

# Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kota Bondowoso Provinsi Jawa Timur

Rini Puji Astuti<sup>1</sup>, Aiko Sakinah Putri<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

<sup>2</sup> Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

<sup>1</sup>[rinipuji.astuti11983@gmail.com](mailto:rinipuji.astuti11983@gmail.com). <sup>2</sup>[aikosakinahh@gmail.com](mailto:aikosakinahh@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini mengkaji dampak pemberian tunjangan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kabupaten Bondowoso. ASN memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan negara dan pelayanan publik, namun rendahnya tingkat pendapatan merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi kinerja dan meningkatkan potensi perilaku korup. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi dengan informan kunci dari instansi terkait.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberlakuan TPP berhasil meningkatkan motivasi dan produktivitas ASN, meskipun masih terdapat beberapa kendala dalam efektivitas pelayanan. Pemberian TPP yang didasarkan pada kinerja dan disiplin menjadi strategi penting untuk meningkatkan kualitas layanan publik, kesejahteraan ASN, dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan daerah.

**Kata kunci:** Implementasi Kebijakan, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja, Aparatur Sipil Negara

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dilengkapi dengan keterampilan tinggi dan integritas yang kuat adalah komponen penting dalam meraih tujuan organisasi. Demikian juga, para ASN yang berperan dalam suatu organisasi pemerintahan yang harus memiliki keahlian dan integritas yang tinggi. Untuk memastikan proses pemerintahan dapat berlangsung secara efektif, diperlukan peningkatan kualitas kerja, kompetensi individu, serta pengembangan sikap yang santun. Sebagai wadah penyedia berbagai kebutuhan untuk masyarakat yang ada di daerahnya, maka mutu kehidupan para ASN menjadi suatu kebutuhan penting. ASN memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung misi pemerintah melalui pelaksanaan administrasi dan penyediaan layanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, penting untuk mengevaluasi kembali besaran gaji yang diterima oleh ASN yang sangat minim, sehingga individu dengan kualitas dan kompetensi tinggi tidak dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada pasal 79 ayat (1) menyebutkan bahwa "Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS". Pada pasal 80 juga menjelaskan selain gaji yang diterima, ASN juga mendapat tunjangan dan fasilitas, yang harus juga didukung oleh kewajiban pegawai. Pasal 11 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), menyebutkan bahwa seorang pegawai ASN mempunyai tugas yaitu : a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; c. Mempererat persatuan dan kesatuan negara kesatuan Republik Indonesia Melalui pemberian TPP kepada para ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bondowoso diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pelayanan administrasi kepegawaian. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa masih ada Sebagian para ASN yang tidak efektif melakukan pelayanan walaupun angka nya di tahun sekarang sudah tidak sebanyak tahun sebelumnya. Bagi ASN yang bertugas di lingkungan pemerintah daerah, selain diberikan gaji dan tunjangan jabatan, para ASN juga diberikan TPP sesuai disiplin kerja dan pencapaian kinerja. Hal ini diatur di dalam ketentuan Pasal 39 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang menyatakan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan kepada pegawai dapat diberikan sesuai dengan prestasi kerja, beban kerja, serta pangkat yang di miliki tiap-tiap para ASN. Selanjutnya di dalam ketentuan Pasal 58 ayat (1) Peraturan Pemerintahan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan dinyatakan bahwa ASN berhak menerima tambahan penghasilan melalui Pemerintah Daerah dengan memperhatikan kesanggupan dalam konteks keuangan daerah dan disetujui oleh DPRD yang berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Pentingnya pemberian TPP, karena pemberian gaji ASN yang diterapkan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian penghasilan atau gaji yang sangat minim, serta tidak langsung menyesuaikan dengan perkembangan inflasi dan biaya hidup tahun ke tahun. Sistem penggajian ini menyebabkan sebagian ASN merasa kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Penghasilan ASN yang dianggap kurang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dapat menimbulkan sikap permisif masyarakat terhadap perilaku koruptif pegawai. Kondisi ini yang menyebabkan Indonesia diklaim menjadi salah satu negara

dengan Judul artikel DOI: 10.31004/obsesi.vxix.xxx Jurnal Pengabdian Cendekia, x(x), xxxx | 3 tingkat korupsi tertinggi di dunia. Sejalan dengan pemberian TPP, maka setiap ASN yang bertugas pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, serta disiplin dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam pengelolaan pembangunan, pemberdayaan masyarakat, maupun pelayanan publik. Melalui pemberian TPP atau Tunjangan Kinerja Daerah dapat meingkatkan kesejahteraan ASN, serta meningkatkan motivasi kerja ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kebijakan pemberian TPP kepada ASN bersifat rutin setiap bulan

### **Tahapan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dimana peneliti mendeskripsikan apa yang dilihat, didengar dan ditanyakan. Penelitian dilakukan pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Bondowoso Provinsi Jawa Timur. Penelitian dilakukan dari Bulan Januari sampai dengan Bulan Februari 2025. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan informan kunci yaitu Kassubag Umum dan Staff Pengelola Operator.

### **Tahap Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan penelitian dokumen. Definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian adalah komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain melalui cara lisan, tertulis maupun cara non verbal dengan tujuan orang lain tersebut menginterpretasikannya sesuai dengan maksud yang dikehendaki misalnya penyampaian pesan ke personil yang tepat, kejelasan pesan, konsistensi pesan, kemampuan pemberi dan penerima pesan untuk memahami maksud pesan, cara penyampaian pesan media/sarana penyampaian pesan. Sumber Daya Adalah penyediaan suatu hal pada suatu organisasi atau individu yang dapat berupa staf/tenaga kerja, informasi, kewenangan, fasilitas atau infrastruktur. Dapat diartikan sebagai pernyataan evaluatif seseorang terhadap suatu keadaan yang terdiri dari komponen kognitif, afektif, tindakan, serta terpengaruh oleh pandangan kelompok.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Strategi Organisasi**

Strategi menggambarkan arah keseluruhan yang akan diambil oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam merumuskan strategi, kompetensi inti harus diselaraskan dengan peluang yang ada. Strategi itu sendiri merupakan kata sifat yang menjelaskan bagaimana strategi tersebut diimplementasikan. Oleh karena itu, proses manajemen strategi menjadi penting untuk mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan pengiriman TPP yang berdampak pada kinerja karyawan. Sebuah strategi yang memberikan arahan umum agar organisasi dapat mencapai tujuan-tujuannya dan mampu mengimplementasikannya. Strategi ini dapat digunakan oleh para manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan atau sanksi, sehingga kinerja mereka meningkat dan memotivasi mereka. Dengan cara ini, setiap karyawan juga dapat memperoleh sumber pendapatan tambahan.

### **B. Program Menindaklanjuti implementasi kebijakan**

Setelah dilakukannya langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan di lembaga pemerintah yang kurang optimal di DPRD Bondowoso, program ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme pegawai dengan memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil di Kabupaten Bondowoso. Pentingnya TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) terletak pada kenyataan bahwa sistem remunerasi pegawai negeri yang diterapkan di Indonesia mengikuti ketentuan penghasilan atau gaji yang sangat minim, tanpa adanya penyesuaian langsung terhadap perkembangan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun. Sistem penggajian ini menyebabkan beberapa pegawai negeri sipil mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan mereka. Penghasilan pegawai negeri yang dianggap tidak mencukupi dapat menyebabkan sikap toleran di masyarakat terhadap perilaku korupsi yang dilakukan oleh aparat. Akibatnya, Indonesia digambarkan sebagai salah satu negara dengan tingkat korupsi tertinggi di dunia.

### **C. Strategi Pendukung**

Sesuai dengan ketentuan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP), setiap pejabat yang bertanggung jawab atas perangkat daerah (OPD) diharuskan untuk meningkatkan kinerja dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya, yang meliputi manajemen pembangunan, pemberdayaan masyarakat, dan pelayanan publik. Pemberian TPP atau bonus kinerja daerah dapat meningkatkan kesejahteraan pejabat serta mendorong motivasi kerja mereka dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing. TPP disalurkan secara rutin setiap bulan, tepatnya pada tanggal 8, bersamaan dengan pembayaran gaji pokok. Program Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan salah satu upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan mendorong motivasi kerja, disiplin, serta kinerja para pejabat di lingkungan pemerintahan daerah Kabupaten Bondowoso. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menerima TPP adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia di Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. Pemberian TPP kepada pegawai Sekretariat DPRD di wilayah Bondowoso bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, sehingga dapat memperbaiki kinerja pengelolaan sumber daya manusia. Namun, dalam praktiknya, masih ada potensi pendapatan tambahan yang dapat diperoleh dengan meningkatkan jumlah pegawai, menyediakan fasilitas dan peralatan yang memadai, meningkatkan disiplin kinerja pegawai, serta mengklasifikasikan pegawai sesuai dengan kompetensinya.

### **D. Strategi Kelembagaan**

Dalam penentuan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP), pejabat dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) akan dinilai berdasarkan komponen kinerja dan komponen disiplin.

#### **1. Evaluasi Komponen Kinerja**

Penilaian terhadap komponen kinerja untuk perhitungan TPP dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor kinerja sebagai berikut:

- Produktivitas
- Efektivitas
- Efisiensi
- Inovasi
- Kolaborasi
- Ketepatan waktu
- Tanggung jawab
- Ketaatan

## 2. Evaluasi Komponen Disiplin

Penilaian komponen disiplin berfokus pada kehadiran dan kepatuhan, yang mencakup:

- Masuk kantor tepat waktu
- Menghadiri apel pagi
- Berpartisipasi dalam kegiatan negara, pertemuan, tugas kerja bersama, perayaan, olahraga, dan kegiatan lainnya
- Tidak meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang sah
- Tidak terlibat dalam pelanggaran yang terdeteksi
- Tidak menerima sanksi disiplin

Dengan pendekatan ini, Kantor Sekretariat Bondowo bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan disiplin, mendukung pengembangan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk mendukung efisiensi pemerintah, terutama di dalam Aparatur Sipil Negara (ASN). ASNs tidak hanya perlu memiliki tingkat keahlian dan integritas yang tinggi, tetapi juga kesejahteraan yang memadai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Salah satu kebijakan yang dirancang untuk memperbaiki kesejahteraan ASN adalah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), yang bertujuan mengatasi keterbatasan penghasilan ASN dan menyesuaikannya dengan kondisi ekonomi yang berkembang.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan observasi, wawancara, dan analisis dokumen, yang dilakukan di Sekretariat DPRD wilayah Bondowoso. Fokus penelitian ini adalah pada pelaksanaan kebijakan TPP dan dampaknya terhadap motivasi serta kinerja ASN di pemerintahan daerah. Teori Implementasi Kebijakan Edward III digunakan untuk menganalisis efektivitas kebijakan berdasarkan empat faktor utama: komunikasi, sumber daya, kesiapan pelaksana, dan struktur birokrasi.

Temuan studi menunjukkan bahwa meskipun pemberian TPP telah meningkatkan motivasi dan kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bondowoso, masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Beberapa ASN belum sepenuhnya memanfaatkan TPP sebagai insentif untuk meningkatkan kualitas layanan publik. Selain itu, tantangan dalam memastikan distribusi TPP yang adil dan sebanding dengan kinerja pegawai masih tetap ada. Kebijakan ini perlu dievaluasi secara berkelanjutan agar dapat lebih efektif dalam meningkatkan profesionalisme ASN.

Pemberian TPP sebagai sumber pendapatan tambahan bagi pegawai berdampak positif pada disiplin dan kinerja ASN. Namun, untuk memastikan kebijakan ini berfungsi secara optimal, diperlukan strategi administrasi yang lebih baik. Ini termasuk perbaikan sistem penilaian kinerja yang lebih transparan, penguatan mekanisme penilaian disiplin, serta penerapan sanksi bagi ASN yang tidak memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kebijakan TPP bukan hanya sekadar insentif finansial, melainkan juga alat untuk meningkatkan akuntabilitas dan profesionalisme ASN.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa penyediaan TPP merupakan langkah yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan ASN dan memperbaiki kualitas layanan pemerintah. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada sistem administrasi yang baik dan pelaksanaan kebijakan yang konsisten. Dengan evaluasi dan perbaikan yang berkelanjutan, TPP dapat menjadi alat yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja ASN serta mengurangi potensi perilaku koruptif yang disebabkan oleh pendapatan yang rendah.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan pengabdian ini, sehingga dapat berjalan dengan lancar hingga terselesaikannya laporan ini. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi kami untuk melaksanakan program Praktik Pengalaman Lapangan (PPL). Kami juga mengapresiasi bimbingan dan arahan dari Dosen Pembimbing Lapangan Rini Puji Astuti, S.Kom, M.Si yang telah memberikan banyak masukan dalam pelaksanaan kegiatan ini.

Kami juga menyampaikan terima kasih kepada Sekretariat DPRD Kabupaten Bondowoso khususnya kepada seluruh pengelola dan staf yang telah menerima kami dengan baik, serta memberikan pengalaman berharga dalam dunia kerja, khususnya di bidang keuangan syariah. Tak lupa, terima kasih kami ucapkan kepada seluruh anggota Sekretariat DPRD Kabupaten Bondowoso Sudirman yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, serta berbagi pengalaman dan wawasan yang sangat bermanfaat. Terakhir, kami juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga, teman, dan semua pihak

yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan dukungan moral maupun materi dalam menyelesaikan pengabdian ini. Semoga semua bantuan dan kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT, serta hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan keuangan syariah dan masyarakat luas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Edward III. (2014). *Budget: Implementasi Kebijakan Publik*. Cambridge University Press.
- Purwanto, A., & Sugiyono, B. (2020). "Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia." *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 45-60
- Setiawan, R., & Haryanto, T. (2021). "Reformasi Penggajian ASN dan Implikasinya terhadap Profesionalisme Kerja." *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 7(1), 12-25.
- Peraturan Pemerintahan Nomor 12 Tahun (2019) – tentang Pengelolaan Keuangan, yang menyebutkan hak ASN menerima tambahan penghasilan melalui Pemerintah Daerah.
- Hutagalung, S. P., & Lestari, W. (2022). "Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai di Pemerintahan Daerah." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(3), 65- 80.
- Yuniarsih, T. & Suwatno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi, Perubahan & Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri*.
- Rahmawati, D., & Purnamasari, T. (2018). "Analisis Kesejahteraan ASN dalam Perspektif Sistem Penggajian." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(2), 33-50
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perencanaan, Pengembangan, Penggunaan, dan Penghargaan Pegawai*. Gadjah Mada University Press
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun (2014) tentang Aparatur Sipil Negara – terkait hak dan kewajiban ASN dalam menerima gaji serta tunjangan.