

# SEMINASIA

## (Seminar Nasional Ilmu Adminstrasi)

"Membangun Bangsa Melalui Pembangunan Ekonomi Perdesaan"  
25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

### Urgensi Tambahan Penghasilan Pegawai dalam Peningkatan Kinerja Pemerintah Daerah Di Indonesia

**Ahmad Sobirin <sup>a</sup> dan Agus Lukman Hakim <sup>b</sup>**

<sup>a</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

<sup>b</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

e-mail : <sup>a</sup> achmad100678@gmail.com, <sup>b</sup> aguslukman.hakim@stiabanten.ac.id

#### **Abstrak**

Tambahan Penghasilan bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja(P3K) merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah di Indonesia. Dengan adanya pendapatan tambahan, pegawai Negeri Sipil dan Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dapat merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Hal ini juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, pendapatan tambahan juga dapat membantu meningkatkan kesejahteraan pegawai pemerintah Daerah sehingga mereka dapat fokus dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis urgensi pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam peningkatan kinerja pemerintah daerah di indonesia. Dengan demikian, pemberian pendapatan tambahan bagi pegawai pemerintah dapat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah di Indonesia. Selain itu, hal ini juga dapat membantu mengurangi tingkat korupsi di lingkungan pemerintahan karena pegawai pemerintah tidak akan merasa perlu untuk mencari pendapatan tambahan secara ilegal. Dengan adanya kinerja yang lebih baik, diharapkan pemerintah daerah dapat memberikan pelayanan yang lebih baik pula kepada masyarakat.

**Kata Kunci:** ; Tambahan: Penghasilan Pegawai; Kinerja Pemerintah Daerah

*The Urgency of Additional Employee Income in Improving Local Government Performance in Indonesia*  
*Abstract*

*Additional Income for civil servants (PNS) and government employees with work agreements (P3K) is one of the factors that can improve the performance of local governments in Indonesia. With additional income, civil servants and government employees with work agreements can feel more valued and motivated to work harder. This can also improve efficiency and effectiveness in carrying out government tasks. In addition, additional income can also help improve the welfare of local government employees so that they can focus on carrying out their duties. The purpose of this study is to analyze the urgency of providing additional employee income in improving the performance of local governments in Indonesia. Thus, providing additional income for government employees can be one of the effective strategies in improving the performance of local governments in Indonesia. In addition, it can also help reduce the level of corruption within the government as government employees will not feel the need to seek additional income illegally. With better performance, it is expected that local governments can provide better services to the community.*

**Keywords:** *Supplement: Employee Income; Local Government Performance*

# SEMINASIA

(Seminar Nasional Ilmu Adminstrasi)

# “Membangun Bangsa Melalui Pembangunan Ekonomi Perdesaan”

## 25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

## A. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pemerintah daerah di Indonesia merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pembangunan negara. Salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja pemerintah daerah adalah tambahan penghasilan pegawai (TPP) baik Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hal ini dikarenakan pegawai yang mendapatkan penghasilan tambahan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, urgensi tambahan penghasilan pegawai dalam peningkatan kinerja pemerintah daerah perlu mendapat perhatian yang serius. Peningkatan kinerja pemerintah daerah juga dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan pegawai serta peningkatan sarana dan prasarana kerja. Dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan fasilitas kerja, diharapkan pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah daerah juga semakin baik. Selain itu, pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Dengan adanya pengendalian yang ketat terhadap pengelolaan keuangan daerah, diharapkan pembangunan negara dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

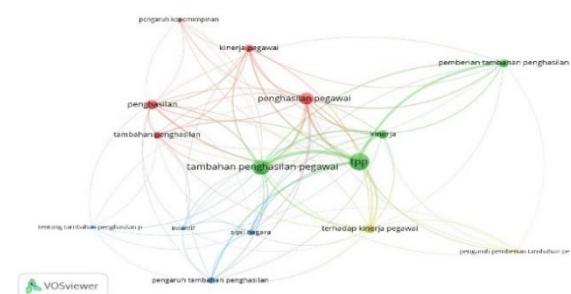
Selain penerapan *elektronik kinerja* ada pengaruh lain yang pada kinerja ASN yaitu pemberian insentif Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). (Rivai and Sagala 2013) menyatakan pemberian insentif (tunjangan) merupakan suatu bentuk bayaran secara langsung yang salurkan kepada(SHELEMO, 2023) karyawannya atas kinerja yang melebihi standar.

Perkembangan pertumbuhan publikasi dengan ide pokok Tambahan Penghasilan Pegawai dalam rentang tahun 2017 – 2025 yang diambil dari database *Google scholar* melalui software *Publish or Perish* menunjukkan ide pokok tersebut masih sedikit di teliti. Dari total publikasi yang terindeks *Google scholar* yakni 393 papers dan 775 citations.



Sumber : *Publish or Perish* (2025)

Setelah dataset disimpan dalam tipe RIS (*Research Information Systems*) menggunakan metadata *Publish or Perish*, selanjutnya dataset dianalisis menggunakan aplikasi *Vosviewer* dengan memilih opsi '*create a map based on text data*'. Metode yang digunakan untuk menghitung dataset adalah *full counting* dengan tujuan perhitungan dilakukan apa adanya sesuai peneliti yang pernah mengambil ide pokok Tambahan Penghasilan Pegawai pada penelitiannya.



**Gambar 1.2.**  
**Visualisasi Network co occurence**

Sumber: VOSviewer (2025)

Berdasarkan Gambar 1.2 menunjukkan *network visualization* pada *co-occurrence* yang ditandai dengan adanya node (bulatan) yang merepresentasikan penulis atau peneliti, dan *edge* (jaringan) merepresentasikan hubungan antar variabel. Sekumpulan node yang dilengkapi *edge* tersebut menjelaskan bahwa adanya korelasi atau hubungan antar variable dalam penelitian Tambahan Penghasilan Pegawai

## B. PEMBAHASAN

### 1. Kebijakan Regensi dalam Pemberian Tambahan Penghasilan

Menurut (Maruf et al., 2016) menyatakan bahwa penghasilan tambahan diberikan kepada pegawai ASN berdasarkan kehadiran dan penilaian terhadap kinerja. TPP dimaksud adalah penghasilan tambahan selain gaji bagi pegawai ASN dengan kualifikasi tertentu dengan tujuan sebagai peningkatan kesejahteraan pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, juga sebagai peningkatan kedisiplinan.(Mukti et al., 2023)

Pengertian Menurut amanat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan daerah pasal 58 ayat (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di ayat ke (2) di jelaskan bahwa Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya.(BPK, 2015) TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) adalah salah satu bentuk insentif yang diberikan kepada pegawai berprestasi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan. TPP biasanya diberikan berdasarkan penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh atasan. Dengan adanya TPP, diharapkan pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai target-target yang telah ditetapkan. Selain itu, TPP juga dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. TPP juga dapat membantu meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kerja keras dan dedikasi mereka. Selain itu,

dengan adanya TPP, pegawai juga dapat merasa lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka demi mendapatkan insentif tambahan. Hal ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan produktif di antara para pegawai. Dengan adanya Tambahan Penghasilan Pemerintah Daerah juga dapat memperkuat hubungan antara Pemerintah Daerah terkait manajemen dan pegawai, sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung. Hal ini dapat meningkatkan kolaborasi dan kerjasama antar tim, sehingga menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan Pemerintah Daerah secara bersama-sama. Selain itu, TPP juga dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi kesuksesan perusahaan. Dengan demikian, implementasi TPP dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi Pemerintah Daerah dalam mencapai visi dan misi mereka.

Pentingnya Kebijakan Pemerintah Daerah dalam mendistribusikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah untuk memastikan bahwa dana yang diberikan kepada pegawai benar-benar efektif dan efisien. Dengan adanya kebijakan yang jelas, Pemerintah Daerah dapat mengontrol penggunaan dana TPP agar tidak disalahgunakan dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kebijakan distribusi TPP juga dapat menjadi acuan bagi pegawai dalam mengelola dan menggunakan dana tersebut dengan bijak. Dengan demikian, transparansi dan akuntabilitas dalam distribusi TPP dapat terjamin, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan bertanggung jawab. Hal ini juga dapat mencegah terjadinya korupsi dan penyalahgunaan wewenang yang bisa merugikan pihak lain. Dengan sistem distribusi TPP yang transparan,

# SEMINASIA

## (Seminar Nasional Ilmu Adminstrasi)

“Membangun Bangsa Melalui Pembangunan Ekonomi Perdesaan”  
25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

setiap pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sehingga, produktivitas dan kinerja pegawai pun dapat meningkat sehingga Pemerintah Daerah dapat mencapai tujuan pembangunan yang lebih optimal. Tentunya, penting bagi setiap pihak terkait untuk mematuhi kebijakan distribusi TPP demi tercapainya tujuan bersama dan terciptanya pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

Menurut Undang- Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Pegawai, Dosen dan ASN/PNS disebutkan bahwa tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok pegawai pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dari dana APBN dan atau APBD.(Susanto et al., 2021)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai aparatur sipil negara dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yaitu:

1. Kelas Jabatan adalah Kelas jabatan PNS adalah sistem penentuan tingkatan jabatan dalam struktur organisasi pemerintah yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan gaji, tunjangan, dan insentif lainnya. Kelas jabatan menunjukkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan, serta digunakan untuk menentukan besaran gaji dan tunjangan PNS, semangkin tinggi kelas jabatan seorang pegawai ASN maka semangkin besar juga Tambahan Penghasilan Pegawai yang di peroleh.
2. Kinerja Pegawai (Kinerja Harian, Bulanan, atau tahunan yang dibuktikan dengan sasaran kinerja pegawai (SKP)/Produktivitas Kerja adalah Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas dalam mencapai hasil kerja dengan sumber daya yang digunakan. Ini mengukur seberapa banyak output yang dihasilkan relatif terhadap input (misalnya, waktu, tenaga, sumber daya) yang dihabiskan. Penilaian Produktivitas Kerja sebesar 50% dari Pagu TPP ASN.(Banten et al., 2023)
3. Kehadiran dan disiplin waktu yang bisa dibuktikan dengan Finger Print Penilaian Disiplin Kerja sebesar 50% dari Pagu TPP ASN.
4. Capaian target kinerja individu merupakan tingkat pencapaian yang diperoleh oleh seorang pegawai atau individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan sebelumnya dalam bentuk target atau sasaran kerja. Capaian ini diukur berdasarkan indikator kinerja tertentu seperti kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya, sesuai dengan perjanjian atau rencana kerja individu (misalnya SKP – Sasaran Kinerja Pegawai di instansi pemerintahan). Setiap pegawai aparatur sipil negara mengisi aktivitas kinerja di aplikasi yang sudah di sediakan oleh Badan Kepegawaian negara Dimana para pegawai tersebut mengisi SKP dan non SKP, Sasaran Kinerja Pegawai adalah uraian aktivitas kinerja Pegawai ASN yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan uraian jabatan yang di ampu berdasarkan peraturan terkait tugas Pokok dan Fungsinya sedangkan non SKP Uraian aktivitas pegawai ASN berupa kegiatan yang dilakukan di luar tugas pokok dan fungsi.
5. Kondisi kerja ini menetukan pegawai ASN yang bersangkutan apakah di daerah terpencil, jauh dari kota atau daerah tertinggal yang mempengaruhi besaran tambahan penghasilan.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, kemampuan keuangan daerah provinsi atau

# SEMINASIA

## (Seminar Nasional Ilmu Adminstrasi)

“Membangun Bangsa Melalui Pembangunan Ekonomi Perdesaan”  
25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

8. kabupaten/kota sangat berpengaruh terhadap besar kecilnya tambahan penghasilan pegawai tempat ASN Bekerja. Besaran TPP tersebut dapat kita lihat dalam Daptar Pelaksanaan Anggaran (DPA) setiap tahun yang berkenaan.
  9. Kebijakan Pemerintah Daerah dalam hal menepakan Keputusan Gubernur, Bupati atau Walikota tentang besaran tambahan penghasilan pegawai, basic TPP, pengurangan atau pemotongan, dll.
  10. Evaluasi dan Penilaian kinerja instansi, Evaluasi dilakukan secara periodik melalui sistem e-kinerja dan absensi elektronik.
- 2. Hubungan antara TPP dan Kinerja Pegawai**

Hubungan antara Tambahan Penghasilan Pegawai dan kinerja Pegawai sangat penting dalam memahami bagaimana organisasi dapat secara efektif memotivasi dan memberikan insentif kepada tenaga kerja mereka. Dengan memeriksa definisi dan tujuan Tambahan Penghasilan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, kita dapat memperoleh wawasan berharga tentang manfaat penerapan TPP dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan keseluruhan dalam sebuah perusahaan. Selain itu, menjelajahi signifikansi kinerja pegawai untuk keberhasilan sebuah bisnis dapat memberikan wawasan tentang pentingnya menyelaraskan strategi TPP dengan tujuan dan sasaran organisasi. Pada akhirnya, menganalisis hubungan antara TPP dan kinerja pegawai dapat memberikan wawasan berharga tentang bagaimana perusahaan dapat mengoptimalkan modal manusia mereka untuk mencapai pertumbuhan dan kesuksesan yang berkelanjutan. Dengan demikian, implementasi TPP menjadi kunci dalam meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Melalui pemahaman yang mendalam

tentang hubungan antara TPP dan kinerja pegawai, manajemen dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan memenangkan persaingan di pasar global. Sebagai contoh, pemerintah daerah dapat mengoptimalkan sumber daya manusia mereka dengan menjalankan program pelatihan dan pengembangan karyawan secara terstruktur, yang akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, penerapan sistem penghargaan dan insentif berbasis kinerja dapat mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal dan menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan inovatif. Hal ini akan membantu pemerintah daerah untuk tetap relevan dan bersaing di dunia birokrasi yang terus berubah dan semakin kompetitif. Selain itu, pemerintah daerah juga perlu terus melakukan evaluasi dan pembaruan terhadap strategi proses bisnis mereka agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal dan kebutuhan pasar. Dengan melakukan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka tetap menjadi pemimpin dalam industri mereka dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil.(Umbeang et al., 2020)

### 3. Permasalahan dalam Implementasi TPP di Daerah

Permasalahan pemberian tambahan penghasilan untuk pegawai daerah antara lain pertama adanya keterlambatan pembayaran tambahan penghasilan untuk pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di karenakan tidak mencukupinya pendapatan asli daerah untuk membayarkan Tambahan Penghasilan Pegawai, kedua di kurangnya dana alokasi umum sehingga dengan adanya pengurangan DAU dari pemerintah pusat melalui Menteri keuangan RI itu berdampak terhadap berkurangnya pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai mana kita tahu semua Pemerintah Daerah Masih Ketergantungan terhadap DAU(dana Alokasi Umum, Ketiga kurangnya transparansi dalam penentuan besaran tambahan penghasilan juga dapat menjadi hambatan dalam implementasi kebijakan ini.

### 4. Strategi Optimalisasi TPP sebagai Instrumen Peningkatan Kinerja

Salah satu instrumen yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan reward atau insentif kepada PNS yang berhasil mencapai target tambahan penghasilan. Dengan adanya motivasi tambahan berupa penghargaan, diharapkan kinerja PNS akan semakin optimal dan produktif. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan juga dapat menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kinerja, sehingga PNS dapat lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dalam upaya meningkatkan kinerja PNS, penting untuk terus memberikan dukungan dan pelatihan yang berkualitas. Sehingga, PNS dapat terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya untuk menjawab tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dengan demikian, PNS dapat memberikan kontribusi yang maksimal

dalam mencapai tujuan organisasi dan pelayanan publik yang berkualitas. Dengan kombinasi reward, motivasi, pelatihan, dan pengembangan keterampilan, diharapkan kinerja PNS dapat terus meningkat dan memberikan dampak positif bagi masyarakat yang dilayani.

Peningkatan kinerja PNS merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi dan pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, pemerintah perlu terus memberikan dukungan dan pelatihan yang berkualitas agar PNS dapat terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya. Dengan adanya kombinasi reward, motivasi, pelatihan, dan pengembangan keterampilan, diharapkan kinerja PNS dapat terus meningkat dan memberikan dampak positif bagi masyarakat yang dilayani

### 5. Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meliputi :(Kemendagri, n.d.)

#### a. TPP ASN Berdasarkan Beban Kerja (TPBK)

(1) TPP berdasarkan beban kerja di Berikan kepada pegawai ASN ygng dalam melaksanakan tugasnya melampaui beban kerja normal minimal 112,5 jam perbulan (serratus dua belas koma lima jam perbulan) atau batas waktu normal 170 jam (serratus tujuh puluh jam perbulan).

(2) Besaran persentase TPP berdasarkan beban kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran basic TPP.

#### b. TPP berdasarkan Prestasi kerja

(1) TPP Berdasarkan prestasi kerja di Berikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja yang

(2) tinggi sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan diatasnya.

- (3) Besaran prosentase TPP berdasarkan prestasi kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran basic TPP.
- c. TPP ASN berdasarkan tempat bertugas
- (1) TPP ASN berdasarkan tempat bertugas di berikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dan daerah terpencil.
  - (2) Tingkat kesulitan yang tinggi dan daerah terpencil berdasarkan pada indeks TPP tempat bertugas, yang di dapatkan dari perbandingan indeks kesulitan geografis kantor berada di bagi indek kesulitan geografis terendah di wilayah provinsi atau kabupaten/Kota Indeks kelurahan adalah sama dengan indeks kesulitan geografis desa terendah di provinsi atau kabupaten/kota.
  - (3) Alokasi TPP berdasarkan tempat bertugas Provinsi atau kabupaten/kota adalah paling tinggi 50% dari basic TPP ASN Provinsi atau Kabupaten/kota apa bila indek TPP tempat bertugas di atas 1,50 (satu koma lima puluh).
- d. TPP ASN Berdasarkan Kondisi Kerja (TPKK)
- (1) Kriteria TPP ASN berdasarkan Kondisi kerja di berikan kepada pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab memiliki resiko tinggi seperti resiko Kesehatan, keamanan jiwa dan lainnya.
  - (2) Rincian TPP ASN berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada angka 1, adalah seluruh pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut :
- (a) Pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular
  - (b) Pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi, bahan radioaktif.
  - (c) Pekerjaan yang berkaitan dengan resiko keselamatan kerja
  - (d) Pekerjaan ini beresiko dengan apparat pemeriksa dan penegak hukum
  - (e) Pekerjaan ini satu Tingkat di bawahnya dibutuhkan analis atau jabatan yang setingkat namun tidak ada jabatan pelaksananya
  - (f) Pekerjaan ini satu Tingkat di bawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada jabatan structural dibawahnya
- (3) Besaran Persentase TPP ASN berdasarkan kondisi kerja provinsi atau kabupaten sesuai kemampuan daerah dari Basic TPP AS
- e. TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi
- (1) Kriteria TPP ASN berdasarkan Kelangkaan Profesi di berikan kepada pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut :
    - (a) Keterampilan yang di butuhkan untuk pekerjaan ini khusus dan atau
    - (b) Kualifikasi pegawai PEMDA sangat sedikit /hamper tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud.
  - (2) TPP ASN Berdasarkan kelangkaan profesi di berikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah daerah.
  - (3) Penetapan kriteria TPP ASN berdasarkan kelangkaan Profesi oleh Kepala daerah

(4) Alokasi TPP ASN berdasarkan kelangkaan profesi Provinsi atau Kab/kota adalah minimal 10% (sepuluh persen) dari basic TPP Provinsi atau kabupaten/kota.

f. TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya

(2) Kriteria TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif lainnya di berikan kepada Pegawai ASN sepanjang di amanatkan oleh peraturan perundang undangan; dan atau

(3) Alokasi TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sesuai kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah.

## C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

### 1. PENUTUP

Pentingnya pemerintah daerah untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai dalam upaya peningkatan kinerja Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja mereka, serta memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang dibutuhkan. Dengan demikian, pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Selain itu, pemerintah daerah juga perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung juga turut diperhatikan, agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan efisien. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pegawai akan semakin meningkat dan memberikan dampak positif bagi seluruh pihak yang terlibat.

### 2. REKOMENDASI

a) Pemerintah daerah juga perlu terus melakukan evaluasi dan monitoring terhadap kinerja pegawai, serta

b) Memberikan reward dan punishment yang sesuai sebagai bentuk apresiasi dan pembinaan. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kebijakan

- c) yang jelas dan transparan, serta adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan. Dengan adanya upaya yang terus-menerus untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah, diharapkan akan tercipta pelayanan publik yang lebih baik dan efisien bagi Masyarakat.
- d) Mekanisme pemberian TPP hendaknya terus dipertahankan mengacu pada ketentuan yang telah ditetapkan, baik ketentuan internal daerah maupun ketentuan peraturan perundang undangan yang lebih tinggi.
- e) Pemberian TPP hendaknya juga mempertimbangkan faktor lain seperti tempat tugas, kelangkaan profesi, sehingga pegawai mendapatkan penghargaan yang tinggi atas profesi yang telah dijalaniya.
- f) Agar tidak terjadi kesenjangan antar pegawai dalam mendapatkan TPP, pemberian TPP juga hendaknya dipertimbangkan pada kuantitas (banyak sedikitnya) tugas pokok dan fungsi pegawai, tidak hanya didasarkan pada jabatan eselonering saja.

## REFERENSI

Banten, P., Bupati, P., Nomor, P., Pemberian, T., Penghasilan, T., Aparatur, B., Negara, S., Lingkungan, D. I., Kabupaten, P., Tahun, P., Rahmat, D., Yang, T., Esa, M., Pandeglang, B., Nomor, P. P., Daerah, P. K., Kesatu, D., Menteri, K., Negeri, D., ... Nomor, I. (2023). *Salinan*.

BPK. (2015). PP Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. In *Jurnal Media Hukum* (2019) 184. [peraturan.bpk.go.id](http://peraturan.bpk.go.id)

Kemendagri. (n.d.). *Kepmendagri 900-4700 Tahun 2020 Ttg TPP Pemda*.

Mukti, Akil, N., & Fausiah. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

# SEMINASIA

(Seminar Nasional Ilmu Adminstrasi)

“Membangun Bangsa Melalui Pembangunan Ekonomi Perdesaan”

25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

Pada Badan Perencanaan Pembangunan  
Penelitian dan Pengembangan Daerah  
Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan

*Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 11–19.

SHELEMO, A. A. (2023). No Title. *بیل. Nucl. Phys.*,  
13(1), 104–116.

Susanto, A., Fachruzzaman, F., & Abdullah, A. (2021). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 10(1), 43–52.  
<https://doi.org/10.33369/fairness.v10i1.15233>

Umbeang, F., J. Rorong, A., & Plagiten, N. N. (2020). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(94), 1–14.