

## EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI ASN DI BKPSDM KOTA MAKASSAR

Erwin Musdah <sup>1\*</sup>; Muhammad Ikhsan Rahman<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Politeknik STIA LAN Makassar, Makassar, Indonesia; email:

[erwinmusdah@stialanmakassara.ac.id](mailto:erwinmusdah@stialanmakassara.ac.id)

<sup>2</sup> Politeknik STIA LAN Makassar, Makassar, Indonesia; email: [kembek10@gmail.com](mailto:kembek10@gmail.com)

\*Correspondence : email: [erwinmusdah@stialanmakassar.ac.id](mailto:erwinmusdah@stialanmakassar.ac.id)

### ABSTRAK

Kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja ASN untuk mendukung pembangunan di Kota Makassar dan memberikan pelayanan publik kepada Masyarakat Kota Makassar. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN di BKPSDMD Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode campuran. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, kuesioner dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN di BKPSDMD Kota Makassar sudah efektif khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja ASN. Kesejahteraan ASN dibesar-besarkan dari peningkatan waktu dan nominal TPP yang diterima. Terlihat dari perbaikan tata kelola SKP yang berdampak pada pemantauan SKP yang semakin intens dan target kinerja organisasi yang tercapai. Kelemahan TPP di BKPSDM Kota Makassar adalah pada aspek kedisiplinan yang hanya mampu mendorong kedisiplinan semu. Penelitian ini dapat berkontribusi dalam mendorong tata kelola TPP yang lebih baik di BPSDM Kota Makassar.

**Kata kunci:** *tambahan penghasilan pegawai, efektifitas kebijakan, tata Kelola pemerintahan*

### ABSTRACT

The policy of providing Additional Employee Income (TPP) is expected to improve the welfare and performance of ASN to support development in Makassar City and provide public services to the Makassar City Community. Therefore, this study aims to determine the effectiveness of providing Additional Employee Income (TPP) for ASN at BKPSDMD Makassar City. The research method used in this study is a mixed method. Data collection techniques using interviews, observation, questionnaires and document review. The results of the study show that the Additional Employee Income (TPP) for ASN at the Makassar City BKPSDMD has been effective, especially in improving the welfare and performance of ASN. The welfare of ASN is exaggerated by the increase in the time and amount of TPP received. It can be seen from the improvement in SKP governance which has an impact on SKP monitoring that is increasingly intense and organizational performance targets are achieved. The weakness of TPP at the Makassar City BKPSDM is in the discipline aspect which is only able to encourage pseudo-discipline. This research can contribute to encouraging better TPP governance in Makassar City BPSDM.

**Keywords:** *additional employee income, policy effectiveness, governance*

## Pendahuluan

Masalah pegawai tidak disiplin dan kurang berkinerja telah lama menjadi masalah yang menggerogoti birokrasi di Indonesia. Kepemimpinan, insentif, serta pengawasan yang kurang dinilai menjadi penyebab ketidakdisiplinan pegawai (Rasyidi et al., 2013). Peningkatan disiplin pegawai disertai dengan peningkatan kesejahteraan pegawai pada akhirnya juga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai (Pratiwi et al., 2019). Ini berarti bahwa kedisiplinan dan kinerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui peningkatan kesejahteraan pegawai.

Pada tingkat pemerintah daerah, upaya meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai telah dilakukan sejak tahun 2004 oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo. Pemberian tunjangan kinerja daerah terbukti dapat meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai (Kumorotomo, 2011). Praktek pemberian tunjangan seperti itu dipraktekkan secara meluas di banyak pemerintah daerah setelah diterbitkan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Melalui peraturan itu, Kementerian Dalam Negeri memperkenalkan istilah tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang saat ini banyak dipraktekkan oleh pemerintah daerah.

Di Kota Makassar, TPP pertama kali diberikan kepada pegawai pada tahun 2020 dengan merujuk pada Peraturan Wali Kota Makassar Nomor 90 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kota Makassar. Dalam pelaksanaannya, pemberian TPP masih diliputi sejumlah permasalahan seperti keterlambatan pencairan dan jumlah TPP yang dipotong (Arief, 2020; Indriani, 2020) hingga menyebabkan demonstrasi pegawai di rumah jabatan Walikota (Detik News, 2020).

Dalam perkembangan kajian tata kelola pemerintahan, sejumlah studi telah dilakukan dengan tema pemberian tunjangan kepada pegawai. Penelitian penelitian yang telah dilakukan sebelumnya fokus pada tata kelola pemberian tunjangan (Irfan, 2018; Maharani, 2021; Pulu Hulawa, 2011), dampak pemberian tunjangan (Madjid, 2016; Nanuru et al., 2021; Ngusmanto, 2016; Siswahyudi, 2018), dan kajian-kajian yang komprehensif yang mencakup tata kelola dan dampak pemberian tunjangan kepada pegawai (Hartoni et al., 2017; Sangaji & Pribadi, 2015). Artikel ini termasuk dalam kelompok kajian yang fokus membahas dampak pemberian tunjangan khususnya pada kesejahteraan dan kinerja. Perbedaan dengan artikel-artikel yang telah ada sebelumnya adalah artikel ini menjelaskan tidak hanya kinerja ASN secara individu tetapi juga kinerja organisasinya. Selain itu, penelitian penelitian yang telah ada sebelumnya pada umumnya hanya menggunakan metode kualitatif atau kuantitatif saja. Penelitian ini menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja dan kesejahteraan ASN. Selain itu, penelitian dengan tema serupa belum pernah dilakukan di Kota Makassar.

Kesejahteraan dan kinerja yang menjadi fokus utama pada kajian ini merupakan hasil yang diharapkan dari pemberian TPP. Hal tersebut terlihat dari

Peraturan Walikota Makassar Nomor 58 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Makassar Nomor 90 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kota Makassar. Pada peraturan Wali Kota Makassar tersebut disebutkan tujuan pemberian TPP adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pemerintah TPP di Kota Makassar khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Makassar.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif atau yang biasa dikenal dengan mix method. Penelitian dimulai dengan metode kuantitatif. Kami membagikan questioner secara online kepada semua pegawai pada BKPSDM Kota Makassar pada bulan Mei 2021. Dari total 56 pegawai, terdapat 43 orang pegawai yang mengisi questioner. Jawaban-jawaban dari responden kami olah dengan analisis deskriptif kualitatif dan ditampilkan dengan tabel frekuensi sehingga dapat terlihat kecenderungan jawaban para responden.

Hasil olah data kuantitatif kami lanjutkan dengan metode penelitian kualitatif. Kami melakukan wawancara dengan sembilan orang pegawai di BKPSDM Kota Makassar yang terdiri dari lima orang pejabat struktural, satu orang pejabat fungsional, dan tiga orang pejabat pelaksana. Untuk memvalidasi data hasil wawancara, kami juga melakukan observasi langsung ke kantor BKPSDM untuk mendapatkan potrer kinerja pegawai secara nyata di lapangan serta studi dokumen untuk memverifikasi sejumlah data dan informasi yang disebutkan dalam wawancara. Wawancara, observasi, dan studi dokumen kami lakukan pada bulan Juni hingga Juli 2021. Data-data kualitatif kami olah dengan metode analisis data kualitatif model Miles & Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

### **Hasil dan Pembahasan**

Efektivitas dari sebuah kebijakan dapat diukur dari sejauh mana tujuan dari sebuah kebijakan dapat dicapai (Dunn, 2003). Pemberian TPP ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja ASN di Kota Makassar. Berikut kami sajikan bagaimana kesejahteraan dan kinerja ASN di BKPSDM Kota Makassar setelah pemberian TPP.

#### **1. Kesejahteraan**

Kami bertanya kepada para responden apakah kesejahteraan mereka meningkat pasca pemberian TPP? Sangat Setuju sebanyak 38 orang (67,86%) menjawab sangat setuju, 17 orang (30,36%) menjawab setuju dan 1 orang (1,79%) menjawab tidak setuju. Hal ini menggambarkan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) efektif dalam meningkatkan kesejahteraan ASN di BKPSDM Kota Makassar. Dari data identitas responden diketahui rentang pendapatan ASN dari TPP adalah: Rp. 1.000.000-Rp. 3.000.000 sebanyak 4 orang, Rp. 3.000.000-Rp.

6.000.000 sebanyak 36 orang, Rp. 6.000.000-Rp. 9.000.000 sebanyak 14 orang, Rp. 12.000.000-Rp. 15.000.000 sebanyak 1 orang dan Rp. 15.000.000-Rp. 25.000.000 sebanyak 1 orang. TPP dengan frekuensi terbanyak adalah Rp. 3.000.000-Rp. 6.000.000 yaitu sebanyak 36 orang.

Data-data tersebut kami perdalam dengan metode wawancara. Kami mewawancarai masing-masing perwakilan ASN dengan pejabat pelaksana pada Golongan II, Golongan III, dan Golongan IV, pejabat fungsional, dan pejabat struktural. Kami menemukan bahwa dari segi nominal yang didapatkan para ASN terdapat tiga variasi data. Bagi para pejabat pelaksana, jika dibandingkan dengan sistem honorarium, nominal yang didapatkan lebih cenderung bertambah meskipun ada juga yang jumlahnya sama. Bagi para pejabat struktural dan pejabat fungsional, nominalnya cenderung berkurang. Mereka menjelaskan bahwa pendapatan mereka lebih banyak pada saat sistem honorarium daripada TPP. Meski begitu, semuanya sepakat menilai bahwa pemberian TPP ini lebih efektif dari pada sistem honorarium. Alasan utamanya adalah karena faktor kejelasan. TPP lebih jelas waktu dan nominal diperolehnya. TPP ini dinilai lebih transparan dan akuntabel. Kejelasan waktu yang dimaksud adalah jadwal penerimaan TPP yang lebih teratur daripada honorarium sehingga membuat ASN lebih mudah mengatur pengeluarannya.

Transparansi dan akuntabilitas pemberian TPP dapat ditelusuri pada Peraturan Walikota Makassar tentang TPP. Kebijakan yang mendasari pemberian TPP tersebut telah mengatur secara rinci perhitungan pemberian TPP sehingga para pegawai dengan mudah menghitung sendiri berapa besaran TPP yang akan didapatkan. Selain itu, penggunaan sistem e-kinerja dalam tata kelola pemberian TPP membuat pemberian TPP ini semakin transparan dan akuntabel.

Temuan pada penelitian ini mengungkapkan bahwa kesejahteraan tidak dapat diukur dari bertambahnya pendapatan. Pendapatan hanya bertambah bagi pejabat pelaksana sedangkan pejabat fungsional dan struktural mengalami pengurangan pendapatan. Hasil tersebut berbeda dari hasil penelitian Ngusmanto (2016) yang menyimpulkan bahwa pemberian TPP hanya meningkatkan pendapatan pejabat structural dan hasil penelitian Siswahyudi (2018) yang menemukan bahwa adanya peningkatan pendapatan lebih baik bagi pejabat fungsional. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian TPP efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Nurhayati et al., (2019) di Polewali Mandar yang menyimpulkan bahwa TPP telah meningkatkan kesejahteraan pegawai di Polewali Mandar. Temuan yang berbeda dari penelitian ini adalah ukuran kesejahteraan yang lebih menekankan pada aspek kejelasan waktu dan nominal yang diperoleh dari TPP.

## 2. Kinerja

Efektivitas kinerja ASN diukur dari tiga variabel. Dua variabel menggunakan ukuran personal yaitu pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan kedisiplinan ASN. Satu variabel lainnya terkait kinerja organisasi. Berikut kami paparkan hasil penelitian secara berurutan.

### ***Pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)***

Hasil olah data questioner menunjukkan jawaban responden mengenai pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ASN adalah: Sangat Setuju sebanyak 22 orang dengan (39,29%), Setuju sebanyak 32 orang dengan persentase (57,14%) dan Kurang Setuju sebanyak 1 orang dengan persentase (1,79%). Jawaban sangat setuju dan setuju menggambarkan pemberian Tambahan Penhasilan Pegawai (TPP) efektif dalam pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ASN.

Untuk memvalidasi jawaban tersebut, kami melakukan wawancara terhadap pejabat struktural di BKPSDM Makassar. Kami memperoleh penjelasan bahwa sebelum dan sesudah adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ASN selalu tercapai. Perbedaan setelah adanya TPP adalah kinerja pegawai lebih akuntabel dan *real time* karena terintegrasi dengan laporan aktivitas kerja dan kedisiplinan ASN yang dilaporkan di sistem E-Kinerja. Capaian kinerja dan kedisiplinan ASN yang baik akan menghasilkan capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang baik, sebaliknya Capaian kinerja dan kedisiplinan ASN yang buruk akan menghasilkan capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang buruk. Hal tersebut disebabkan karna untuk ASN yang ingin melaporkan aktivitas kerjanya di sistem E-Kinerja harus mengaitkan aktivitasnya dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah diinput sebelumnya sehingga dapat dipastikan aktivitas yang dilaporkan setiap hari sejalan dengan SKP masing masing.

Dari data tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) efektif mendorong ASN BKPSDMD Kota Makassar dalam Pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) nya. Sistem E-Kinerja yang merupakan inovasi dalam mendukung program Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sangat efektif dalam meningkatkan kinerja ASN dalam pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (TPP) yang dimana pada saat pelaporan aktivitas kerja dikaitkan dengan pilihan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), *output* pelaporan aktivitas kerja akan terintegrasi dengan capaian target Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan tampilan capaian tersebut sifatnya transparansi dan memudahkan pimpinan ASN memonitoring dan mengevaluasi aktivitas pekerjaan yang dilaporkan. Dengan kata lain, TPP mendorong perbaikan tata kelola SKP di BKPSDM Makassar. Kewajiban melaporkan kinerja sebagai dasar penilaian TPP berhasil mendorong pegawai untuk mengontrol pencapaian SKP nya secara rutin. Bagi pimpinan, pemberian nilai kinerja terhadap laporan ASN memudahkan untuk melakukan pengawasan kinerja ASN. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil hasil penelitian Madjid (2016) dan Sangaji & Pribadi (2015) yang menyimpulkan TPP mendorong peningkatan kinerja pegawai.

### **Kedisiplinan**

Hasil olah data questioner menunjukkan bahwa pemberian TPP efektif dalam meningkatkan kedisiplinan ASN yang diukur dari ketepatan waktu datang ke kantor. Sebanyak 16 Orang (28,57%) menjawab sangat setuju, 39 Orang



(69,64%) menjawab setuju, dan 1 Orang (1,79%) menjawab kurang setuju dengan pernyataan bahwa TPP membuat mereka lebih disiplin datang ke kantor. Hal ini menggambarkan dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mayoritas ASN di BKPSDMD Kota Makassar semakin disiplin datang kantor tepat waktu, meski terdapat 1 Orang ASN yang merasa TPP tidak berpengaruh terhadap kedisiplinannya.

Hasil olah data kuantitatif tersebut diatas kami perdalam dengan wawancara, observasi, dan studi dokumen. Hasil wawancara dengan Sembilan informan membenarkan hasil olah data kuantitatif. Semua informan menyatakan bahwa dengan adanya TPP pada pegawai semakin disiplin datang ke kantor. Alasan utamanya adalah karena data absensi sangat berpengaruh ke hasil TPP. Jika terlambat, mereka harus rela TPP nya dipotong dengan persentase tertentu berdasarkan range waktu keterlambatan. Hal tersebut tercantum dalam peraturan Wali Kota Makassar tentang TPP.

Data wawancara dan questioner berbeda dengan hasil analisa dokumen dan obeservasi. Kami merekap absensi pagi hari atau waktu datang kantor pada tanggal 07 Juli 2021 dan 08 Juli 2021. Hasilnya, hanya 52% yang hadir tepat waktu sebelum pukul 07.30 WITA pada tanggal 7 Juli 2021 dan hanya 34% pada tanggal 8 Juli 2021. Artinya terdapat minimal setengah dari pegawai BPSDM Kota Makassar yang tidak disiplin waktu masuk kerja. Selanjutnya, kami melakukan observasi selama dua hari di Kantaor BPSDM Kota Makassar untuk mengetahui realitas kedisiplinan pegawai. Observasi kami lakukan pada tanggal 7 dan 8 Juli 2021 sesuai dengan data sekunder yang kami analisis. Hasil observasi yang kami temukan menunjukkan terdapat beberapa ruangan yakni Ruang Sekretariat, Ruang Bidang Kinerja dan Penghargaan dan Ruang Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi yang tidak terdapat satu pun ASN diruangan tersebut. Padahal jika melihat hasil analisa data dari rekap absensi, ASN yang bertugas di ruangan tersebut datang kantor tepat waktu pada hari kami melaksanakan observasi. Kami menyimpulkan bahwa beberapa ASN di ruangan tersebut hanya datang kantor melakukan absen *scan* wajah pada pagi hari, kemudian melanjutkan aktivitas lain diluar kantor. Tidak terkontrolnya dan tidak terawasinya ASN tersebut diakibatkan karna kurang disiplinnya juga para Pejabat diruangan tersebut yang dapat dilihat waktu kedatangannya dan keberadaannya diruangan.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa TPP hanya membuat para ASN semakin memperhatikan waktu kehadiran karena alasan adanya resiko pemotongan TPP akibat keterlambatan. Sayangnya perhatian tersebut tidak lantas menjadikan para ASN lebih disiplin datang ke kantor maupun disiplin bekerja di kantor. Temuan tersebut memperkuat kesimpulan Siswahyudi (2018) dan Ngusmanto (2016) yang menyatakan bahwa pemberian TPP hanya mendorong kedisiplinan semu, yaitu disiplin mengisi absen yang tidak dibarengi dengan disiplin kerja.

## Kinerja Organisasi

Hasil olah data questioner menunjukkan bahwa pemberian TPP mendorong kepedulian ASN terhadap kinerja organisasi. Sebanyak 28 orang dengan (50,00%) menjawab sangat setuju, 27 orang (48,21%) menjawab setuju dan 1 orang (1,79%) menjawab kurang setuju dengan pernyataan bahwa TPP mendorong pegawai semakin peduli dengan pekerjaan di kantor. Hal ini menggambarkan pemberian Tambahan Penhasilan Pegawai (TPP) efektif membuat ASN semakin peduli terhadap pekerjaan di BKPSDMD Kota Makassar.

Kami melakukan pengumpulan data kualitatif untuk memperjelas dampak TPP ke kinerja organisasi. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa, Pemberian TPP efektif dalam meningkatkan kinerja ASN BKPSDMD Kota Makassar dalam hal mendukung kinerja organisasi. Hampir semua informan menyatakan bahwa Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sudah efektif dalam meningkatkan kinerja ASN BKPSDMD Kota Makassar dalam hal mendukung kinerja organisasi. Alasan yang diungkapkan antara lain bahwa TPP mendorong profesionalisme dan kepedulian ASN. Selain itu, kinerja individu masing-masing ASN sudah seharusnya berdampak bagi kinerja organisasi.

Selanjutnya, kami melakukan telaah dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2020 untuk mengetahui capaian target sasaran strategis dan capaian realisasi anggaran program setiap kegiatan di BKPSDMD Kota Makassar. Hasil telaah dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2020 menunjukkan rata-rata capaian kinerja di masing-masing Bidang mencapai angka 80%-300%. Hasil evaluasi SAKIP Kota Makassar Tahun 2020 adalah 69,28 dengan predikat B. Angkat tersebut naik jika dibandingkan Tahun 2019 dimana indeks SAKIP makassar adalah 68,82 persen dengan predikat B (Humas Kominfo Makassar, 2022). Hal tersebut secara tidak langsung menggambarkan bahwa adanya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkatkan kepedulian ASN terhadap kinerja organisasi dibuktikan dengan capaian sasaran target kinerja yang tercapai, meski terdapat beberapa sasaran kerja yang tidak dapat dilaksanakan karna kegiatan tersebut bertentangan dengan aturan dan kebijakan dimasa pandemi Covid-19 yang melarang membuat kegiatan yang menimbulkan kerumunan orang.

## Kesimpulan

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN di BKPSDMD Kota Makassar sudah cukup efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja ASN. Dari aspek kesejahteraan, kejelasan waktu dan nominal TPP yang diterima dinilai sebagai wujud dari kesejahteraan. Kejelasan tersebut ternyata lebih krusial dibandingkan dengan jumlah TPP yang diterima. Para pejabat structural dan fungsional di BKPSDMD Kota Makassar yang mengalami pengurangan pendapatan tetap merasa kesejahteraannya meningkat karena adanya kejelasan tersebut. Dari aspek kinerja ditemukan tiga yang diurai berdasarkan tiga indikator. Dari indikator pencapaian SKP disimpulkan bahwa TPP mendorong perbaikan tata kelola SKP di BKPSDMD Makassar. Pelaporan yang dilakukan secara rutin oleh pegawai dan penilaian yang dilakukan oleh pimpinan menyebabkan SKP dimonitoring secara

rutin baik oleh pegawai maupun oleh atasan langsungnya. Dari indikator disiplin pegawai disimpulkan bahwa TPP masih sebatas mendorong disiplin semu, yaitu disiplin mengisi daftar hadir yang tidak dibarengi dengan disiplin kerja. Dari indikator kinerja organisasi disimpulkan bahwa TPP efektif mendorong kepedulian ASN terhadap pekerjaan pekerjaan di organisasi sekaligus pada akhirnya mendorong pencapaian kinerja organisasi.

Beberapa rekomendasi praktis yang kami sarankan antara lain: pertama untuk Pejabat/Pimpinan di BKPSDMD Kota Makassar diharapkan memberikan contoh yang baik terkait kedisiplinan terhadap ASN yang mereka bawahi, agar ASN tersebut mencontohi kedisiplinan para Pejabat/Pimpinannya. Pejabat/Pimpinan di BKPSDMD Kota Makassar lebih memperhatikan pelaporan aktivitas kerja yang dilaporkan bawahannya sebelum di validasi, memastikan aktivitas pekerjaan yang dilaporkan sesuai dengan fakta yang terjadi, agar dapat dipertanggungjawabkan. Pejabat/Pimpinan di BKPSDMD Kota Makassar diharapkan melakukan pengawasan intensif terhadap ASN yang mereka bawahi terkait kedisiplinan keberadaan ASN diruangan dan memastikan ASN tersebut melaksanakan pekerjaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dan melakukan evaluasi terhadap kedisiplinan ASN dengan tidak segan-segan memberikan teguran sesuai dengan aturan yang berlaku. Kedua untuk Pejabat/Pimpinan di BKPSDMD Kota Makassar diharapkan aktif memperhatikan ASN yang dibawahi dengan memberikan tugas dan tanggungjawab agar ASN tersebut tidak jenuh dan berkeluyuran. Ketiga untuk Pejabat/Pimpinan juga aktif memantau perkembangan ASN yang dibawahi dan memberikan motivasi serta perhatian untuk merangsang ASN untuk berinovasi dan produktif dalam bekerja. Keempat untuk Bapak Walikota Makassar selaku Pejabat Pembina Kepegawaian mengevaluasi terkait Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar dengan melibatkan Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) yakni Inspektorat Daerah Kota Makassar untuk mengawasi implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Peneliti yang perlu diawasi adalah terkait kedisiplinan ASN dan kebenaran laporan aktivitas ASN yang dilaporkan pada sistem e-kinerja.

## Referensi

- Arief, T. M. V. (2020, May 14). *Pendapatan Daerah Merosot, Tunjangan ASN Pemkot Makassar Dipotong Halaman all - Kompas.com*. Kompas.Com. <https://regional.kompas.com/read/2020/05/14/21191641/pendapatan-daerah-merosot-tunjangan-asn-pemkot-makassar-dipotong?page=all>
- Detik News. (2020, February 27). *Heboh Satpol PP Demo Wali Kota Makassar karena TPP*. DetikNews. <https://news.detik.com/berita/d-4916272/heboh-satpol-pp-demo-wali-kota-makassar-karena-tpp?single=1>
- Dunn, W. N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. UGM Press.
- Hartoni, Margono, & Anwar, A. (2017). PENERAPAN KEBIJAKAN TAMBAHAN



- PENGHASILAN DI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BONTANG. *Jurnal Administrative Reform*, 4(1), 48–59. <https://doi.org/10.52239/JAR.V4I1.592>
- Humas Kominfo Makassar. (2022). *Pemkot Makassar Hadiri Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi oleh Kemenpan RB – MakassarKota*. <https://Makassarkota.Go.Id/>. <https://makassarkota.go.id/pemkot-makassar-hadiri-evaluasi-pelaksanaan-reformasi-birokrasi-oleh-kemenpan-rb/>
- Indriani, V. R. (2020, August 5). *Uang TPP ASN Pemkot Makassar Masih Dipotong 40 Persen*. Sindonews.Com. <https://makassar.sindonews.com/read/123184/711/uang-tpp-asn-pemkot-makassar-masih-dipotong-40-persen-1596589722>
- Irfan, M. (2018). ANALISIS PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH | *Civil Service Journal. Civil Service: Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 12(1), 69–82. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/25>
- Kumorotomo, W. (2011). Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai. *Civil Service Journal*, 5(1), 21–34. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/115>
- Madjid, M. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8), 85–93. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6757>
- Maharani, R. (2021). PENGELOLAAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI BIRO HUMAS DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 5(2), 182–189. <https://doi.org/10.38043/JIDS.V5I2.3151>
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 473–481. <https://doi.org/10.31842/JURNALINOBI.V4I4.198>
- Ngusmanto. (2016). Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil --- Studi di Kabupaten Kubu Raya Kalimantan Barat 2015. *Proyeksi: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 21(1). <https://doi.org/10.26418/PROYEKSI.V21I01.1382>
- Nurhayati, Hamka, H., & Juharni. (2019). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 1(2), 1–4. <https://journal.unibos.ac.id/paradigma/article/view/301>
- Pratiwi, K. A., Luh, N., Telagawathi, N. L. W. S., Mertaningrum, N. L. P. E., Ariasih, M. P., & Ariasih, P. (2019). PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RSUP SANGLAH DENPASAR-BALI. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–14.

<https://doi.org/10.23887/PJMB.V1I2.23149>

- Puluhulawa, J. (2011). Penerapan Sistem Insentif Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Propinsi Gorontalo | Puluhulawa | Jurnal Aplikasi Manajemen. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(4), 1292–1303. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1799>
- Rasyidi, A., Paranoan, D., & Djumlani, A. (2013). VARIABEL-VARIABEL YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI KALIMANTAN TIMUR. *Jurnal Administrative Reform*, 1(2), 341–352. <https://doi.org/10.52239/JAR.V1I2.467>
- Sangaji, N., & Pribadi, U. (2015). Implementasi Program Remunerasi Dalam Rangka Reformasi Birokrasi dan Peningkatan Kinerja Aparatur Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Kebijakan Publik*, 2(1), 159–177. <https://doi.org/10.18196/jgpp.2015.0030>
- Siswahyudi, A. (2018). Kebijakan Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan Pemerintah Kabupaten Kediri. *Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 2(2), 10–14. <https://doi.org/10.30737/MEDIASOSIAN.V2I2.210>