatan dan program yang telah ditetapkan sebelumnya demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh suatu instansi atau organisasi.

Pegawai Negeri Sipil merupakan kebutuhan mutlak dalam suatu organisasi yang berkompetensi melalui perwujudan dan interaksi yang sinergis, sistematis dan terencana atas dasar pelayanan informasi kepada stakeholder's yang pada dari seluruh rangkaian proses pengawasan disiplin kerja. Pegawai Negeri Sipil merupakan kebutuhan mutlak yang diperlukan untuk menciptakan sebuah kinerja organisasi yang berkompetensi melalui perwujudan dan interaksi yang sinergis, sistematis dan terencana berupa pemberian informasi kepada masyarakat sehingga tercipta sebuah bentuk pelayanan yang maksimal, karena tingkat kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan meningkat cukup signifikan berdasarkan Penerapan TPP yang harus diikuti dengan meningkatnya prestasi kerja dan kualitas pelayanan kepada publik.

Sangat disadari bahwa Pegawai Negeri Sipil memegang peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Baik buruknya, efektif tidaknya

suatu pemerintahan sangat tergantung pada baik buruknya, efektif tidaknya mesin birokrasi atau Pegawai Negeri Sipil sebagai penyelenggara pemerintahan itu sendiri.

Sebagai antisipasi dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis yang semakin cepat dan penuh dengan ketidakpastian, maka Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari penyelenggaraan pemerintahan dapat melakukan antisipasi dan perubahan-perubahan, baik yang berkaitan dengan internal organisasi maupun dengan eksternal organisasi. Sebagai antisipasi terhadap perubahan lingkungan, maka Pemerintah melaksanakan kebijakan reformasi birokrasi dan melaksanakan otonomi daerah.

### 5.3. Saran

Kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dilihat dari aspek penetapan syarat dan mekanisme pememberiannya, secara umum sudah berjalan memadai. Berkaitan dengan hasil tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah:

- Mengevaluasi dan menetapkan syarat-syarat pemberian TPP yang mudah dipenuhi oleh pegawai, sehingga pelaksanaan pemberian TPP mudah untuk dilaksanakan.
- Mekanisme pemberian TPP hendaknya terus dipertahankan mengacu pada ketentuan yang telah ditetapkan, baik ketentuan internal daerah maupun ketentuan peraturan perundangundangan yang lebih tinggi.
- Pemberian TPP hendaknya juga mempertimbangkan faktor lain seperti tempat tugas, kelangkaan profesi, sehingga pegawai mendapatkan penghargaan yang tinggi atas profesi yang telah dijalannya.
- Agar tidak terjadi kesenjangan antar pegawai dalam mendapatkan TPP, pemberian TPP juga hendaknya dipertimbangkan pada kuantitas (banyak sedikitnya) tugas pokok dan fungsi pegawai, tidak hanya didasarkan pada jabatan eselonering saja.

### References

- Abdullah, (1987). Administrasi Kebijakan Publik, LAN-RI, Jakarta
- Akib, Haedar dan Antonius Tarigan, 2010. Manajemen Administrasi Publik, Erlangga, Jakarta
- Amos, T., Ristow, A., Ristow, L. & Pearse, N.J., (2008). Human Resources Management, Juta and Co Ltd, Cape Town
- Anoraga, P., (1998). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta
- Anggarini dan Puranto, 2010. Anggaran Berbasis Kinerja, STIE YKPN, Yogyakarta
- Asnawi, Sahlan. (2002). Kinerja Karyawan. Grafindo, Jakarta
- Baedhowi, Zainal, (2004). Menjadi Pegawai Profesional Berstandar Nasional. Bandung: Yrama Widya
- Berman, F., (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta
- Creswell, J.W., (2012). Desain Riset Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran, Prenhalindo, Jakarta
- Djarwanto dan Subagiyo, (1996). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dye. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi sepuluh. Jakarta : Erlangga
- Effendi, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, I. (2013). Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang: Lembaga Penerbit Undip Press
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personal dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Haposan, 2008. Menunggu Multiplier Effect Sertifikasi Pendidik, Tabloid Pendidikan Jakarta, Minggu III Maret 2009
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Imron, Ali. (1995). Pembinaan Pegawai di Indonesia. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Imyanti, (2004). Pengaruh Sertifikasi Pegawai Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai SMA N 5 Surakarta. Jupe UNS
- Islamy, H., (2017). Manajemen Kebijakan Publik, LP3ES, Jakarta
- Kertadikara, (2011). Pegawai Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Suses dalam Sertifikasi Pegawai, Jakarta: Raja Grafindo.
- Mahmudi, (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.A.A.P., (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama Manullang (1998). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, (2009). Manajemen Sumberdaya Manusia. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat

- 
- Milkovich dan Newman, (2005). A Comparison of National Board Certified Teachers and non-National Board Certified Teachers: Is there a difference in teacher effectiveness and student achievement? Prepared for The National Board for Professional Teaching Standards, U.S. Department of Education and the National Science Foundation
- Mondy, R Wayne. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi sepuluh. Jakarta : Erlangga
- Mulyasa, E. (2012). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Pegawai. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). Menjadi Pegawai Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, Bandung: Rosdakarya
- Nakamura, I Wayan. (2011). Kontibusi Supervisi Kepala Sekolah, Sikap Profesional, dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai SD di Gugus VIII Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. Jurnal Volume 2, Nomor 2 2011. [http://pasca.undiksha.ac.id/ejournal/index.php/jurnal\\_ap/article/view/439](http://pasca.undiksha.ac.id/ejournal/index.php/jurnal_ap/article/view/439) diakses pada tanggal 10 Januari 2015
- Ningrum, Komang Septia Cahya. (2016). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Smp Negeri 6 Singaraja. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE). Volume: 7 Nomor: 2 Tahun: 2016
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP- 3)
- Prosojo, E., Kurniawan, T., & Holidin, D., (2007). State Reform in Indonesia, Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Indonesia, Jakarta
- Ratnasari, Ratu. (2015). Pengaruh Pemberian tambahan penghasilan pegawai Terhadap Kinerja Mengajar Pegawai Di SMPN Se-Rayon 03 Kabupaten Garut. Jurnal Administrasi pendidikan, Volume 3, Nomor 1, Tahun 2015
- Rivai, V. (2004). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Remadja Rosdakarya, Bandung
- Roberia, A.K. (2009). Performance- Based Compensation Pilot Program Evaluation. Evaluation Technical Report, Utah Education Policy Center, The University of Utah, November 2011
- Sabatier, M., (2016). Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung
- Saleh, A. (2012). Remunerasi Pegawai Negeri Sipil. LAN, Jakarta
- Santoso, S., 2012. Stastical Package for Service Solution, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, (2012). Good Government, Raja Grafindo, Jakarta
- Solmon dan Podgurskey, 2008. Managing the Publik Sector, Thompson Wadsworth, USA
- Starling, G., 2008. Managing the Publik Sector, Thompson Wadsworth, USA
- Subanegara, 2012. Kualitas Sumber Daya Manusia (Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi Pegawai). Jurnal Kependidikan, Vol. II, No. 1 Mei 2014, hlm. 142-160.
- Suci, (2016). Proses Belajar Mengajar di Sekolah, Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Kualitatif, Alfabeta, Bandung
- Wahab, Abdul, 2011. Bunga Rampai Kebijakan Publik, LP3ES, Jakarta
- Westa, H., 1985. Administrasi Negara, UI Press, Jakarta
- Wibawa, S., (2011). Manajemen Administrasi Negara, BPFE, Yogyakarta.

Halaman Ini Sengaja Dikosongkan