PENERAPAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) BERBASIS KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM KANTOR GUBERNUR SULAWESI SELATAN

Nadiyah Zakiyah¹, Cinday Dara Salsabila², Anastasia Elvira Andini
Misbach³, Dwi Anggraini S.⁴, Dwi Anggreani Idar⁵, Mawar⁶, Asdar
Novaldi R.⁷, Faturrahman⁸

¹ nadiyahzakiyah3299@gmail.com

² cindaydara04@gmail.com

³ tasya.izhork@gmail.com

⁴ dwianggrianisafitri@gmail.com

⁵ dwi.anggraeni2808@gmail.com

⁶ abyuni2005@gmail.com

⁷ asdarnovaldirandaasdae@gmail.com

⁸ faturrahman34046@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of performance-based Employee Income Supplement (TPP) in the General Bureau of the South Sulawesi Governor's Office and identify factors that influence its effectiveness. The study used a qualitative descriptive method with data collection through interviews, observations, and documentation studies. The results of the study indicate that the implementation of performance-based TPP, supported by digital applications such as e-Kinerja and E-Siap, is able to significantly improve employee discipline, motivation, and performance. A transparent and measurable assessment system encourages a more professional and accountable work culture. However, obstacles are still found, such as the lack of employee skills in operating digital applications and disciplinary problems that have not been fully resolved. Overall, performance-based TPP has a positive impact on improving the quality of public services, although continuous improvement efforts are needed to overcome existing obstacles.

Kata Kunci: *Employee Income Supplement, performance-based, Governor's Office*

PENDAHULUAN

Di era reformasi birokrasi, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Reformasi birokrasi sendiri merupakan upaya un-tuk melakukan perubahan mendasar dalam suatu sistem dengan tujuan mengubah struktur, pola perilaku, dan keberadaan sistem yang lama. Peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam administrasi publik modern. Pemerintah daerah berupaya meningkatkan kesejahteraan

pegawai melalui pemberian tunjangan kinerja daerah, yang bertujuan memacu disiplin, kualitas kinerja, dan pelayanan masyarakat.

Tunjangan kinerja ini merupakan tambahan penghasilan yang terkait dengan kehadiran dan kinerja ASN. Sebagai penyempurnaan dari tunjangan sebelumnya, tunjangan kinerja daerah diharapkan dapat memacu kinerja sekaligus menjamin keadilan dalam pemberian tunjangan. Tujuan diberikannya tunjangan kinerja adalah untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja daerah merupakan salah satu langkah nyata yang dilakukan oleh pemerintah daerah dalam rangka melaksanakan reformasi birokrasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:117), mengemukakan bahwa: “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.” Sedangkan menurut Siagian (2010:268) menjelaskan bahwa: “Insentif diberikan untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya.”

Ketentuan mengenai pemberian tunjangan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Pasal 58 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Dalam peraturan ini, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah serta memperoleh persetujuan dari pemerintah daerah. TPP menjadi instrumen penting dalam sistem penghargaan yang diharapkan dapat mendorong pegawai untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan menerbitkan Peraturan Gubernur Sulsel No. 129 Tahun 2017 tentang Pedoman Manajemen Kinerja Pegawai, yang kemudian diperbarui dengan (Peraturam Gubernur SULSEL No.1 Tahun 2022) mengenai pemberian TPP bagi PNS dan CPNS. Salah satu tolak ukur penilaian kinerja ini diimplemen-tasikan melalui platform online yang disebut E-Siap atau Sistem informasi absensi pegawai. Pada platform tersebut data kehadiran pegawai dikelola secara terstruktur dan sistematis untuk melihat neraca data disiplin pegawai. Di mana, Absensi pegawai merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Sistem absensi yang terstruktur menjadi dasar sebuah organisasi untuk memantau dan mengelola kehadiran, serta menjadi dasar pemberian gaji. Selain itu, plat-form E-Kinerja juga menjadi dasar penilaian kinerja pegawai.

Dimana pada platform E-kinerja ini, pegawai berikan target kerja sesuai dengan tugas dan bidang masing-masing, sehingga setiap pekerjaan yang menjadi tugas pegawai terpantau dengan baik. Pada platform ini, pemerintah dapat memantau kinerja pegawai mulai dari pencatatan aktivitas harian, penilaian SKP, perilaku kerja dan penilaian prestasi kerja. Dalam platform ini pegawai juga dapat

melihat tunjangan tambahan penghasilan, tunjangan biaya hidup, tunjangan hari raya sesuai dengan kinerja yang telah dilaporkan sebelumnya.

Kinerja menurut Bernardin dan Russel (1993: 379) dalam Fautino Cardoso Gomes (2010:162) adalah catatan outcome dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu peri-ode tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:170), menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama dalam organisasi.

Di Biro Umum Provinsi Sulawesi Selatan, penerapan TPP berbasis kinerja menjadi perhatian khusus karena peran strategis biro ini dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Efektivitas penerapan TPP dapat diukur dari berbagai aspek, termasuk pencapaian tujuan organisasi, integrasi program dengan tujuan strat-egis, dan adaptasi terhadap perubahan. Richard M. Steers menekankan pentingnya mengukur efektivitas dari segi pencapaian tujuan dan integrasi dalam konteks penerapan TPP berbasis kinerja. Penilaian kinerja PNS adalah langkah pemerintah untuk memastikan pembinaan kinerja pegawai berjalan objektif. Namun, muncul permasalahan dalam pembayaran tambahan penghasilan. Sebenarnya, tujuan pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai adalah untuk memberikan motivasi. Namun, kenyataannya, hal tersebut tidak memberikan dampak yang diharapkan. Dimana masih ditemukan berbagai masalah, terutama terkait disiplin pegawai. Banyak pegawai yang tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, tetapi tetap menerima tambahan penghasilan yang sama dengan pegawai yang loyal dan melaksanakan tugasnya dengan benar. Selain itu, pimpinan juga menghadapi kesulitan dalam mengidentifikasi pegawai mana yang menjalankan tupoksinya dengan baik, serta mana yang belum melaksanakan tugasnya dengan optimal sehingga pemberian insentif dianggap kurang adil dan tidak sesuai sasaran.

Berdasarkan penelitian (ASWAN BASIS PANRITA, 2022) mengenai efektivitas penerapan TPP berbasis kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, ditemukan bahwa implementasi TPP menggunakan penilaian kinerja digital melalui aplikasi E-Siap. Aplikasi ini menjadi syarat pemberian TPP, di mana pegawai menginput data kinerja. Namun, penelitian tersebut juga menyoroti adanya aparatur sipil negara yang belum mahir mengoperasikan komputer, terutama dalam melaporkan realisasi kinerja pada aplikasi E-Siap. Selain itu, terkait kedisiplinan, masih ditemukan pegawai yang tidak tepat waktu datang ke kantor meskipun telah menggunakan absensi digital (fingerprint), yang disebabkan oleh kebiasaan buruk sebelumnya menggunakan absensi manual. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan TPP berbasis kinerja di Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Selatan, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitasnya, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan.

LANDASAN TEORI

Hersey, Blanchard, dan Johnson (1996), dalam (Rumawas & Sos, 2021) merumuskan model ACHIEVE untuk menjelaskan tujuh faktor yang memengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi. Model ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang elemen-elemen yang berperan penting dalam memaksimalkan kinerja. Setiap faktor dalam model ACHIEVE saling terkait dan mendukung keberhasilan kinerja pegawai.

- 1 A: Ability (pengetahuan dan keterampilan) menekankan pentingnya kompetensi yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kemampuan yang memadai menjadi kunci bagi seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Selanjutnya,
- 2 C: Clarity (pemahaman atau persepsi peran) menunjukkan bahwa pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi sangat penting. Ketidakjelasan peran dapat menyebabkan kebingungannya kinerja yang kurang efisien.
- 3 H: Help (dukungan organisasi) menekankan bahwa dukungan dari organisasi, baik berupa fasilitas, sumber daya, maupun bimbingan, sangat diperlukan untuk mendukung kinerja individu. Tanpa bantuan atau dukungan yang memadai, individu akan kesulitan mencapai kinerja yang optimal.
- 4 I: Incentive (motivasi atau kemauan) mengacu pada dorongan yang diberikan kepada individu untuk mencapai tujuan, baik berupa penghargaan maupun insentif lain yang meningkatkan motivasi. Insentif yang diberikan dapat meningkatkan keinginan individu untuk bekerja lebih keras dan lebih baik.
- 5 E: Evaluation (pelatihan dan umpan balik kinerja) menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan dan umpan balik konstruktif dalam meningkatkan kinerja. Evaluasi yang jelas dan terstruktur memungkinkan individu untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam kerjanya.
- 6 V: Validity (praktik sumber daya manusia yang sah dan valid) menyarankan bahwa kebijakan yang diterapkan dalam organisasi harus adil, sah secara hukum, dan berbasis pada praktik yang valid agar penilaian dan penghargaan terhadap kinerja dapat diterima oleh semua pihak tanpa keberatan.
- 7 E: Environment (kesesuaian lingkungan) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan sesuai dengan kebutuhan individu dapat memengaruhi hasil kerja. Lingkungan yang kondusif, baik itu fisik maupun sosial, akan mendorong individu untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam mengenai penerapan Tambahan

Penghasilan Pegawai (TPP) berbasis kinerja di Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Selatan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan yang relevan, observasi langsung terhadap pelaksana-naan kebijakan TPP, serta studi dokumentasi pada regulasi, laporan kinerja, dan dokumen pendukung lainnya.

Untuk memastikan keabsahan data, peneliti menerapkan teknik triangulasi dengan cara membandingkan dan mengonfirmasi hasil dari berbagai sumber data dan metode pengumpulan yang berbeda. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara berulang melalui proses pengorganisasian, penafsiran, dan pendeskripsian informasi guna memperoleh pemahaman yang utuh mengenai efektivitas penerapan TPP berbasis kinerja, faktor-faktor pendukung dan penghambat, serta dampaknya terhadap disiplin dan motivasi pegawai. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menyajikan gambaran yang objektif dan komprehensif mengenai implementasi kebijakan TPP di lingkungan birokrasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu pemerintah yang membuat dan merumuskan sistem pemberian tambahan penghasilan di luar gaji pokok. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, termasuk di Biro Umum Sekretariat Daerah, mulai diterapkan sejak tahun 2018. Kebijakan ini berlandaskan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 129 Tahun 2017 tentang Pedoman Manajemen Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, yang kemudian disesuaikan melalui Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2021 sebagai perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 8 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan untuk Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah provinsi tersebut.

Pada tahun 2023, Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan menerbitkan (Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No. 3 Tahun 2023) mengenai Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil, yang mengatur ketentuan pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai di lingkungan pemerintah provinsi tersebut. Kemudian, pada tahun 2024, dikeluarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Aparatur Sipil Negara, yang juga mengatur pemberian tambahan tersebut dengan tujuan meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja, dan kesejahteraan ASN, serta mempertingkatkan kemampuan keuangan daerah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019.

Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Selatan, pemberian TPP didasarkan pada penilaian kinerja yang mengacu pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) masing-masing serta tingkat disiplin, yang merupakan bagian dari perilaku

kerja dan diukur melalui frekuensi kehadiran pegawai (Khumaira, 2020). Data hasil wawancara menunjukkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh para pegawai. Selain itu, besaran TPP yang diterima disesuaikan berdasarkan gap atau jenjang jabatan masing-masing pegawai.

Dalam penilaian pegawai, indikator disiplin kerja yang menjadi acuan dalam pemberian TPP mencakup keikutsertaan dalam apel, partisipasi dalam peringatan hari besar nasional, kedatangan tepat waktu di kantor, serta kehadiran di tempat kerja yang dinilai langsung oleh atasan (Khumaira, 2020). Informasi yang dihimpun melalui wawancara menjelaskan bahwa proses penilaian kinerja di Biro Umum dilakukan menggunakan aplikasi e-Kinerja. Dalam pelaksanaannya, setiap pegawai wajib melampirkan bukti dukung dalam tiap bulannya dari pekerjaan yang telah dilakukan untuk mendukung penilaian kinerja mereka.

Dampak Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai kebijakan berbasis kinerja memberikan pengaruh nyata terhadap kualitas kerja ASN. Berdasarkan analisis lapangan dan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di lingkungan biro umum, terlihat bahwa manfaat TPP bukan hanya bersifat finansial, melainkan juga menyentuh dimensi etos kerja, kepuasan, dan sistem penilaian yang lebih akuntabel. Berikut adalah dampak positif yang dapat diidentifikasi:

1. Peningkatan Disiplin Kerja Secara Konsisten

Sejak diterapkannya sistem TPP yang terhubung langsung dengan absensi dan keterlibatan kerja harian, terjadi perubahan signifikan dalam pola kedisiplinan pegawai. Jika sebelumnya absensi hanya dianggap sebagai formalitas administratif, kini kehadiran menjadi indikator utama dalam proses evaluasi bulanan. Pegawai secara otomatis menjadi lebih sadar akan pentingnya ketepatan waktu, karena keterlambatan atau ketidakhadiran akan berpengaruh pada besaran TPP yang diterima. Hal ini secara bertahap membentuk budaya kerja yang lebih tertib dan profesional. Seperti yang disampaikan narasumber dalam wawancara bahwa sistem kehadiran elektronik turut memperkuat validitas data, mengurangi celah manipulasi, dan membuat penilaian lebih objektif. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Ratna Setyo Rahayu et al., 2024) yang menyatakan bahwa “TPP memberikan dampak atau pengaruh yang positif terhadap kedisiplinan kerja ASN karena takut TPP dipotong apabila ada keterlambatan kehadiran”.

2. Penguatan Kinerja Pegawai Secara Kolektif

TPP tidak hanya memberi dampak secara individu, namun juga memperkuat kinerja secara kolektif dalam unit kerja. Ketika penghargaan diberikan berdasarkan indikator yang terukur dan transparan, pegawai cenderung

merasa bahwa setiap upaya mereka diperhitungkan secara adil. Rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja akan meningkat, dan muncul semangat kolektif untuk mencapai target bersama. Dalam wawancara, beberapa pegawai menyampaikan bahwa budaya kerja menjadi lebih sehat karena penilaian berbasis sistem mendorong setiap individu untuk menunjukkan kontribusinya tanpa harus bersaing secara negatif. Hal ini juga dapat memperkuat rasa kebersamaan sekaligus meningkatkan kinerja unit secara keseluruhan.

3. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Pemberian insentif berbasis kinerja juga dapat memberi dorongan motivasional yang kuat bagi pegawai, dimana pegawai merasa lebih dihargai karena kinerjanya tidak diukur secara subjektif, melainkan berdasarkan pencapaian nyata yang dapat dibuktikan. Beberapa narasumber juga mengakui bahwa sejak TPP diterapkan, semangat kerja meningkat karena ada hubungan langsung antara usaha dan hasil yang diterima. Narasumber juga menyebutkan bahwa penghargaan ini memberi efek moral positif bukan hanya soal nominal, tetapi juga pengakuan institusional atas kerja keras mereka. Rasa puas terhadap pekerjaan dan loyalitas terhadap organisasi pun meningkat sebagai respon terhadap penghargaan yang terasa lebih manusiawi dan rasional.

4. Perbaiki Tata Kelola dan Transparansi Penilaian

Salah satu transformasi besar yang terjadi bersamaan dengan TPP adalah meningkatnya transparansi dalam tata kelola penilaian kinerja. Pemanfaatan platform digital seperti e-Kinerja memudahkan pegawai untuk menelusuri riwayat capaian mereka secara mandiri, dan pimpinan dapat melakukan evaluasi berdasarkan data yang akurat dan terkini. Dari hasil wawancara, pegawai menilai sistem ini adil karena memungkinkan semua pihak memantau proses secara terbuka, termasuk dokumentasi bukti dukung yang menjadi syarat evaluasi bulanan. Penelitian oleh (Musdah et al., 2021) menunjukkan bahwa “TPP lebih jelas waktu dan nominal diperolehnya; penggunaan sistem e-Kinerja membuat pemberian TPP semakin transparan dan akuntabel”.

Dengan demikian, TPP tidak hanya mendorong kinerja, tetapi juga memperbaiki sistem birokrasi ke arah yang lebih akuntabel dan profesional. Perilaku pedagang adalah sikap atau tingkah laku seseorang pada saat berdagang atau membeli atau menjual. Pedagang muslim tidak boleh menyimpang dari etika bisnis Islam yang dapat merusak mekanisme pasar. Perilaku menyimpang tersebut dapat dengan mudah terjadi di pasar tradisional karena rendahnya tingkat pendidikan dan pengetahuan para pedagang. Pengusaha Muslim diharapkan untuk melakukan transaksi mereka secara jujur dan adil dan mematuhi prinsip-prinsip etika bisnis Islam. Oleh karena itu, etika bisnis Islam memegang peranan yang sangat penting dalam mengatur perilaku para pedagang.

Hasil Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan Model Achieve

1. Ability (Knowledge dan Skill)

Narasumber dalam wawancara menyebutkan bahwa pemberian TPP sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Ini mencerminkan bahwa penilaian kinerja berbasis kemampuan (ability) atau keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sangat diperhatikan. Dengan sistem e-Kinerja, pegawai diminta untuk memasukkan bukti dukung pekerjaan, yang mencerminkan kemampuan atau keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas. TPP yang diberikan pun mencerminkan tingkat keterampilan dan hasil kerja mereka.

2. Clarity (Understanding atau Role Perception)

Dalam wawancara, narasumber juga mengungkapkan bahwa proses penilaian dan pemberian TPP sudah berjalan transparan dan tepat waktu. Hal ini menunjukkan adanya kejelasan dalam pemahaman peran (role perception) pegawai, di mana mereka mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana kinerja mereka diukur, dan bagaimana TPP dihitung. Kejelasan ini membuat pegawai lebih memahami ekspektasi organisasi dan berusaha untuk mencapainya.

3. Help (Organizational Support)

Pemberian TPP berbasis kinerja yang dilakukan dengan sistem e-Kinerja juga mengindikasikan adanya dukungan organisasi. Narasumber menyatakan bahwa TPP yang diberikan sesuai dengan hasil kinerja, yang mencerminkan adanya dukungan dari organisasi untuk mendorong pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya. Dukungan ini berupa pemberian insentif yang bersifat langsung dan relevan dengan usaha yang dilakukan oleh pegawai.

4. Incentive (Motivation atau Willingness)

Pemberian TPP berbasis kinerja jelas terkait erat dengan faktor insentif dalam teori ACHIEVE. Narasumber mengungkapkan bahwa TPP mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja, terutama karena kehadiran ASN menjadi salah satu indikator dalam penentuan besaran TPP yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian TPP bertindak sebagai insentif untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat, lebih disiplin, dan meningkatkan kehadiran.

5. Evaluation (Coaching dan Performance Feedback)

Proses penilaian yang dilakukan melalui aplikasi e-Kinerja di mana bukti dukung kinerja dimasukkan oleh setiap pegawai mencerminkan adanya evaluasi yang sistematis dan transparan. Narasumber mengonfirmasi bahwa penilaian

sudah dilakukan dengan cara yang transparan dan tepat waktu, yang sesuai dengan prinsip evaluation dalam ACHIEVE. Umpan balik yang diberikan melalui sistem ini memberi pegawai kesempatan untuk mengetahui sejauh mana kinerja mereka tercapai dan bagaimana hal itu memengaruhi TPP yang mereka terima.

6. Validity (Valid dan Legal Personnel Practices)

Narasumber juga menyebutkan bahwa pemberian TPP sudah adil dan transparan. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian dan pemberian TPP mengacu pada prinsip validity, yaitu bahwa kebijakan ini mengikuti regulasi yang sah dan berlaku. Proses yang adil dan sesuai prosedur ini memastikan bahwa penghargaan yang diberikan berdasarkan kinerja benar-benar mencerminkan kontribusi pegawai.

7. Environment (Environmental Fit)

Meskipun tidak secara eksplisit disebutkan dalam wawancara, sistem e-kinerja dan pemberian TPP berbasis kinerja juga mencerminkan adanya keterkaitan antara pegawai dan lingkungan kerjanya. Dengan adanya aplikasi yang memfasilitasi penilaian kinerja, pegawai merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi, dan lingkungan kerja yang mendukung akan mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, pemberian TPP menjadi bagian dari lingkungan yang menciptakan motivasi bagi pegawai untuk beradaptasi dan bekerja lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil wawancara dapat dengan jelas dikaitkan dengan teori ACHIEVE karena faktor-faktor yang disebutkan dalam model ini tercermin dalam proses pemberian TPP berbasis kinerja yang dilakukan di Biro Umum. Setiap elemen dari model ini, mulai dari kemampuan pegawai, kejelasan dalam peran mereka, dukungan organisasi, insentif, evaluasi, keadilan, hingga kesesuaian lingkungan kerja, semuanya memainkan peran penting dalam memastikan bahwa sistem pemberian TPP ini berjalan efektif dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Efektifitas Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Berdasarkan Undang-Undang Menteri Dalam Negeri No. 061-59 tahun 2019, dasar hukum, pedoman, pedoman, standar dan indikator penilaian seragam yang dapat diukur dan terpadu dan langkah-langkah penilaian seragam yang didasarkan pada proses persetujuan 2019 untuk persetujuan urusan internal untuk penyediaan pendapatan tambahan dari karyawan peralatan nasional di dalam pemerintah lokal. Kinerja Banding Warga Nasional dalam Pemerintah Daerah dan Kehadiran Sumur. Ketentuan Menteri Dalam Negeri adalah bahwa tujuan memberikan pendapatan tambahan (TPP) terkait dengan peningkatan karyawan didasarkan pada beban kerja, kondisi kerja atau kerja, atau kelangkaan profesional atau kinerja kerja.

Selain itu juga dinyatakan dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1990 sehubungan dengan aparatur sipil negara terkait dengan laporan pembayaran dan klausul penerimaan 79 (1). "Pemerintah berkewajiban untuk membayar gaji yang adil dan layak dan memastikannya dari ASN." Konten ASN diharapkan dapat meningkatkan kinerja ASN dan bekerja dengan gaji yang layak dan memenuhi kehadiran sumur karyawan. Tentu saja, ASN berfokus pada melayani komunitas.

Salah satu langkah pemerintah daerah untuk meningkatkan karyawan adalah mencapai pendapatan tambahan dalam bentuk manfaat kinerja lokal. Tujuan dari memberikan tunjangan kinerja adalah untuk meningkatkan sumur di sumur karyawan untuk meningkatkan disiplin dan kualitas karyawan sehingga karyawan dapat proaktif dalam menyediakan layanan masyarakat. Pendapatan karyawan tambahan adalah tambahan tambahan yang terkait dengan partisipasi dan penilaian kinerja. Tunjangan kinerja lokal adalah perbaikan untuk manfaat yang ada dan merupakan tunjangan khusus untuk memastikan keadilan dalam pengiriman layanan, bersama dengan kinerja (Ardhyan Thahir et al., 2024.)

Regulasi terkait Pemberian tunjangan dimaksud di atur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 pasal 58 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dimana Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Oleh karena itu, Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan telah melaksanakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sejak tahun 2018 dengan di terbitkannya Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 129 Tahun 2017 tentang Pedoman Manajemen Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Sulawesi Selatan dan terakhir di ubah dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 8 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang di berikan berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja PNS dan CPNS salah satu kewajiban pegawai mengisi laporan kinerja melalui aplikasi E-Kinerja sebagai salah satu syarat untuk mencairkan TPP.

PENUTUP

Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berbasis kinerja di Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Selatan memberikan dampak positif berupa peningkatan kedisiplinan, motivasi, serta kinerja pegawai. Sistem penilaian yang menggunakan platform digital seperti aplikasi E-Kinerja mendukung transparansi, objektivitas, dan akuntabilitas dalam evaluasi kinerja pegawai. Selain sebagai

insentif finansial, TPP juga berperan penting dalam membangun budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab.

Namun, pelaksanaan TPP ini masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan kemampuan teknologi di kalangan pegawai tertentu dan masih adanya perilaku disiplin yang belum optimal. Selain itu, ditemukan ketidakadilan dalam pemberian TPP, di mana pegawai yang kurang disiplin atau berkinerja rendah tetap menerima insentif yang sama dengan pegawai yang berkinerja baik. Hal ini menunjukkan perlunya penyempurnaan sistem penilaian dan pengawasan agar pemberian TPP benar-benar mencerminkan kontribusi dan kinerja pegawai secara adil.

Secara keseluruhan, kebijakan TPP berbasis kinerja di Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Selatan telah berjalan sesuai dengan regulasi dan memberikan kontribusi nyata dalam reformasi birokrasi daerah. Meski demikian, optimalisasi sistem dan peningkatan kapasitas pegawai masih menjadi tantangan yang harus terus diupayakan agar tujuan peningkatan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan ASN dapat tercapai secara maksimal.

REKOMENDASI

Pemerintah daerah perlu menyediakan pelatihan teknologi secara berkala bagi seluruh pegawai, khususnya yang masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi E-Siap dan E-Kinerja. Hal ini penting agar seluruh pegawai dapat berpartisipasi secara optimal dalam sistem penilaian kinerja digital. Selain itu, pemerintah daerah perlu melakukan evaluasi dan penyempurnaan indikator penilaian kinerja agar lebih objektif dan mencerminkan kontribusi nyata setiap pegawai. Penilaian berbasis data dan bukti dukung yang jelas harus menjadi syarat utama pencairan TPP. Pengawasan terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai harus ditingkatkan, serta pemberian sanksi yang tegas bagi pegawai yang tidak memenuhi standar kinerja dan disiplin. Hal ini untuk memastikan keadilan dan efektivitas pemberian TPP.

Proses penilaian dan pemberian TPP harus dilakukan secara transparan dan dapat diakses oleh seluruh pegawai, sehingga setiap proses dapat dipertanggungjawabkan dan mengurangi potensi manipulasi data. Pemerintah daerah dianggap perlu membangun budaya kerja yang menekankan pentingnya kinerja, disiplin, dan integritas melalui sosialisasi, pembinaan, serta pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ardhyan Thahir, M., Wahid, N., & Harakan, A. (n.d.). Efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Kimap*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

Nadiyah Zakiyah, Cinday Dara Salsabila, Anastasia Elvira Andini Misbach, Dwi Anggraini S., Dwi Anggreani Idar, Mawar, Asdar Novaldi R., Faturrahman

- Aswan Basis Panrita. (2022). Efektivitas Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja Pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. UNIBOS Repository. *Tesis*. Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KLAT*, 31(2).<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- Musdah, E., Muhammad, I., & Rahman, I. (2021). Efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi ASN di BKPSDM Kota Makassar. *Arajang: Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.31605/arajang.v4i1>
- Ratna Setyo Rahayu, E., Yusnita Ar-vianti, E., & Sasmito, C. (2024). Dampak implementasi pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu. *Jurnal Administrasi Publik*, 20(2), 227–248. <https://doi.org/10.52316/jap.v20i2.395>
- Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. (2022). *Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan*. Peraturan Gubernur Provisnsi Sulawesi Selatan.
- Rumawas, Wehelmina., (2021). *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press. Universitas Sam Ratulangi. Manado.