

**EVALUASI PELAKSANAAN
PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN TORAJA UTARA**

***EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF ADDITIONAL PUBLIC
SERVANTS' INCOME TO THE EDUCATION AND TRAINING
STAFFING AGENCY OF NORTH TORAJA REGENCY***

Antonius Tangke Parung

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara
parungantonius@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara dengan fokus pada kebijakan dan sarana prasarana pendukung yang digunakan dalam rangka pengukuran dan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus untuk memberi gambaran tertulis tentang bagaimana seharusnya pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : (1) pemberian TPP walaupun jumlahnya sangat kecil tetapi dapat meningkatkan penghasilan PNS (72% PNS pada BKPP setuju); (2) pengukuran dan penilaian prestasi kerja dari unsur sasaran kerja belum optimal; (3) alat absensi elektronik belum terintegrasi dengan sistem sehingga realisasi perilaku kerja (kehadiran) PNS tidak objektif; (4) Kebijakan dalam hal ini Peraturan Bupati sebagai landasan pemberian TPP perlu direvisi agar memuat bobot pengurangan bagi PNS yang terlambat maupun yang pulang lebih awal.

Kata kunci : Evaluasi, tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil, kinerja

Abstract

The purpose of this study is to evaluate the implementation of additional civil servant income in the North Toraja District Education and Training Personnel Agency with a focus on evaluating the implementation of additional civil servant income in terms of policies and supporting infrastructure. The research method used in this study is a qualitative method with the type of case study research to provide a written description of how the implementation of providing additional income for Civil Servants at the North Toraja District Education and Training Personnel Agency, so that the implementation is in accordance with the stated objectives. The results showed that: (1) The provision of TPP although the amount is very small but can increase the income of civil servants (72% PNS on BKPP agreed); (2) Measurement and assessment of work performance of the working target element

is not optimal; (3) Electronic attendance equipment has not been integrated with the system so that the realization of work behavior (presence) of PNS is not objective; (4) The policy in this case the Bupati regulation as the basis for the provision of TPP should be revised in order to contain weight reduction for the late and returning civil servants.

Keywords: *Evaluation, additional income of Civil Servants, performance*

PENDAHULUAN

Terwujudnya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkinerja, disiplin, sejahtera dan berkompentensi merupakan tujuan yang hendak dicapai dengan lahirnya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Rendahnya kinerja, disiplin dan kesejahteraan serta kompetensi ASN yang menjadi permasalahan birokrasi berkepanjangan serta berbagai dampak negatif yang ditimbulkannya diharapkan dapat segera diakhiri.

Sehubungan dengan hal itu, maka pemerintah telah mengambil beberapa langkah percepatan penyelesaian diantaranya dengan memberikan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik pusat maupun daerah berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja yang dicapai oleh masing-masing PNS. Pemerintah Daerah diberikan wewenang untuk memberikan Tambahan Penghasilan kepada ASN di daerahnya sesuai dengan kemampuan keuangan daerahnya. Pada pasal 58 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan pasal 39 ayat (1)

Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang terakhir kali diubah dengan Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 disebutkan bahwa : “Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.” Lebih lanjut pada pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan pasal 39 ayat (8) Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah menegaskan bahwa : ”Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai ASN Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah”.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka Pemerintah Daerah Kabupaten Toraja Utara dalam upaya peningkatan disiplin, kinerja dan kesejahteraan PNS Daerah telah menetapkan kebijakan daerah melalui Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 48

Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toraja Utara. Pelaksanaan kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada perangkat daerah secara khusus pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) telah dimulai pada bulan Oktober tahun 2018, dan terhitung sejak bulan Januari 2019, sebagian besar proses pelaksanaan kebijakan ini dilaksanakan melalui sistem aplikasi e-kinerja pada alamat web ekinerja.torajautarakab.go.id. Penginputan sasaran kerja tahunan yang kemudian dijabarkan kedalam sasaran kerja bulanan, penginputan realisasi kerja setiap bulan, sampai pengukuran capaian kerja semuanya dilaksanakan melalui sistem aplikasi.

Pemberian TPP kepada PNS di BKPP didasarkan pada beban kerja (menurut kelas dan nilai jabatan) serta capaian prestasi kerja yang terdiri dari dua aspek yaitu sasaran kerja pegawai dengan bobot penilaian 60% dan perilaku kerja dengan bobot penilaian 40%. Hal tersebut mengacu kepada teori *pay for performance* yang menurut Haznain, dkk (2012) sistem kompensasi berbasis kinerja merupakan suatu model penetapan kompensasi dimana besaran gaji *final* yang diperuntukkan bagi

seorang karyawan dalam suatu organisasi terpacu pada pengukuran kinerja dengan memperhatikan beberapa kriteria penilaian. Dengan sistem tersebut besaran kompensasi yang diterima oleh pegawai akan berbeda walaupun berada pada level yang sama. Sasaran kerja merupakan rencana kerja dan target yang harus dicapai oleh PNS dalam kurun waktu satu bulan, sedangkan perilaku kerja merupakan kedisiplinan terhadap jam kerja yang dihitung berdasarkan frekwensi kehadiran kerja yang diakumulasi selama satu bulan berjalan.

Berdasarkan pengalaman peneliti selama menjadi PNS pada BKPP, pengukuran capaian sasaran kerja yang sebelumnya telah ditetapkan bersama dengan atasan langsung sebagai kontrak kerja yang mana idealnya menurut ketentuan harus dinilai oleh atasan langsung dengan membandingkan antara target kerja dengan realisasi kerja, serta memantau kuantitas output dari setiap kegiatan, namun pada kenyataannya hal tersebut sangat jarang terjadi. PNS yang seharusnya dinilai terkesan menilai diri sendiri, walaupun pada sistem aplikasi e-kinerja tersedia ruang bagi atasan dalam melaksanakan verifikasi dan memberikan nilai bagi setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh PNS yang menjadi bawahannya. Kebanyakan atasan merasa kesulitan untuk menilai melalui sistem

aplikasi dan sebagian karena tidak mau repot sehingga mempercayakan pelaksanaan penilaian dilakukan oleh PNS itu sendiri.

Menyangkut pengukuran perilaku kerja dalam hal ini kedisiplinan kehadiran kerja diukur dengan menggunakan absensi elektronik, dimana setiap PNS harus menekan finger pada saat masuk dan pulang kerja. Seluruh data kehadiran kerja terekam, namun dalam proses perhitungan realisasi kehadiran kerja yang dibuat dalam rekapitulasi kehadiran PNS setiap akhir bulan, keterlambatan masuk kerja serta pulang lebih awal sebelum waktunya tetap dihitung hadir penuh. Dengan kata lain bahwa jumlah kehadiran PNS yang datang tepat waktu dan pulang setelah jam kerja tidak berbeda dengan PNS yang sering datang terlambat atau pulang lebih awal. Kondisi tersebut tentu akan menurunkan bahkan mematikan motivasi PNS untuk berupaya hadir sebelum jam kerja dan pulang setelah jam kerja untuk menyelesaikan target bahkan bekerja untuk melampaui target.

Besaran TPP yang diterima oleh PNS pada BKPP tahun 2019 sebesar 5% berdasarkan Keputusan Bupati Toraja Utara Nomor 31/I/2019 tentang Penetapan Besaran Persentase Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toraja Utara Tahun

Anggaran 2019. Dengan demikian TPP Kepala BKPP yang memiliki kelas jabatan 14 dengan nilai jabatan tertinggi yakni 2865 hanya menerima TPP maksimal sebesar Rp. 2.155.900, sedangkan seorang Pelaksana dengan jabatan Pengadministrasi Umum yang berada pada kelas jabatan 5 dengan nilai jabatan 490 hanya menerima TPP maksimal Rp. 368.700. Untuk Tahun 2020 besaran persentase TPP yang diterima hanya 4,37 % berdasarkan Keputusan Bupati Toraja Utara Nomor 133/I/2020 tentang Penetapan Besaran Persentase Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Toraja Utara Tahun Anggaran 2020, sehingga untuk Kepala Badan hanya dapat menerima TPP maksimal sebesar Rp. 2.040.768, sementara untuk jabatan pengadministrasi umum hanya menerima TPP maksimal sebesar Rp. 349.031.

Pada konteks seperti inilah peneliti melihat bahwa pelaksanaan pemberian TPP perlu dievaluasi, dimana pada satu sisi terdapat upaya untuk mewujudkan ASN yang berkinerja tinggi, disiplin serta sejahtera, namun pada kenyataannya terdapat celah dalam proses pengukuran capaian sasaran kerja dan perilaku kerja serta jumlah TPP yang oleh sebagian PNS menganggap terlalu kecil dapat menjadi penyebab kegagalan pencapaian tujuan mewujudkan ASN berkinerja, disiplin dan

sejahtera. Diperlukan sebuah langkah untuk mengidentifikasi seluruh proses yang dilaksanakan dengan membandingkan apakah sudah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Evaluasi merupakan proses untuk mengidentifikasi efek-efek dan hasil-hasil sementara dari program dan langkah-langkah kebijakan sekaligus, dalam implementasi dan realisasi yang sedang berlangsung yang dapat menjamin akurasi, objektivitas serta efisiensi baik dalam pengukuran dan penilaian capaian target kerja, penyampaian laporan kehadiran pegawai maupun dalam pengelolaan keuangan daerah (Wollman, 2002). Hal ini senada dengan pendapat Mulyadi (2015) bahwa kebijakan publik merupakan suatu keputusan yang dimaksudkan untuk mengatasi kesalahan tertentu, melakukan kegiatan tertentu, atau untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan inilah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara”. Dengan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pelaksanaan pemberian

tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara dengan fokus terhadap evaluasi pengukuran capaian kinerja PNS dari unsur sasaran kerja dan perilaku kerja dalam proses pelaksanaan pemberian TPP.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif ilmiah yang menekankan pada karakter alamiah sumber data. Jenis penelitian ini adalah Studi Kasus. Dan oleh karena penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan termasuk penelitian studi kasus, sehingga hasil dari penelitian ini lebih bersifat analisis deskriptif yaitu berupa gambaran tertulis dari fenomena yang diamati yang dalam hal ini terkait dengan pemberian tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara.

Metode atau teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah telaah dokumen dan wawancara. Telaah dokumen adalah teknik pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pencarian dan penemuan bukti-bukti melalui berbagai dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Metode telaah

dokumen ini merupakan metode pengumpulan data yang berasal dari sumber non-manusia. Dokumen berguna karena dapat memberikan gambaran dan penjelasan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian. Dokumen dan arsip mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan fokus penelitian merupakan salah satu sumber data yang paling penting dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti akan menelaah berbagai dokumen seperti Undang – Undang, Peraturan – Peraturan, Petunjuk Pelaksanaan, Surat-surat Keputusan dan berbagai dokumen yang berhubungan dengan pelaksanaan pemberian TPP pada BKPP Kabupaten Toraja Utara. Sedangkan wawancara dilakukan secara semi terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara langsung dengan delapan orang informan. Kedelapan informan tersebut adalah Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara, Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara, Sekretaris Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Aparatur, Kepala Sub Bagian Program, Keuangan dan Anggaran Sekretariat BKPP, Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

Sekretariat BKPP, Penyusun Laporan Diklat Bidang Diklat dan Pengembangan Aparatur serta Bendahara Pengeluaran BKPP.

Dalam penelitian ini, data – data yang dikumpulkan diperoleh dari Data sekunder dan data primer. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber – sumber yang sudah ada yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku dan lain sebagainya antara lain Peraturan Bupati Toraja Utara, Keputusan Bupati Toraja Utara, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPP dan Undang – Undang serta peraturan – peraturan yang berkaitan dengan penelitian ini. Sedangkan data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dilapangan melalui hasil observasi dan hasil wawancara dengan informan kunci.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, ataupun setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat melaksanakan telah dokumen serta observasi dan wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap dokumen, data hasil observasi serta jawaban dari informan. Apabila hasil telah dokumen, data observasi serta hasil wawancara setelah dianalisis terasa belum memuaskan, peneliti akan melanjutkan pertanyaan untuk memperoleh

data dan informasi yang memuaskan. Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu Reduksi Data (*Reduction Data*), Penyajian Data (*Data Display*) dan Penarikan Kesimpulan (*Concluting Drawing*). Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemisahan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Laporan atau data yang diperoleh di lapangan akan dituangkan dalam bentuk uraian yang lengkap dan terperinci. Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya mungkin agak banyak, sehingga peneliti perlu merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, serta mencari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

Penyajian data dilakukan bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam melihat gambaran secara keseluruhan atau pada bagian tertentu dari penelitian. Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan hasil wawancara yang dituangkan dalam bentuk uraian dengan teks naratif dan didukung oleh dokumen-dokumen serta foto-foto maupun gambar sejenisnya dalam rangka membuat sebuah kesimpulan.

Penarikan kesimpulan yaitu melakukan verifikasi secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung, yaitu selama proses pengumpulan data. Peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, hipotesis dan sebagainya yang dituangkan dalam kesimpulan yang tentatif. Dalam penelitian ini, penarikan kesimpulan dilakukan dengan pengambilan intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan observasi dan wawancara. Hal tersebut sesuai dengan analisis data model Miles dan Huberman yang menyatakan bahwa dalam melakukan analisis data kualitatif dapat dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Proses yang bersamaan tersebut meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Analisa merupakan salah satu langkah yang sangat penting dalam kegiatan penelitian, termasuk bila diinginkan generalisasi atau untuk memperoleh kesimpulan yang tegas dari hasil penelitian yang dilakukan.

HASIL PENELITIAN

Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di BKPP diberikan berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja PNS. Penetapan beban kerja masing-masing jabatan berdasarkan hasil analisis beban kerja. Untuk menentukan kelas dan nilai dari setiap

jabatan maka dilakukan evaluasi jabatan. Pelaksanaan evaluasi jabatan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan. Penetapan Kelas dan Nilai setiap jabatan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan Di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Prestasi kerja PNS didasarkan pada capaian sasaran kerja dengan bobot penilaian 60% dan perilaku kerja dengan bobot 40%. Sasaran kerja tahunan pegawai disusun berpedoman pada uraian tugas masing-masing jabatan dan ditetapkan dengan persetujuan atasan langsung. Sasaran kerja tahunan kemudian dijabarkan kedalam SKP bulanan yang memuat target kerja yang harus dilaksanakan dalam bulan berjalan. Hal tersebut dilakukan oleh karena pembayaran TPP dilaksanakan setiap bulannya sehingga penyusunan target kerja serta pengukuran capaian sasaran kerja harus dilaksanakan setiap bulan. Pengukuran capaian kerja pegawai setiap bulannya dilakukan oleh atasan langsung pada setiap akhir bulan melalui sistem aplikasi dengan membandingkan realisasi kerja dengan target kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyusunan sasaran kerja PNS pada

BKPP telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada, dimana setiap PNS dalam menyusun sasaran kerjanya didasarkan pada tugas pokok, fungsi dan rincian tugas jabatannya. Menyangkut tugas pokok, fungsi dan rincian tugas jabatan pada BKPP telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 75 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara.

Pada tahapan pengukuran capaian sasaran kerja, peneliti menemukan bahwa proses pengukuran dan penilaian terhadap sasaran kerja PNS belum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada. Proses penilaian cenderung formalistis dan agak sulit untuk dipertanggungjawabkan. Pelaksanaan verifikasi realisasi kerja yang seharusnya dilakukan oleh atasan langsung melalui sistem aplikasi e-kinerja lebih banyak dilakukan oleh PNS yang seharusnya dinilai. Beberapa alasan klasik terlalu repot, kurang paham dan sebagainya menyebabkan penilaian dan pengukuran capaian kerja seolah-olah dipercayakan kepada masing-masing PNS yang seharusnya dinilai. Sehingga capaian sasaran kerja PNS setiap bulannya dalam bentuk lembaran realisasi SKP terkesan tidak lebih hanya sebagai

persyaratan dokumen yang harus dipenuhi untuk pengumpulan angka-angka yang kemudian dikonversi menjadi rupiah TPP. Hasil wawancara langsung tanggal 25 Mei 2020 dengan Sekretaris BKPP, Oktovianus Mantong, S.Pd mengungkapkan bahwa : “Penilaian sasaran kerja tidak efektif disebabkan karena sebagian besar atasan langsung tidak mau repot, sehingga menyerahkan kepada pegawai yang seharusnya dinilai untuk menilai dirinya sendiri, dan sebagian merasa kesulitan menilai melalui sistem”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa capaian sasaran kerja dengan bobot penilaian 60% perhitungan kinerja PNS keobjektifannya diragukan dan belum dapat dijadikan sebagai ukuran mengenai tinggi rendahnya capaian kinerja pegawai.

Menyangkut pengukuran prestasi kerja unsur perilaku kerja dalam hal kedisiplinan masuk dan pulang kerja, pada masa sebelum pandemi covid-19 diukur dengan menggunakan alat absensi elektronik, dimana berdasarkan Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 48 Tahun 2018 pasal 13 ayat (1) mengamanatkan bahwa : “dalam rangka integrasi sistem informasi e-kinerja, setiap Perangkat Daerah harus menyiapkan absensi elektronik, komputer dan jaringan internet”. Hal tersebut bertujuan agar seluruh data kehadiran

pegawai yang direkam oleh alat absensi menjadi pedoman dalam penghitungan jumlah jam kehadiran setiap PNS. Kedisiplinan terhadap jam dan hari kerja pegawai dalam masa pandemi didasarkan pada jumlah paraf atau tanda tangan pada daftar hadir manual.

Berdasarkan pengalaman peneliti selama menjadi PNS di BKPP, absensi elektronik belum diintegrasikan dengan sistem aplikasi, sehingga kehadiran riil pegawai setiap bulannya tidak dapat dibaca oleh sistem. PNS walaupun terlambat ataupun pulang lebih awal berdasarkan jam kerja asalkan menekan finger maka tetap terhitung. Jumlah kehadiran Pegawai yang selalu tepat waktu dan yang sering terlambat, yang sering pulang lebih awal dan yang pulang setelah jam kerja tidak berbeda. Bahkan terhitung sejak bulan Maret 2020 penggunaan alat absensi elektronik tidak diperkenankan, sehingga dengan sendirinya kembali menggunakan absen manual. Kehadiran pegawai diperhitungkan berdasarkan paraf atau tanda tangan pada daftar hadir. Realisasi kehadiran pegawai belum memperlihatkan detail waktu kehadiran dan waktu pulang PNS, sehingga menit keterlambatan masuk dan berapa menit pulang lebih cepat belum dapat dihitung dan diakumulasi sebagai pengurangan kehadiran PNS yang akan

mempengaruhi nilai realisasi kehadiran PNS yang setiap bulannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian TPP kepada PNS di BKPP secara yuridis telah sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku. Mendasari Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan pasal 39 ayat (8) Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang menegaskan bahwa : ”Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai ASN Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah”.

Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 48 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toraja Utara menjadi landasan hukum pelaksanaan pemberian TPP. Besaran TPP setiap tahun disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati, dimana pada tahun 2019 besaran TPP adalah 5% dan pada tahun 2020 4,37%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa walaupun besaran TPP yang diterima oleh setiap PNS terbilang sangat rendah, namun sebanyak 72% PNS pada BKPP setuju

bahwa pemberian TPP dapat meningkatkan penghasilan.

PEMBAHASAN

Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan penghasilan yang diberikan secara bulanan kepada pegawai diluar gaji dan tunjangan-tunjangan berdasarkan bobot jabatan, dan prestasi kerja. Penetapan bobot jabatan dalam hal ini kelas dan nilai jabatan didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang pelaksanaannya sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah. Untuk seluruh jabatan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Toraja Utara telah tervalidasi pada bulan Oktober tahun 2018 sesuai dengan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/1964/M.SM.04.00/2018 tanggal 31 Oktober 2018 perihal Persetujuan Hasil Evaluasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toraja Utara. Pada BKPP Kelas dan Nilai Jabatan hasil validasi pada tabel 1.

Tabel 1. Kelas dan Nilai Jabatan Pada BKPP Hasil Validasi MenPAN RB

Jabatan	Kelas Jabatan	Nilai Jabatan
Kepala Badan	14	2865
Sekretaris Badan	12	2115
Kepala Bidang	11	2045
Kasubbag/Kasubbid	9	1430
	8	1295
Analisis, Bendahara, Penyusun	7	790
Pengelola	6	690
Pengadministrasi	5	490

Sumber : Subbag Program, Keuangan dan Anggaran, BKPP, 2020

Pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa pada BKPP kelas jabatan tertinggi adalah 14 dengan nilai jabatan 2865, sementara kelas jabatan terendah yakni 5 dengan nilai jabatan 490. Nilai setiap jabatan menjadi salah satu unsur pengali dalam penghitungan TPP yang dapat diterima oleh setiap pegawai.

Prestasi Kerja PNS diukur berdasarkan capaian sasaran kerja dan perilaku kerja PNS (kedisiplinan mentaati waktu kerja) yang diakumulasi setiap bulannya. Sasaran Kerja disusun berdasarkan uraian tugas jabatan yang menjadi tugas pokok dan fungsi jabatan itu. Uraian tugas setiap jabatan khususnya jabatan struktural pada BKPP mempedomani Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 75 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara sedangkan untuk

jabatan pelaksana mempedomani Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah. Uraian tugas tersebut menjadi dasar penyusunan sasaran kerja tahunan yang kemudian dijabarkan kedalam SKP bulanan. Format SKP dibuat berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Sasaran kerja ditetapkan setelah mendapat persetujuan dari atasan langsung sebagai pejabat penilai. Sampai pada tahapan tersebut dalam hal ini proses penyusunan dan penetapan sasaran kerja pegawai pada BKPP dapat dikatakan telah sesuai dengan ketentuan yang ada, namun dalam proses pengukuran dan penilaian yang seharusnya dilaksanakan oleh atasan langsung masing-masing pegawai pelaksanaannya belum optimal. Sebagian besar atasan merasa repot untuk menilai pegawai yang menjadi bawahannya setiap bulan, dan sebagian merasa kesulitan untuk menilai melalui sistem aplikasi, sehingga pengukuran dan penilaian capaian sasaran kerja dalam bentuk realisasi kerja lebih banyak diserahkan untuk dilakukan oleh pegawai itu

sendiri. Hal tersebut dapat menimbulkan demotivasi PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya khususnya dalam upaya menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan target kuantitas dan target waktu. PNS tidak termotivasi untuk mencapai bahkan melampaui target kerja yang telah ditetapkan sebelumnya karena tidak terbabani dengan nilai yang akan diperoleh. Dengan kondisi dan kenyataan demikian dapat dikatakan bahwa realisasi capaian kerja pegawai belum dapat dijadikan sebagai ukuran seberapa besar kinerja dari pegawai tersebut, mengingat dalam tahapan pengukuran dan penilaian sasaran kerja belum dapat dipertanggungjawabkan keobjektifannya. Kewajiban atasan untuk menilai serta memantau hasil kerja bawahan diabaikan dan dilain sisi PNS yang seharusnya dinilai berada pada posisi nyaman tanpa beban untuk mencapai target kerjanya. Nilai capaian sasaran kerja adalah lebih banyak dari PNS itu sendiri yang tentunya nilai pada kategori yang tinggi. Pada tabel 2 dapat dilihat rata-rata capaian sasaran kerja PNS pada BKPP tahun 2019 (Januari – Desember). Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa rata-rata capaian sasaran kerja PNS pada BKPP tahun 2019 adalah 92,28 dengan kategori sangat baik atau pada angka 55,36 untuk persentase bobot prestasi kerja.

Tabel 2. Rata-rata Capaian Sasaran Kerja Pegawai BKPP Tahun 2019 Dirinci Per Bulan

Bulan	Rata-rata Capaian Sasaran Kerja	Rata-rata Capaian x bobot 60%
Januari	92,63	55,57
Februari	92,64	55,58
Maret	92,19	55,31
April	91,5	54,90
Mei	92,6	55,56
Juni	92,05	55,23
Juli	91,38	54,82
Agustus	93,38	56,02
September	92,1	55,26
Oktober	92,43	55,45
November	92,56	55,53
Desember	91,9	55,14
RATA-RATA	92,28	55,36

Sumber : Subbag Program, Keuangan dan Anggaran, BKPP, 2020

Dan untuk menjadi bahan perbandingan khususnya dalam situasi kerja berbeda dari situasi normal ke situasi pandemi dimana penyelesaian target kerja terpengaruh sangat besar oleh karena berbagai pembatasan, termasuk didalamnya pengalihan anggaran kegiatan yang sudah direncanakan sebelumnya untuk penanganan covid-19, berikut peneliti paparkan rata-rata capaian sasaran kerja pegawai tahun 2020 khususnya pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni dalam tabel 3. Dari rata-rata capaian sasaran kerja pegawai tahun 2019 secara keseluruhan yakni 92,28 atau bobot 55,36 dibandingkan dengan capaian bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2020 yakni 93,32 bobot 55,99 terjadi peningkatan capaian. Hal tersebut menurut peneliti kontras dengan yang seharusnya, dimana idealnya dalam

Tabel 3. Rata-rata Capaian Sasaran Kerja Pegawai BKPP Bulan Januari – Juni Tahun 2020

Bulan	Rata-rata Capaian Sasaran Kerja	Rata-rata Capaian x bobot 60%
Januari	93,3	55,98
Februari	93,38	56,02
Maret	93,57	56,14
April	92,95	55,77
Mei	93,15	55,89
Juni	93,57	56,14
RATA-RATA	93,32	55,99

Sumber : Subbag Program, Keuangan dan Anggaran, BKPP, 2020

masa dengan berbagai pembatasan seharusnya capaian sasaran kerja justru harus menurun dibandingkan dengan capaian sasaran kerja pada masa normal.

Pengukuran prestasi kerja dari unsur perilaku kerja dalam hal ini kedisiplinan mentaati jam kerja dilakukan dengan menggunakan alat absensi elektronik (masa normal sebelum pandemi covid-19) dan menggunakan absensi manual dalam masa pandemi. Capaian kehadiran kerja adalah jumlah realisasi hari kehadiran dibagi target kehadiran (total hari kerja) dalam bulan itu. Perhitungan kehadiran menggunakan hari kerja bukan jam kerja sehingga dalam menghitung realisasi kehadiran kerja apabila terdapat pegawai walaupun terlambat asalkan menekan finger (absensi elektronik) atau membubuhkan paraf atau tanda tangan pada daftar hadir (daftar hadir manual) tetap terhitung hadir. Hal tersebut menyebabkan jumlah kehadiran PNS yang sering terlambat

dengan yang selalu tepat waktu tidak berbeda. Walaupun menyangkut jumlah jam dan hari kerja telah diatur dalam Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 3 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Penegakan Disiplin dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toraja Utara, yang menegaskan bahwa hari kerja bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Toraja Utara yaitu 6 (enam) hari kerja dengan jumlah jam kerja dalam satu minggu adalah 37,5 jam dengan pengaturan hari Senin sampai Kamis (07.30 – 14.00), hari Jumat (07.30 – 12.30) dan hari Sabtu (07.30 – 14.00), namun karena tidak dituangkan dalam Peraturan Bupati Nomor 48 tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toraja Utara, sehingga pengurangan realisasi kehadiran bagi pegawai yang tidak dapat memenuhi jumlah jam kerja baik dalam satu minggu maupun dalam satu bulan karena sering terlambat ataupun yang pulang lebih awal tidak memiliki dasar hukum.

Dalam kondisi seperti itu, maka jelas bahwa jumlah kehadiran setiap pegawai yang dituangkan dalam rekapitulasi kehadiran kerja pegawai selama 1 (satu) bulan dan menjadi salah satu unsur dalam penghitungan TPP yang diterima bukan

kehadiran riil, mengingat didalamnya masih terdapat sekian menit keterlambatan masuk atau pulang lebih awal dari jam kerja yang seharusnya menjadi pengurang kehadiran, namun tetap terhitung hadir.

Tabel 4. Rata-rata Capaian Perilaku Kerja Pegawai BKPP Tahun 2019 Dirinci Per Bulan

Bulan	Rata-rata Capaian Perilaku Kerja	Rata-rata Capaian x bobot 40%
Januari	100	40
Februari	97,32	38,92
Maret	98,9	39,56
April	100	40
Mei	100	40
Juni	100	40
Juli	98,74	39,49
Agustus	100	40
September	100	40
Oktober	100	40
November	100	40
Desember	100	40
RATA-RATA	99,6	39,84

Sumber : Subbag Program, Keuangan dan Anggaran, BKPP, 2020

Tabel 5. Rata-rata Capaian Perilaku Kerja Pegawai BKPP Bulan Januari – Juni Tahun 2020

Bulan	Rata-rata Capaian Perilaku Kerja	Rata-rata Capaian x bobot 40%
Januari	98,61	39,44
Februari	98,55	39,42
Maret	98	39,2
April	98	39,2
Mei	93,03	37,21
Juni	88,80	35,52
RATA-RATA	95,83	38,33

Sumber : Subbag Program, Keuangan dan Anggaran, BKPP, 2020

Keadaan demikian disamping dapat menyebabkan demotivasi kerja juga akan menimbulkan kecemburuan antar pegawai yang masuk kerja selalu tepat waktu dan

yang sering terlambat juga yang sering pulang lebih awal dan yang selalu pulang sesuai jam kerja dimana pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan kondisi seperti demikian, menyebabkan rata-rata realisasi kehadiran pegawai pada BKPP selalu berada pada kategori sangat baik yakni diatas angka 95. Data rata-rata capaian perilaku kerja pegawai pada BKPP bulan Januari – Desember 2019 pada tabel 4 dan bulan Januari – Juni 2020 dapat dilihat sebagaimana pada tabel 5.

Dengan demikian maka rata-rata capaian Prestasi kerja pegawai pada BKPP bulan Januari – Desember 2019 dan bulan Januari – Juni 2020 adalah merupakan akumulasi dari rata-rata capaian sasaran kerja pegawai dan capaian perilaku kerja yang dapat dilihat pada tabel 6. Dari paparan data rata-rata capaian prestasi kerja pegawai sebagaimana dalam tabel diatas, walaupun secara keseluruhan di tahun 2019 cukup bervariasi dan tidak menentu dalam artian kadang naik kadang turun, tetapi pada 5 (lima) bulan terakhir di tahun 2020 menunjukkan penurunan walaupun angkanya relatif kecil. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Djanggola (2018) menyangkut pengaruh pemberian TPP terhadap peningkatan kompetensi, kinerja

dan disiplin PNS, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan pemberian TPP kepada PNS memberikan pengaruh yang sangat baik terhadap peningkatan kinerja maupun kedisiplinan.

Tabel 6. Rata-rata Capaian Prestasi Kerja Pegawai BKPP Bulan Januari 2019 sampai Bulan Juni 2020

Bulan / Tahun	Rata-rata Capaian Sasaran Kerja	Rata-rata Capaian Perilaku Kerja	Total Prestasi Kerja
Januari 2019	55,57	40	95,57
Februari 2019	55,58	38,92	94,5
Maret 2019	55,31	39,56	94,87
April 2019	54,90	40	94,9
Mei 2019	55,56	40	95,56
Juni 2019	55,23	40	95,23
Juli 2019	54,82	39,49	94,31
Agustus 2019	56,02	40	96,02
September 2019	55,26	40	95,26
Oktober 2019	55,45	40	95,45
November 2019	55,53	40	95,53
Desember 2019	55,14	40	95,14
Januari 2020	55,98	39,44	95,42
Februari 2020	56,02	39,42	95,44
Maret 2020	56,14	39,2	95,34
April 2020	55,77	39,2	94,97
Mei 2020	55,89	37,21	93,1
Juni 2020	56,14	35,52	91,66

Sumber : Data primer diolah

Hal tersebut juga senada dengan hasil penelitian sejenis oleh Shiomy Suci W.R bahwa pelaksanaan pemberian TPP dan Uang kinerja berdampak positif terhadap peningkatan motivasi PNS dalam pelaksanaan tupoksinya guna memenuhi beban kerja dan target yang telah ditetapkan. Namun kembali lagi bahwa capaian prestasi

kerja baik dari unsur sasaran kerja maupun perilaku kerja belum dapat digunakan sebagai ukuran tinggi rendahnya kinerja seorang PNS. Hal itu disebabkan oleh beberapa hal antara lain pengukuran capaian prestasi kerja pegawai pada unsur sasaran kerja yang dilaksanakan selama ini belum objektif sehingga hasil yang dicapai tidak dapat dipertanggungjawabkan. Pengukuran yang seharusnya dilakukan oleh atasan langsung setiap pegawai dengan membandingkan antara target yang telah ditetapkan sebelumnya dengan realisasi serta berkewajiban untuk melakukan pemantauan terhadap kuantitas output setiap kegiatan yang dilaksanakan bawahan sebagai target kerja pada umumnya belum dilakukan. Faktor tidak mau repot dan merasa kesulitan menilai melalui sistem aplikasi menjadi alasan penyebab sehingga pada umumnya pegawai yang seharusnya dinilai oleh atasannya seolah-olah diberi kepercayaan untuk menilai dirinya sendiri. Hal tersebut merupakan sebuah kelemahan dalam penilaian kinerja yang mana menurut Sunyoto (2012:200) dapat diantisipasi dengan pemberian latihan bagi penilai, umpan balik dan pemilihan teknik-teknik penilaian yang cepat dan tepat.

Disamping pengukuran capaian sasaran kerja yang belum sesuai dengan ketentuan yang ada, juga menyangkut alat ukur

perilaku kerja (kedisiplinan) dalam hal ini absen baik absen elektronik maupun absen manual yang digunakan belum mencatat berapa menit keterlambatan seorang pegawai atau berapa menit seorang pegawai pulang lebih awal, sehingga walaupun terlambat ataupun pulang lebih awal asalkan menekan finger atau membubuhkan paraf pada absen maka tetap terhitung hadir.

Selain proses pengukuran capaian sasaran kerja dan perilaku kerja yang belum sesuai dengan ketentuan sehingga capaian prestasi kerja seharusnya tidak menjadi ukuran berkinerja tidaknya seorang pegawai, juga bahwa Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2018 sebagai landasan hukum pelaksanaan pemberian TPP pada BKPP belum memuat pasal yang mengatur tentang pengurangan TPP untuk setiap menit keterlambatan ataupun pulang lebih awal.

Sebagaimana pada penjelasan sebelumnya bahwa besaran TPP yang dapat diterima oleh setiap PNS adalah berdasarkan nilai jabatan serta capaian prestasi kerja PNS yang terdiri dari capaian sasaran kerja dengan bobot 60 % dan capaian perilaku kerja dengan bobot 40 % dengan rumusan sebagai berikut :

Besaran TPP yang dapat diterima =
IHNJ x NJ x NMT x NPK , dimana
IHNJ : Indeks Harga Nilai Jabatan

NJ : Nilai Jabatan

NMT : Nilai Maksimal TPP

NPK : Persentase Nilai Prestasi Kerja

Sehubungan dengan rumusan tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa IHNJ merupakan hasil pembagian dari besaran Upah Minimum Propinsi (UMP) dengan Nilai Jabatan Terendah (NJT) yang ada di setiap Kabupaten, dimana untuk tahun 2020 UMP Sulawesi Selatan berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor : 1450/X/2019 tanggal 30 Oktober 2019 sebesar Rp. 3.103.800, sedangkan berdasarkan validasi evaluasi jabatan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi nilai jabatan yang berada pada jabatan kelas 1 adalah 190. Dengan demikian IHNJ pada Kabupaten Toraja Utara adalah $Rp. 3.103.800 / 190 = Rp. 16.335$ dibulatkan Rp. 16.300. IHNJ setiap tahunnya dapat berubah dimana dipengaruhi oleh perubahan besaran UMP. Menyangkut besaran Nilai Jabatan (NJ) berkaitan langsung dengan kelas jabatan dan merupakan ketetapan berdasarkan informasi jabatan dan evaluasi jabatan yang telah divalidasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi.

Nilai Maksimal TPP yang diterima (NMT) adalah merupakan hasil perkalian antara Indeks Harga Nilai Jabatan (IHNJ),

Nilai Jabatan (NJ) dan persentase Kemampuan Keuangan Daerah (KKD). Persentase kemampuan keuangan daerah ditetapkan dengan Keputusan Bupati setiap tahun anggaran berdasarkan jumlah alokasi TPP yang disetujui oleh DPRD dalam pembahasan KUA PPAS dimana untuk tahun 2020 alokasi APBD untuk anggaran TPP sebesar Rp. 22.098.343.743 (mengalami pengurangan alokasi dari tahun 2019 yakni Rp. 28.502.817.726) dan setelah dibagi dengan anggaran yang dibutuhkan dalam satu tahun berdasarkan jumlah PNS penerima TPP maka diperoleh persentase KKD untuk TPP tahun 2020 sebesar 4,6 % untuk Sekretariat Daerah, 4,5 % untuk Inspektorat dan 4,37 % bagi OPD diluar Sekretariat Daerah dan Inspektorat (berdasarkan Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 133 / I / 2020 tentang Penetapan Besaran Persentase Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toraja Utara Tahun Anggaran 2020). Jumlah ini masih sangat rendah dan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan Pendapatan Asli Daerah yang masih sangat rendah. Hal ini dibenarkan oleh Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara (Matius Sampelalong, SE., M.Si) dalam wawancara dengan peneliti yang mengungkapkan bahwa : Alokasi TPP

tahun 2019 yang hanya lima persen, dan untuk tahun ini (2020) kurang dari lima persen itu berdasarkan kemampuan keuangan daerah dan sangat dipengaruhi oleh Pendapatan Asli Daerah yang masih rendah. Disamping itu belanja pegawai khususnya untuk membayar honor tenaga kontrak daerah menyerap anggaran yang sangat besar yakni 34 miliar rupiah lebih” (hasil wawancara tanggal 28 Mei 2020).

Berdasarkan rumus perhitungan pemberian TPP dalam penjelasan sebelumnya, maka Nilai Maksimal TPP yang dapat diterima oleh masing-masing PNS setiap bulannya pada BKPP seperti pada tabel berikut :

Tabel 7. Nilai Maksimal TPP yang diterima oleh PNS Pada BKPP Tahun 2020

Jabatan	Nilai Jabatan	IHNJ	% KKD	Maksimal TPP yg diterima
Kepala Badan	2865	16300	4,37	2.040.768
Sekretaris	2115	16300	4,37	1.506.536
Kepala Bidang	2045	16300	4,37	1.456.673
Kasubbag	1430	16300	4,37	1.018.603
Kasubbid	1430	16300	4,37	1.018.603
Kasubbid	1295	16300	4,37	922.441
Bendahara	790	16300	4,37	633.955
Analisis	790	16300	4,37	633.955
Pengelola	690	16300	4,37	491.493
Pengadministrasi	490	16300	4,37	349.031

Sumber : Subbag Program, Keuangan dan Anggaran, BKPP, 2020

Persentase Nilai Prestasi Kerja adalah akumulasi pencapaian sasaran kerja dikalikan 60% dengan hasil perilaku kerja dikalikan 40% kemudian dibagi 100. Sebagai contoh capaian sasaran kerja

Sekretaris Badan pada bulan Januari 2020 adalah 94,61 sedangkan realisasi perilaku kerja adalah 100, maka nilai prestasi kerja adalah sebagai berikut :

$$(94,61 \times 60\%) + (100 \times 40\%) / 100$$

$$56,77 + 40 / 100 = 96,76 / 100 = 0,97$$

Dengan demikian TPP yang dapat diterima oleh Sekretaris Badan sebelum dikurangi pajak penghasilan pada bulan Januari adalah Rp. 1.506.536 x 0,97 = Rp. 1.457.814.

Salah satu tujuan yang hendak dicapai dengan pemberian TPP adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam hal ini pemenuhan kebutuhan melalui penambahan penghasilan pegawai. Oleh karena kesejahteraan itu sifatnya relatif untuk setiap individu karena jumlah dan jenis kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga dalam penelitian ini, peneliti membatasi sejauhmana TPP yang diterima oleh setiap PNS dirasakan sebagai sebuah sumber pendapatan yang menambah penghasilan. Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat dua kelompok dengan pendapat yang berbeda tentang dampak pemberian TPP terhadap kesejahteraan pegawai. Pada umumnya PNS yang sebelumnya pernah memperoleh honor secara rutin karena jabatan dan penugasan seperti Pengguna Anggaran (PA), Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK),

Bendahara Pengeluaran, Bendahara Gaji, Bendahara Penerima, Pengelola Barang menganggap pemberian TPP tidak berdampak untuk peningkatan kesejahteraan. Hal tersebut disebabkan oleh karena honor yang pernah rutin mereka terima sebelum pemberian TPP jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan jumlah TPP yang diterima. Namun PNS yang belum pernah dilibatkan dalam penugasan sebagai PPTK dan bendaharawan sangat merespon positif pemberian TPP dengan harapan persentase TPP dimasa mendatang dapat dinaikkan. Hasil wawancara dengan Kepala BKPP (Marthen Manurun Sarira, S.IP., M.M) mengungkapkan bahwa kalau dampak pemberian TPP terhadap kesejahteraan pegawai, harus dipahami bahwa bagi PNS pemegang eselon dan pelaksana yang ditugaskan selaku bendahara justru merasa dirugikan dengan TPP sebesar lima persen, tetapi PNS yang tidak termasuk sebagai pemegang eselon pasti merasa terbantu walaupun jumlahnya kecil tetapi diterima rutin perbulan” (hasil wawancara tanggal 26 Mei 2020).

Hal senada juga dikemukakan oleh Matius Sampelalong, SE., M.Si, Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara bahwa menyangkut kesejahteraan, PNS tertentu merasa diuntungkan jika masih ada honor. Namun

jauh lebih banyak PNS merasa lebih bersyukur dengan adanya TPP. TPP diberikan kepada semua PNS sampai ke Kelurahan” (hasil wawancara tanggal 28 Mei 2020).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada BKPP dari 25 (dua puluh lima) orang PNS terdapat tujuh orang PNS atau sekitar 28% yakni Pengguna Anggaran (1 orang), Pejabat Penatausahaan Keuangan (1 orang), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (4 orang), Bendahara Pengeluaran (1 orang) yang menganggap bahwa pemberian TPP justru mengurangi penghasilan yang pernah diterima selama ini, namun jika dibandingkan dengan jumlah PNS yang menganggap bahwa pemberian TPP dapat meningkatkan penghasilan yakni sebanyak 18 (delapan belas) orang atau 72%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa pemberian TPP walaupun jumlahnya sangat kecil tetapi oleh sebagian besar PNS menganggap bahwa dapat menambah penghasilan perbulannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara, dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian Tambahan

Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil pada BKPP dari segi landasan hukum pelaksanaannya, telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disamping itu sasaran kerja PNS sebagai salah satu unsur penghitungan kinerja, proses penyusunannya telah sesuai dengan prosedur dan ketentuan, namun pada tahapan pengukuran capaian sasaran kerja belum dilaksanakan secara objektif sehingga nilai capaian sasaran kerja yang dicapai oleh setiap PNS perbulannya tidak dapat dijadikan sebagai ukuran nyata kinerja pegawai. Alat absensi elektronik yang digunakan untuk mengukur capaian perilaku kerja dalam hal ini kedisiplinan kehadiran PNS dalam melaksanakan pekerjaannya belum terintegrasi dengan sistem aplikasi, sehingga realisasi kehadiran pegawai tidak sesuai dengan kenyataan. Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil sebagai landasan hukum pelaksanaan pemberian TPP belum memuat perihal bobot pengurangan permenit keterlambatan dan kecepatan pulang PNS sehingga jumlah kehadiran PNS yang masuk selalu tepat waktu dan yang sering terlambat serta yang sering pulang lebih awal dengan PNS yang pulang sesuai jam kerja belum berbeda.

Dari kesimpulan yang peneliti paparkan diatas peneliti mencoba membuat sebuah rekomendasi kepada Tim Manajemen Kinerja Kabupaten Toraja Utara untuk tetap melanjutkan kebijakan pemberian TPP kepada PNS Kabupaten Toraja Utara, meninjau ulang Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 48 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toraja Utara dengan menambahkan pasal yang mengatur persentase pengurangan kehadiran yang diberlakukan kepada PNS yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan kehadiran sebesar 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja dan paling banyak sebesar 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja. Bagi PNS yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan kehadiran dengan pengaturan : keterlambatan 1 sampai 30 menit maka persentase pengurangan kehadiran sebesar 0,5%, keterlambatan 31 sampai dengan 60 menit persentase pengurangan kehadiran sebesar 1%, keterlambatan 60 sampai 90 menit persentase pengurangan sebesar 1,25% dan keterlambatan sampai 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir kerja maka persentase pengurangan kehadiran pegawai

tersebut sebesar 1,5%. Bagi PNS yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan persentase kehadiran dengan pengaturan : untuk yang meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir dari 1 sampai 30 menit maka persentase pengurangannya adalah 0,5%, 31 sampai 60 menit persentase pengurangannya sebesar 1%, 61 sampai 90 menit persentase pengurangannya sebesar 1,25% dan yang meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya sampai 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir pulang kantor persentase pengurangannya adalah 1,5%. Rekomendasi selanjutnya kepada Tim Manajemen Kinerja adalah mengeluarkan surat edaran kepada semua perangkat daerah agar alat absensi elektronik yang digunakan harus terintegrasi dengan sistem aplikasi untuk menjamin capaian nyata kehadiran pegawai dan melakukan kajian untuk kemungkinan beralih dari absen Finger ke absen berbasis android. Agar setiap atasan semakin memahami tugas dan tanggung jawabnya selaku penilai capaian sasaran kerja bawahannya, maka sebaiknya memprogramkan pelaksanaan kegiatan peningkatan kapasitas bagi pejabat penilai dalam melaksanakan pengukuran dan penilaian prestasi kerja PNS. Rekomendasi juga kepada Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) Kabupaten Toraja Utara

untuk tetap menganggarkan TPP bagi seluruh PNS pada tahun-tahun mendatang serta merancang dan memperjuangkan penambahan alokasi anggaran TPP dalam penyusunan dan pembahasan KUA PPAS dengan upaya peningkatan pendapatan asli daerah, pengurangan tenaga kontrak dan meminimalisasi biaya operasional perangkat daerah.

REFERENSI

- Djanggola, Derry, (2018). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kompetensi, Kinerja Dan Disiplin PNS Provinsi Sulteng. *Jurnal Manajemen Untad*.
- Hasnain, Zahid, Dkk, (2012). Performance – Related Pay In The Public Sector – A Review Of Theory And Evidence. Policy Report Working Paper 6043. World Bank.
- Keputusan Bupati Toraja Utara Nomor 133/I/2020 Tentang Penetapan Besaran Persentase Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toraja Utara Tahun Anggaran 2020.
- Keputusan Bupati Toraja Utara Nomor 31/I/2019 Tentang Penetapan Besaran Persentase Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toraja Utara Tahun Anggaran 2019
- Mulyadi, Deddy, (2015). Studi Kebijakan Publik Dan Pelayanan Publik, Bandung, Alfabeta.
- Suci, Shiomy (2014). Dampak Pelaksanaan Sistem Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja PNS Di Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kota Surabaya. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 2(1), 2014
- Sunyoto, Danang (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS, Yogyakarta