

## Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai dalam Meningkatkan di Kinerja Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang

Tita Aldasari Hasibuan

[titaaldasari@gmail.com](mailto:titaaldasari@gmail.com)

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

### Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjabarkan pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan aparatur sipil Negara (ASN) pedoman di Kabupaten Deli Serdang, jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Dan teknik data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan juga metode dokumentasi. Dengan objek yang diteliti adalah ASN yang berada lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Hasil dari penelitian yaitu: 1) syarat pemberian TPP pada ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang berdasarkan penetapan bobot jabatan, aspek perilaku kerja dan aspek prestasi kerja, sebagaimana tertuang dalam peraturan Bupati Deli Serdang nomor 8 tahun 2021. 2) mekanisme pemberian TPP di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang telah dilaksanakan sesuai dengan standar operasional untuk meningkatkan kesejahteraan ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang, yaitu berdasarkan Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

### Pendahuluan

Pegawai adalah salah satu tenaga pemerintahan yang memiliki peran sebagai faktor penentu keberhasilan dalam tujuan organisasi, dikarenakan pegawai berkaitan dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan. Maka dari itu kinerja pegawai harus selalu ditingkatkan, untuk memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan. Untuk itu salah satu upaya yang dilakukan yaitu dengan memberikan perhatian seperti penghargaan kepada pegawai. Yang mana upaya ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, sebab dari itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>1</sup>

Demikian sesuai dengan pernyataan Wahab (2012) yang menyatakan yaitu implementasi to implement (mengimplementasikan) yaitu to provide the means for carrying out (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) dan to give practical effect to (menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu).

Sementara Widodo (2010) berpendapat bahwa implementasi adalah suatu proses yang melibatkan sejumlah sumber yang mana diantara manusia, dana dan organisasional yang dilakukan oleh pemerintah ataupun swasta (individu atau kelompok). Dengan proses yang dilakukan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelum membuat kebijakan. Dengan itu, implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan dengan rangka mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya sangat penting untuk di implementasikan.

Demikian uraian diatas, sebagai konsekuensi pelaksanaan otonomi daerah setelah diterbitkan undang-undang nomor 32 tahun 2004 dan kembali diganti menjadi undang-undang republic

---

<sup>1</sup> Rizki Maharani Dkk."Pengelolaan Tambahan Penghasilan Pegawai Di Biro Humas Dan Protocol Secretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan"*Jurnal Ilmiah Dinamika Social*. Vol,5 No,2(2021).183.

Indonesia nomor 9 tahun 2015 tentang perubahan kedua atas undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, dimana pemerintah daerah diberi kewenangan yang luas oleh pemerintah pusat untuk mengatur rumah tangganya sendiri dalam pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan, termasuk pelayanan public. Sebagai pelayan masyarakat ASN di tuntut agar memberkan pelayanan yang sebaik-baiknya untuk masyarakat tanpa pamrih.<sup>2</sup>

Pegawai adalah sumber daya manusia yang dipandang dan sangat perlu diperhatikan atas tingkat kesejahteraan dan kinerjanya, maka Bupati Deli Serdang dalam pedoman pemberian tambahan penghasilan pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang:

1. Bahwa berdasarkan pasal 39 peraturan menteri dalam negeri nomor 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan peraturan menteri dalam negeri nomor 21 tahun 2011 tentang perubahan kedua atas peraturan menteri dalam negeri nomor 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah, pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.
2. Bahwa dengan memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai sebagaimana di nomor 1 diharapkan dapat memacu produktifitas dan meningkatkan kinerja serta kesejahteraan pegawai di lingkungan pemerintah kabupaten deli serdang.
3. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana yang dimaksud dalam nomor 1 dan nomor 2, perlu ditetapkan peraturan bupati deli serdang tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai di lingkungan pemerintah kabupaten deli serdang.

Demikian, pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai diarahkan agar seluruh pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang untuk dapat meningkatkan kinerjanya juga dapat memberikan kualitas yang terbaik dan dapat memuaskan bagi seluruh masyarakatnya. Tambahan penghasilan ASN yaitu tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN diluar dari gaji berdasarkan kriteria yang ditentukan, dengan maksud dan tujuan:

1. Penyusunan pemberian tambahan penghasilan dimaksudkan sebagai panduan bagi pemerintah daerah dalam menghitung besaran tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang dengan tujuan untuk menentukan besaran tambahan penghasilan yang rasional dan profesional bagi pegawai yang berada di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang.
2. Pemberian tambahan penghasilan pegawai bertujuan untuk memenuhi kehidupan layak dan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kabupaten Deli Serdang.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPDMSM) Kabupaten Deli Serdang merupakan salah satu instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah daerah yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Kinerja adalah salah satu yang sangat penting untuk dicapai oleh setiap instansi begitu juga dengan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPDMSM) Kabupaten Deli Serdang karena dengan kinerja dapat mencerminkan atas kemampuan instansi tersebut. Maka dari itu kinerja pegawai memiliki dampak yang sangat signifikan atas segala kegiatan dan proses pencapaian tujuan.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Eka Purbaseta Dkk."Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung" *Responsive*. Vol, 4 No, 1 (2021). 48.

<sup>3</sup> *Ibid*.4.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPDSM) Kabupaten Deli Serdang, keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan berhubungan atas kinerja pegawainya, pentingnya kedisiplinan dalam pelaksanaan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Masalah yang terjadi atas kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan aspek perilaku kerja dan aspek prestasi kerja. Input dalam pemberian TPP kepada ASN adalah bagaimana ASN melakukan suatu pekerjaan agar dapat mencapai tujuan kinerja. Ini berkegiatan dengan kompetensi atas apa yang perlu dikuasai oleh ASN tersebut. Maka dari itu, perlu diberikan imbalan atas kompetensi dengan yang telah dikuasai oleh ASN sesuai dengan yang dipersyaratkan. Sama juga dengan output yaitu target kinerja yang telah dihasilkan oleh ASN tersebut, sehingga perlu diberikan imbalan apabila ASN tersebut mampu untuk mencapainya (Wibowo, 2009:47). Hartono (2017) meneliti tentang pengaruh TPP dengan kinerja BPKP. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa TPP memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Tinjauan Pustaka**

Struktur Kompensasi Aparatu Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang

Sistem kompensasi ASN yang kompleks dalam hal ini sulit untuk melakukan formulasi dan menghubungkan kompensasi terhadap kinerja ASN. Setiap tambahan yang diberikan tidak ada formulasi dan ketentuan yang jelas. ASN yang diberikan tambahan lebih banyak yang tidak mencerminkan atas prestasi kerjanya yang lebih baik, sehingga tambahan yang diberikan terlepas dari input dan output ASN (Prasajo dkk, 2007:74).<sup>4</sup>

Berdasarkan Peraturan Bupati Deli Serdang nomor 8 tahun 2021, dalam Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang dalam:

#### **Bab IV Pemberian TPP ASN Pasal 5**

1. TPP ASN hanya diberikan kepada ASN yang bekerja di lingkungan daerah yang namanya tercantum dalam daftar gaji pada pemerintah daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Besar TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan aspek perilaku kerja dan aspek prestasi kerja.
3. TPP ASN tidak diberikan kepada:
  - a. ASN yang dipekerjakan atau yang diperbantukan kepada instansi lain, kecuali ditugaskan pada Badan Pengawasan Pemilu Kabupaten Deli Serdang.
  - b. ASN yang bertugas di luar instansi pemerintah kabupaten Deli Serdang (titipan).
  - c. ASN yang sedang menjalani hukuman disiplin tingkat berat selama 2 tahun.
  - d. ASN yang berstatus sebagai pegawai titipan didalam pemerintah daerah.
  - e. ASN yang diberhentikan sementara karena ditahan oleh pihak yang berwajib karena menjadi tersangka tindak pidana sampai putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap (inkracht).
  - f. ASN yang diberhentikan dan sedang mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian atau Mengajukan Gugatan Di Pengadilan Tata Usaha Negara.
  - g. PNS yang melaksanakan cuti, kecuali cuti tahunan dan cuti bersalin sampai anak ke 3.
  - h. ASN tenaga fungsional guru dan pengawas sekolah yang telah mendapat sertifikat.
  - i. ASN pada badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang.

---

<sup>4</sup> Adi Susanto. "Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Provinsi Bengkulu" *Jurnal Fairness*. Vol, 10 No, 1 (2020). 45.

## Pasal 6

1. ASN hanya diperkenankan menerima satu jenis TPP
2. Besaran TPP ASN yang ditetapkan sebagaimana tercantum dalam lampiran 1 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
3. Berdasarkan TPP CPNS adalah 80% dari TPP yang ditetapkan.
4. PNS yang di tunjuk sebagai pelaksana tugas dalam satu perangkat daerah dapat memiliki salah satu TPP yaitu TPP sebagai pelaksana tugas atau TPP sebagai pejabat defenitif.

## Pasal 7

1. Pemberian TPP bagi PNS yang diangkat, dipindahkan dan diberhentikan dari dan dalam jabatan pimpinan tinggi peratama, administrator, pengawas, pelaksana dan jabatan fungsional tertentu yang diatur dalam lampiran 1 peraturan Bupati ini akan dibayarkan terhitung mulai bulan berikutnya.

## Bab V

### Instrument Penghitungan TPP ASN

#### Aspek Perilaku Kerja

##### Pasal 9

1. Didasarkan pada indicator kehadiran (H), bobo maksimal 60% dengan rumus:

$$H = \frac{\text{jumlah hari hadir dalam satu bulan}}{\text{jumlah total hadir dalam satu bulan}} \times 60\%$$

#### Aspek Prestasi kerja

##### Pasal 10

1. Bobot aspek prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (5) diberikan
  - a. Sebesar 20% apabila ASN menyampaikan penilaian prestasi (kerja termasuk SKP dan penilaian sasaran kerja) ASN tahun sebelumnya dan membuat SKP tahun berjalan, paling lambat awal february tahun berjalan.
  - b. Sebesar 20% apabila ASN menyampaikan laporan bulanan.

Persentase laporan bulanan sebagai berikut:

$$LB = \frac{\text{jumlah hari kegiatan hariandalam satu bulan}}{\text{jumlah hari kerja dalam satu bulan}} \times 20\%$$

2. Laporan bulanan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf (b) merupakan penulisan kegiatan-kegiatan ASN bersangkutan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing dan tugas tambahan yang dilaksanakan dalam hari kerja setiap bulannya.
3. Setiap kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus disetujui oleh atasan langsung sebagai bukti ASN yang bersangkutan telah melaksanakannya.
4. Pelaksana tugas disamping membuat laporan bulanan sebagai pejabat defenitif juga membuat laporan bulan sebagai pejabat pelaksana tugas.

## Bab VII

### Pengimputan Bahan TPP ASN

#### Data Perilaku Kerja

##### Pasal 13

1. Setiap ASN wajib merekam kehadiran dengan menggunakan perangkat absensi online pada masing-masing unit kerja.
2. Kewajiban merekam kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku untuk ASN yang sedang melakukan tugas belajar atau sedang tugas diluar.
3. Perekaman kehadiran sebagaimana disebut pada ayat (1), wajib melakukan sebanyak dua kali yaitu pagi dan sore hari sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.
4. Apabila perangkat absensi online tidak dapat digunakan karena alasan gangguan teknis/kerusakan maka absensi kehadiran dilakukan secara manual dengan melampirkan surat keterangan kerusakan.

5. Kehadiran mengenai absensi online sebagai mana di maksud pada ayat (1) sampai dengan (5) diatur dalam peraturan sendiri.
6. Bagi perangkat daerah yang belum yang belum memiliki perangkat absensi online, maka absensi kehadiran dilakukan secara manual.
7. ASN wajib mengisi jam masuk, jam pulang dan menandatangani daftar absensi manual dan mengisi kriteria keterlambatan dan pulang sebelum waktu sebagaimana tercantum dalam lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.

#### **Pasal 14**

ASN melaksanakan tugas luar tetap dianggap hadir walaupun tidak merekam kehadirannya dengan menggunakan mesin kehadiran secara elektronik/ tidak mengisi daftar hadir secara tertulis dengan ketentuan untuk memenuhi instrument kinerja pegawai harus dibuktikan dengan surat tugas.

#### **Pasal 15**

1. Dalam pengelolaan data kehadiran ASN, perangkat daerah bertanggung jawab terhadap pengelolaan data kehadiran pegawainya dan pemeliharaan perangkat absensi online.
2. Dalam pengelolaan data kehadiran, Badan Kepegawaian Daerah memiliki tugas dan kewenangan untuk menggunakan data kehadiran pegawai yang disusun oleh perangkat daerah untuk kepentingan pembinaan kepegawaian.

#### **Data Prestasi Kerja**

#### **Pasal 16**

1. Setiap ASN wajib membuat laporan kerja setiap harinya sebagaimana tercantum dalam laporan VII yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari peraturan bupati ini.
2. Laporan kerja sebagaimana disebut dalam ayat (1) disampaikan setiap hari kesatu sampai dengan hari ketiga bulan berikutnya kepada atasan langsung untuk dilakukan verifikasi.
3. Laporan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diverifikasi oleh atasan langsung paling lambat pada hari keempat untuk dilakukan penilaian dan bersifat final.
4. Jika atasan langsung tidak dapat melakukan penilaian laporan kerja pegawai dengan atasan tertentu, maka penilaian dilakukan oleh atasan langsung pejabat penilai atau kepala perangkat daerah.
5. Penilaian atas laporan kerja staf ahli, asisten sekretaris daerah dan kepala perangkat daerah.
6. Penilaian atas laporan kerja sekretaris daerah dilakukan oleh bupati.

#### **Bab IX**

#### **Perhitungan TPP ASN**

#### **Pasal 21**

Perhitungan besaran TPP ASN yang diterima oleh setiap pegawai adalah jumlah penilaian dan persentase aspek perilaku kerja dan persentase aspek prestasi kerja dikurangi jumlah keterlambatan dan pulang sebelum waktu dikalikan besaran TPP ASN.

Dan berdasarkan wawancara dengan Sub. Bagian Program yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan evaluasi serta pelaporan di bidang program. Sesuai dengan informasi yang penulis dapatkan dari Sub. Bagian program dan kepegawaian BKPSDM Kabupaten Deli Serdang yang mengatakan sebagai berikut:<sup>5</sup>

“ dari hasil pelaksanaan pemberian TPP kepada ASN yang berada di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang mendapat respon yang baik dari ASN, dan juga memiliki dampak positif untuk meningkatkan kesejahteraan ASN. (wawancara, tanggal 10 Februari 2022)”

---

<sup>5</sup> Andi Dala Uleng Dkk. “Implementasi Kebijakan Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di BKPSDM Kabupaten Kolaka)” *Jurnal Adminitrasi Pembangunan Dan Kebijakan Public*. Vol, 11 No,2 (2020). 205.

Demikian juga dari hasil wawancara dengan Staf Sub. Bidang Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur I yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan evaluasi kinerja ASN serta memberi penilaian atas kinerja ASN. Sesuai dengan informasi yang penulis dapatkan dari Staf Sub. Bidang Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur I dan kepegawaian BKPSDM Kabupaten Deli Serdang yang mengatakan sebagai berikut:

“ dalam pelaksanaan pemberian TPP kepada ASN yang berada di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang telah sesuai dengan standar operasional prosedur dan untuk besaran bobot setiap ASN berbeda-beda sesuai dengan yang di cantumkan dalam peraturan bupati deli serdang nomor 8 tahun 2021. (wawancara, tanggal 12 Februari 2022)”

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa aparatur pelaksana di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Segala ketentuan-ketentuan yang telah tercantum dalam Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 8 Tahun 2021. Telah dilaksanakan sebaik mungkin dan telah berstandar operasional dan pemberian TPP itu sendiri berdampak positif juga respon yang baik oleh para ASN yang berada di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang, karena memang tujuan dari pemberian TPP kepada ASN untuk meningkatkan kesejahteraan ASN.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian survey, metode penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif. Yang mana metode deskriptif yaitu menggambarkan atau mendeskripsikan beberapa variabel yang berkaitan dengan masalah dan juga objek yang diteliti tanpa harus mempersoalkan hubungan antara variabel sebagai upaya eksplorasi dengan kenyataan yang terjadi (Creswell, 2012). Untuk penelitian yang lebih terarah dan juga sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Maka dari itu penulis menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengolah informasi yang diperoleh dari tempat penelitian, menurut sugiyono (2012).

Teknik penelitian yaitu pengumpulan data melalui: 1. Observasi, melakukan pengumpulan data dengan pengamatan terhadap kegiatan oleh sumber penelitian dengan tujuan memperoleh gambaran dan informasi yang jelas mengenai pemberian TPP kepada ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang. 2. Wawancara, yaitu proses mendapatkan data atau keterangan agar mencapai tujuan penelitian yang dicapai dengan kegiatan komunikasi verbal seperti percakapan. 3. Metode dokumentasi, pengumpulan data berupa foto juga media elektronik lainnya contoh rekaman dan bahan tertulis seperti laporan, gambar, peraturan-peraturan dan lainnya.

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Pemberian tambahan terhadap ASN mampu meningkatkan produktivitas ini merupakan indikator yang mendapat respon paling baik dari para ASN, ini gambaran bahwa sanya pemberian TPP berdampak positif terhadap semangat kerja para ASN sehingga produktivitasnya semakin tinggi. Dengan segala ketentuan yang telah ditetapkan seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan termasuk dalam kedisiplinan karena sangat berpengaruh dalam mekanisme kinerja.<sup>6</sup> Dalam hal ini regulasi TPP kepada ASN seperti halnya ASN telah mampu mencapai tujuan yang diharapkan, juga mengalami peningkatan terhadap kedisiplinan ASN secara signifikan, untuk itu pemberian TPP mampu meningkatkan kompetensi ASN.<sup>7</sup>

Hal ini memberikan gambaran bahwa tidak semua ASN bisa mendapatkan TPP, ini sebagai dorongan untuk meningkatkan kompetensinya terutama meningkatkan atas pendidikan formalnya, Karena dengan pendidikan yang cukup berguna sebagai penunjang dalam pekerjaan, apalagi bidang keilmuan yang dimiliki ASN sesuai dengan bidang studi yang sedang diembannya. ASN adalah pegawai Negara sipil juga pegawai pemerintah yang kerjanya telah dijanjikan oleh pejabat Pembina kepegawaian dengan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan dengan gaji yang ditentukan

---

<sup>6</sup> Warna Dkk. “ Emplementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan PNS Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah” *e-jurnal Katalogis*. Vol, 5 No,2 (2017). 229.

<sup>7</sup> Chitra Indah Sari. “ Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Bkpsdm Kota Padang Panjang” *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol, 6 No, 5 (2021).

oleh perundang-undangan.<sup>8</sup> Dengan TPP yang diterima oleh ASN digunakan untuk pemenuhan kebutuhan pokok dirinya dan keluarga, dan ini adalah bentuk peningkatan kesejahteraan ASN dalam wujud TPP.

Pelaksanaan pemberian TPP kepada ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur dalam meningkatkan kesejahteraan ASN di lingkungan Kabupaten Deli Serdang dengan itu sesuai dengan keputusan Bupati melalui nomor 8 tahun 2021 tentang besaran TPP di Kabupaten Deli Serdang: pemberian TPP berdasarkan bobot jabatan, aspek perilaku kerja dan aspek prestasi kerja juga sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian TPP kepada ASN:<sup>9</sup>

- Faktor bobot jabatan ASN, sebagaimana apabila posisi jabatan ASN semakin tinggi maka semakin tinggi pula yang bobot jabatan yang didapatkannya, Dan begitu juga sebaliknya. Sedangkan ASN yang diangkat atau diberi kuasa untuk menjadi pejabat pelaksana teknis kegiatan, petugas pendukung administrasi umum dan petugas pendukung administrasi keuangan pada setiap kegiatan diberikan tambahan bobot jabatan berdasarkan jumlah kegiatan dan besaran anggaran yang dikelola, maka semakin besar anggaran per kegiatan maka semakin besar tambahan bobot jabatan. Demikian kebutuhan penyusunan besaran pemberian TPP, sesuai dengan posisi jabatan dan jenis pekerjaannya.<sup>10</sup> Untuk Bobot jabatan ASN yang berada di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang diatur sendiri sesuai dengan tingkat jabatan ASN baik ASN yang menduduki jabatan structural maupun yang menduduki jabatan yang fungsional atau non fungsional. Pemberian tambahan penghasilan atas beban kerja yang diberikan kepada ASN yang menyelesaikan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang memiliki nilai melampaui tugas normal. Berdasarkan beban kerja suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu instansi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.
- Factor prestasi kerja ASN yang diukur melalui factor kepemimpinan, prakarsa capaian kinerja dan kedisiplinan (menaati waktu kerja) yang telah diakumulasi setiap bulannya, dengan memberikan persentase dari nilai maksimal yang akan diberikan. Semakin tinggi jabatan ASN maka semakin tinggi pula persentase pemberian bobot kinerja.
- Factor perilaku kerja dimana ketentuannya diperhitungkan dengan cara melihat dari tingkat kehadiran masuk apabila satu hari tidak masuk kerja maka dipotong sebesar 3% dari bobot perilaku kerja kecuali melampirkan surat tugas/ bukti lainnya yang sah sebagai alasan tidak masuk kerja. ASN yang terlambat kerja dari ketentuan kerja dipotong 1,5% perhari dari bobot perilaku kerja. Begitu juga bagi ASN yang pulang mendahului jam kerja kantor yang telah ditentukan, kecuali dengan ASN yang sedang melaksanakan tugas diluar disahkan dengan surat yang sah.<sup>11</sup>

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

- Syarat untuk pemberian TPP di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang di hitung dari berdasarkan penetapan bobot jabatan, aspek prestasi kerja dan aspek perilaku kerja

---

<sup>8</sup> Patoti. “ Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Komitmen Organisasi Dan Keahlian Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Pertama (Smp) Pada Masa Pandemi Covid 19 Kabupaten Purwakerto” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol,8 No, 1 Tahun (2021). 104.

<sup>9</sup> Nur Ihsan. “ Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil “ *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol, 14 No, 2 (2017). 165.

<sup>10</sup> <https://Anggaran.E-Jurnalid/Akurasi/Article/Download/72/12/>

<sup>11</sup> Antonius Tangke Parung. “ Evaluasi Pelaksanaan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Pada Kepada Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Toraja Utara “ *Jurnal Administrasi Negara*. Vol, 26, No, 2. (2020). 187-193.

sebagaimana dalam keputusan Bupati nomor 8 tahun 2021 tentang besaran TPP di Kabupaten Deli Serdang.

- Mekanisme pemberian TPP di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang telah dilakukan sesuai dengan standar operasional guna untuk meningkatkan kesejahteraan ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang yakni berdasarkan keputusan peraturan Bupati nomor 8 tahun 2021.

### Saran

Pedoman pemberian TPP dapat dilihat dari aspek penetapan syarat dan mekanisme pemberiannya, pada umumnya sudah berjalan dengan baik, maka dari itu saya dapat diberikan:

- Dengan menilai dan menetapkan syarat-syarat pemberian TPP yang mudah dipenuhi pegawai, untuk itu pelaksanaan pemberian TPP mudah dilaksanakan.
- Mekanisme pemberian TPP teruskan dipertahankan mengacu atas ketentuan yang telah ditetapkan, baik dari ketentuan internal daerah juga peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.
- Dengan pemberian TPP harus juga mempertimbangkan factor lainnya, contoh tempat tugas, kelangkaan profesi, agar ASN mendapatkan penghargaan yang lebih baik atas profesi yang telah dijalannya.
- Untuk menghindari terjadinya kesenjangan antar ASN dalam memperoleh TPP, maka pemberian TPP hendaknya dipertimpangkan pada kuantitas tugas pokok dan fungsi pegawai, bukan hanya didasarkan pada jabatan saja.

### Daftar Pustaka

- Adi Susanto. (2020). "Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Provinsi Bengkulu" *Jurnal Fairness*. Vol, 10 No, 1. Hal 45.
- Andi Dala Uleng Dkk. (2020) "Implementasi Kebijakan Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di BKPSDM Kabupaten Kolaka)" *Jurnal Adminitrasi Pembangunan Dan Kebijakan Public*. Vol, 11 No,2. Hal 205
- Antonius Tangke Parung. (2020) "Evaluasi Pelaksanaan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Pada Kepada Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Toraja Utara " *Jurnal Administrasi Negara*. Vol, 26, No, 2. Hal 187-193.
- Chitra Indah Sari. (2021) "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Bkpsdm Kota Padang Panjang" *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol, 6 No, 5.
- Eka Purbaseta Dkk. (2021) "Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung" *Responsive*. Vol, 4 No, 1. Hal 48.
- <https://Anggaran.E-Jurnalid/Akurasi/Article/Download/72/12/>
- Nur Ihsan. (2017). "Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil " *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol, 14 No, 2. Hal 165.
- Patoti. (2021). "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Komitmen Organisasi Dan Keahlian Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Pertama (Smp) Pada Masa Pandemi Covid 19 Kabupaten Purwakerto" *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol,8 No, 1. Hal 104.
- Rizki Maharani Dkk. (2021) "Pengelolaan Tambahan Penghasilan Pegawai Di Biro Humas Dan Protocol Secretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan" *Jurnal Ilmiah Dinamika Social*. Vol,5 No,2. Hal 183.
- Warna Dkk. "Emplementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan PNS Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dam Pemerintahan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah" *e-jurnal Katalogis*. Vol, 5 No,2 (2017). 229.