



KOMPENSASI ASN (STUDI KASUS KETERLAMBATAN PEMBAYARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) OLEH BPKAD KOTA PADANG

ASN COMPENSATION (CASE STUDY OF DELAY PAYMENT OF ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME (TPP) BY BPKAD PADANG CITY

**Annisa Putri Ramadhani¹, Gita Apri Amanda², Hawa Dwi Pitrisia³, M. Irfan⁴,
Silvia Sholehah⁵, Rahmadhona Fitri Helmi⁶**

Universitas Negeri Padang

Email: annisaputri8010@gmail.com¹, gitaapriamanda@gmail.com², hawadwi04@gmail.com³,
muhammaddirfan10gg@gmail.com⁴, silviasoleha6@gmail.com⁵, rahmadhonaft@fis.unp.ac.id⁶

Article history :

Received : 18-12-2024

Revised : 20-12-2024

Accepted : 22-12-2024

Published: 25-12-2024

Abstract

This study aims to analyze the factors causing the delay in payment of Employee Income Supplement (TPP) in Padang City. This study was conducted using qualitative methods and descriptive approaches. Data were collected through interviews, observations, and documentation studies. The results of the study indicate that the delay in payment of TPP for State Civil Apparatus (ASN) in Padang City was caused by the TPP increase process which required approval from the Ministry of Home Affairs (Kemendagri). This approval takes time because of waiting for the submission queue from other regions.

Keywords : Late Payment, Additional Employee Income (TPP), Finance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab keterlambatan pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kota Padang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran TPP bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Padang disebabkan karena adanya proses kenaikan TPP yang memerlukan persetujuan dari Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri). Persetujuan ini memakan waktu karena menunggu antrean pengajuan dari daerah lain.

Kata kunci : Keterlambatan Pembayaran, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Keuangan.

PENDAHULUAN

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 1 ayat (1), Pegawai Negeri didefinisikan sebagai warga negara Indonesia yang memenuhi kriteria tertentu, diangkat oleh pejabat berwenang, dan diberikan tanggung jawab dalam jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya, serta menerima gaji sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara fundamental, Pegawai Negeri Sipil harus mematuhi disiplin kerja, memiliki motivasi kerja, dan mencapai kinerja yang baik. Ketiga aspek tersebut dianggap sangat penting bagi setiap Pegawai Negeri Sipil dalam mendukung pembangunan daerah (Saputra, 2023). Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran krusial



dalam melaksanakan tugas pemerintahan serta menyediakan layanan publik secara maksimal.

Dalam mendukung kinerja dan kesejahteraan ASN, Salah satu hal yang menjadi fokus utama adalah sistem kompensasi yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam upaya memenuhi tujuan organisasi yang telah ditentukan dalam periode tertentu (Akbar et al., 2022). Terdapat hubungan positif antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja. Artinya, Ketika motivasi kerja didukung oleh kemampuan kerja yang tinggi, kinerja karyawan atau pegawai cenderung mengalami peningkatan. Tunjangan bisa berfungsi sebagai insentif apabila pemberiannya terkait dengan pencapaian tujuan tertentu. Tunjangan yang berfungsi sebagai insentif ini terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja atau kinerja pegawai, terutama dalam bentuk uang, yang sangat efektif dalam mendorong produktivitas (Meriana Madjid, 2019). Kompensasi yang adil dan proporsional dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas ASN.

Kompensasi meliputi semua jenis penghasilan, baik berupa uang, barang, maupun manfaat lainnya yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas sumbangan mereka kepada organisasi. Kompensasi ini bertujuan untuk menarik tenaga kerja berkualitas, mempertahankan karyawan yang kompeten, dan mendorong kinerja yang optimal. (Aswaruddin, 2023). Kompensasi ASN terdiri dari berbagai komponen, seperti gaji pokok, tunjangan, dan fasilitas tambahan. Komponen-komponen ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan ASN dan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Sejumlah ahli berpendapat bahwa pemberian gaji pokok hanya memberikan rasa aman kepada pegawai, tetapi tidak cukup untuk memotivasi mereka. Sebaliknya, upah yang dikaitkan langsung dengan kinerja dianggap lebih efektif dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah insentif berupa tambahan pendapatan yang diberikan berdasarkan hasil kinerja dalam satu bulan, di luar gaji pokok, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Saiful Akbar, Hermanus, 2022). Di antara tunjangan yang diterima, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu bagian elemen penting. TPP diberikan sebagai bentuk insentif berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, dan lokasi kerja yang memerlukan pengeluaran tambahan. Besaran TPP ditentukan oleh kebijakan pemerintah daerah. Oleh karena itu dapat berbeda antara satu daerah dengan daerah lainnya.. Selain sebagai bentuk apresiasi, TPP juga berfungsi untuk memotivasi ASN agar tetap produktif dan meningkatkan kinerja mereka. Penerapan sistem reward, termasuk pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) secara konsisten dan tanpa diskriminasi, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Hal ini mendorong pegawai untuk berprestasi, mematuhi norma dan disiplin, serta menampilkan kinerja terbaik dari segi kualitas, kuantitas, kerjasama, dan kemampuan menyelesaikan masalah dalam tugas-tugas organisasi. Selain itu, penerapan sistem reward dan punishment yang tepat juga dapat membangun sikap mental kerja yang positif dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Nur, 2024).

Namun, sering kali terjadi kendala dalam pencairan TPP, Seperti yang baru saja terjadi di Kota Padang pada tahun 2024. (Antoro, 2024). Masalah keterlambatan pencairan TPP ini menjadi perhatian serius karena berdampak pada kesejahteraan ASN (JPNN.com, 2024). Kasus serupa pernah terjadi di Pangkal Pinang, Provinsi Bangka Belitung, pada tahun 2022, di mana TPP ASN selama tiga bulan belum dibayarkan. Keterlambatan ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti masalah teknis pengelolaan anggaran, Keterlambatan dalam pengesahan Anggaran Pendapatan



dan Belanja Daerah (APBD), serta kurangnya alokasi dana dari pemerintah pusat, keterlambatan dalam penandatanganan berkas pencairan oleh pejabat yang berwenang. Keterlambatan dalam penandatanganan berkas pencairan oleh pejabat yang berwenang terjadi karena pejabat tersebut sedang tidak berada di tempat atau sedang melaksanakan tugas kedinasan lainnya. Selain itu, keterlambatan juga disebabkan oleh penyerahan berkas pengajuan pencairan TPP yang tidak tepat waktu (Sudarta, 2022).

Dalam beberapa kasus, kendala administratif, seperti dokumen yang tidak lengkap, proses birokrasi yang kompleks, atau perubahan kebijakan fiskal, turut berkontribusi terhadap keterlambatan pencairan. Misalnya, Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 15 Tahun 2024 menetapkan prosedur dan jadwal pencairan anggaran daerah secara ketat, serta memberikan sanksi administratif bagi ASN yang tidak melaporkan harta kekayaannya. Apabila ASN gagal memenuhi kewajiban tersebut, pencairan TPP dapat ditunda sebagai sanksi administratif.

Situasi ini menimbulkan dampak signifikan, terutama menjelang momen penting seperti hari raya, ketika kebutuhan finansial ASN meningkat. Keterlambatan pencairan TPP tidak hanya memengaruhi kesejahteraan pribadi dan keluarga ASN tetapi juga dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Dalam jangka panjang, hal ini berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah daerah perlu meningkatkan koordinasi antarinstansi terkait dan memperkuat manajemen anggaran. Langkah-langkah perbaikan, seperti penguatan kapasitas sumber daya manusia di bidang keuangan, pengembangan sistem administrasi yang lebih efisien, dan penyederhanaan proses pengesahan anggaran, menjadi solusi yang penting untuk memastikan pembayaran TPP dilakukan tepat waktu. Kebijakan terbaru, seperti kenaikan gaji pokok sesuai dengan tingkatan jabatan serta beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing ASN, dan Diharapkan juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan ASN serta meningkatkan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

KAJIAN PUSTAKA

Struktur kompensasi pegawai aparatur sipil negara (ASN)

Setiap pegawai yang diberi tugas dan ditempatkan dalam suatu organisasi harus diberikan informasi tentang imbalan yang akan mereka terima atas pekerjaan atau tugas yang telah diberikan. Dalam pengertian yang lebih luas, imbalan ini dikenal sebagai kompensasi, yang dapat berupa berbagai macam bentuk seperti gaji, honorarium, insentif, tunjangan tambahan, dan sebagainya. kompensasi adalah pengaturan keseluruhan balas jasa bagi pemberi kerja dan pegawai, Baik yang berbentuk langsung dalam bentuk uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa manfaat non-uang (non-finansial) (Gustini, 2023). Sistem kompensasi bagi ASN cukup kompleks, sehingga sulit untuk menghubungkan kompensasi yang diterima dengan kinerja mereka. Banyak tunjangan diberikan tanpa formula atau aturan yang jelas, sehingga ASN dengan tunjangan lebih tinggi tidak selalu mencerminkan kinerja yang lebih baik. Akibatnya, pemberian tunjangan sering kali tidak berkaitan langsung dengan kontribusi kerja mereka. (Susanto et al., 2021).



Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 yang menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977, struktur gaji dan kompensasi bagi ASN meliputi:

1. Gaji Pokok

Besaran gaji pokok ASN ditentukan oleh peraturan pemerintah berdasarkan pangkat, golongan, dan masa kerja ASN.

2. Kenaikan Gaji Berkali

Sistem kenaikan gaji berkala disesuaikan dengan golongan dan masa kerja ASN. Kenaikan ini diberikan secara rutin setelah ASN mencapai masa kerja tertentu dan memenuhi penilaian kinerja minimal "cukup" berdasarkan SKP.

3. Kenaikan Gaji Istimewa

Kenaikan gaji istimewa diberikan sebagai penghargaan kepada ASN yang menunjukkan kinerja sangat baik dan menjadi teladan di lingkungan kerja mereka. Keputusan ini diambil oleh pimpinan instansi terkait.

4. Tunjangan

ASN menerima berbagai jenis tunjangan, termasuk tunjangan keluarga, pangan, jabatan struktural dan fungsional, risiko pekerjaan, penyesuaian indeks harga, serta perbaikan penghasilan. Ketentuan mengenai pemberian tunjangan diatur dalam peraturan pemerintah atau regulasi lainnya.

5. Honorarium

ASN juga dapat memperoleh honorarium untuk pelaksanaan program dan kegiatan di instansi masing-masing, dengan jumlah yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

6. Kompensasi Lainnya

Selain kompensasi di atas, ASN juga mendapatkan manfaat seperti program pensiun, tabungan hari tua, tabungan perumahan, asuransi kesehatan, serta perlindungan kesehatan melalui program seperti Askes dan Jamkesmas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran secara terstruktur, mendalam, dan teliti mengenai fakta serta hubungan antar peristiwa yang diteliti. Fokus penelitian adalah memahami penyebab keterlambatan pembayaran tambahan penghasilan pegawai (TPP) oleh Lembaga Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Padang, serta dampaknya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Data dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik wawancara, observasi, dan kajian literatur. Pendekatan ini memungkinkan informan untuk memberikan pandangan dan pengalaman mereka secara rinci, sehingga peneliti dapat memahami konteks serta nuansa dari jawaban yang diberikan. (Ulahayanan et al., 2024). Observasi dilakukan untuk mempelajari langsung keadaan dan situasi yang ada di lapangan, khususnya dalam mekanisme pembayaran kompensasi ASN, serta mencatat hambatan-hambatan yang muncul.



Selain itu, Studi literatur dilakukan untuk memperoleh informasi dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, artikel ilmiah, dan dokumen resmi. Tujuan dari studi ini adalah untuk membangun kerangka teori yang kuat, memperkuat analisis data, dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait isu kompensasi di sektor publik.(Hakim, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keterlambatan pembayaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) di Kota Padang menjadi isu yang cukup diperbincangkan belakangan ini. Dana TPP merupakan insentif yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja dan kehadiran mereka. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kota Padang terbukti meningkatkan kedisiplinan kehadiran pegawai, sehingga mereka hadir dan masuk kantor secara penuh pada hari kerja(A et al., 2018). Berdasarkan penjelasan dari Sekretaris BPKAD Kota Padang, Elvira SE, Akt, M.Si, keterlambatan ini disebabkan oleh adanya proses kenaikan TPP yang memerlukan persetujuan dari Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri). Persetujuan ini memakan waktu karena menunggu antrean pengajuan dari daerah lain.

Proses pencairan TPP memang tidak sederhana. TPP biasanya dibayarkan setiap tanggal 10 setelah ASN menjalani satu bulan kerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja dan kehadiran pegawai sebelum insentif diberikan(Naifah et al., 2022).kinerja Dengan adanya kenaikan TPP, proses pengajuan harus melalui sejumlah tahapan yang melibatkan beberapa instansi, termasuk persetujuan dari Kemenkumham dan sistem evaluasi pusat seperti SIMONA. Proses ini memerlukan waktu yang cukup panjang, yang mengakibatkan keterlambatan dalam pencairan.

Kenaikan TPP didasarkan pada pertimbangan bahwa Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Padang telah mencukupi. Kenaikan ini juga dimaksudkan untuk mengapresiasi pegawai yang beban kerjanya semakin berat. Meski demikian, persetujuan pusat tetap diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan ini tidak melanggar aturan. Jika pembayaran dilakukan tanpa persetujuan, risiko temuan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menjadi sangat tinggi.

Dalam situasi ini, para pegawai ASN Kota Padang cenderung memaklumi keterlambatan pencairan TPP. Hal ini dikarenakan aturan yang berlaku memerlukan proses panjang, mulai dari kajian di tingkat daerah hingga pengesahan oleh pemerintah pusat. Selain itu, para pegawai telah diberi pemahaman oleh instansi terkait mengenai alasan keterlambatan ini. Sosialisasi tersebut membantu pegawai menerima situasi dengan sikap yang lebih positif.

Di sisi lain, keterlambatan ini juga menunjukkan pentingnya sistem penilaian kinerja yang terintegrasi. Dalam pengajuan TPP, setiap ASN diwajibkan mengisi laporan kinerja melalui sistem E-Kinerja. Penilaian dalam sistem ini meliputi 60% kehadiran dan 40% kinerja. Proses penilaian ini dirancang untuk memastikan bahwa TPP diberikan secara adil berdasarkan kontribusi nyata setiap pegawai(Meriana Madjid, 2019).

Namun, tidak dapat disangkal bahwa keterlambatan ini memiliki dampak tertentu, baik positif maupun negatif. Positifnya, ASN didorong untuk memahami pentingnya aturan dan prosedur yang harus diikuti. Di sisi lain, beberapa pegawai mungkin merasakan dampak finansial



akibat keterlambatan tersebut, terutama jika mereka mengandalkan TPP sebagai bagian dari penghasilan bulanan. Pencairan TPP yang tertunda kali ini juga menjadi pelajaran berharga bagi instansi terkait, khususnya BPKAD. Proses pengajuan yang mepet ke pusat dapat menjadi salah satu penyebab keterlambatan, mengingat kajian yang harus dilakukan cukup kompleks. Kajian tersebut melibatkan banyak variabel seperti kelas jabatan, prestasi kerja, beban kerja, lokasi tugas, dan kriteria lainnya yang harus dihitung dengan rumus tertentu.

Ke depan, upaya untuk mempercepat proses pencairan TPP harus mendapatkan perhatian yang serius. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah meningkatkan koordinasi antarinstansi, baik di tingkat daerah maupun pusat. Selain itu, integrasi sistem penilaian kinerja dengan mekanisme pencairan dana juga dapat membantu mempercepat proses tanpa mengabaikan akuntabilitas.

Pada akhirnya, keterlambatan pencairan TPP di Kota Padang ini menjadi cerminan dari kompleksitas sistem pengelolaan keuangan pemerintah. Meski membawa tantangan, situasi ini juga membuka peluang untuk perbaikan yang lebih baik di masa depan. Dengan langkah yang tepat, diharapkan keterlambatan serupa dapat diminimalkan dan hak-hak pegawai dapat terpenuhi tepat waktu.

Keterlambatan dalam pencairan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Padang tahun ini dipengaruhi oleh adanya proses kenaikan TPP yang memerlukan persetujuan dari pemerintah pusat. Dalam hal ini, lembaga Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) bertanggung jawab untuk mengajukan usulan kenaikan tersebut ke pemerintah pusat. Proses ini tidak terjadi setiap tahun, karena kenaikan TPP hanya diajukan jika kondisi keuangan daerah memungkinkan. Sebelum mendapatkan persetujuan, pemerintah pusat melakukan verifikasi terhadap usulan tersebut, mencakup kelayakan daerah berdasarkan beberapa indikator, seperti pemenuhan belanja pegawai, belanja infrastruktur, serta alokasi untuk sektor kesehatan dan pendidikan. Selain itu, evaluasi terhadap Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) juga merupakan faktor utama yang dipertimbangkan.

Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ditentukan berdasarkan tiga faktor utama, yaitu bobot jabatan, penilaian kinerja, dan tingkat kedisiplinan ASN (Padang et al., 2022). Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa kenaikan TPP sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diemban oleh ASN pada setiap jenjang jabatan. Sebelum usulan kenaikan TPP diajukan, BPKAD terlebih dahulu melakukan rapat koordinasi untuk mengkaji apakah kebutuhan daerah telah terpenuhi, seperti belanja operasional maupun kebutuhan mendasar lainnya. Keterlambatan pencairan TPP pada tahun ini terjadi karena proses verifikasi dan evaluasi yang memerlukan waktu lebih lama, terutama untuk memastikan bahwa kenaikan TPP yang diusulkan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kendati demikian, BPKAD telah mengumumkan bahwa keterlambatan ini bersifat sementara dan disebabkan oleh proses kenaikan TPP, bukan karena adanya kendala teknis lainnya. Berbeda dengan tahun depan, apabila tidak ada kenaikan TPP yang diajukan, maka proses pencairan diharapkan berjalan normal tanpa hambatan.

ASN di Kota Padang dapat menerima penjelasan terkait keterlambatan ini dengan baik, karena adanya komunikasi yang transparan dari pihak BPKAD. Tambahan penghasilan yang tertunda selama dua bulan, yaitu Januari dan Februari, dirapel dan dicairkan pada bulan Maret, sehingga tidak menimbulkan keluhan atau keresahan di kalangan ASN. Bahkan, keterlambatan ini



mendapatkan respon positif karena memberikan dampak finansial yang signifikan melalui kenaikan TPP. Kebijakan ini menunjukkan bahwa meskipun ada keterlambatan, perencanaan dan pelaksanaan yang matang dapat meminimalkan potensi konflik dan meningkatkan kepuasan para ASN.

Keterlambatan pencairan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) memang mendapatkan respons beragam, tetapi sebagian besar PNS memahami situasinya meskipun ada keluhan. Gaji PNS sering kali sudah dialokasikan sebelumnya, bahkan banyak yang memanfaatkan fasilitas kredit dengan jaminan SK. Oleh karena itu, TPP sangat diharapkan untuk membantu memenuhi kebutuhan ASN, terlebih saat gaji sudah habis digunakan. Namun, prosedur pencairan TPP sering kali memakan waktu karena harus melalui mekanisme yang panjang di tingkat pusat. Hal ini membuat beberapa PNS merasa khawatir atau tidak sabar.

Pihak terkait sebenarnya sudah berusaha menjelaskan situasi ini secara terbuka kepada semua pihak, termasuk pimpinan kantor, agar memahami alasan di balik keterlambatan tersebut. Prosesnya memang tidak sederhana, karena harus melalui tahapan administrasi dan antrean. Meskipun begitu, usaha terus dilakukan agar pencairan bisa dipercepat. Namun, wajar jika ada keluhan dari PNS, karena mereka sangat mengandalkan TPP untuk menambah pemasukan bulanan.

Dalam situasi tertentu, pencairan TPP bisa berbarengan dengan pembayaran THR (Tunjangan Hari Raya). Hal ini sering kali menimbulkan kebingungan di kalangan pegawai, apalagi jika informasi yang beredar tidak sepenuhnya jelas. Sebenarnya, komponen TPP memang bisa masuk ke dalam perhitungan THR sesuai aturan pusat, misalnya 50% dari TPP yang diterima di bulan tertentu. Namun, kejadian ini biasanya terjadi secara khusus, seperti saat ada kebijakan khusus dari pemerintah untuk mendukung stabilitas ekonomi.

Kenaikan TPP sendiri tidak dilakukan secara mendadak. Prosesnya membutuhkan perencanaan dan pengkajian yang matang, biasanya dimulai setahun sebelumnya. Kenaikan ini diputuskan berdasarkan stabilitas keuangan daerah, kemampuan PAD (Pendapatan Asli Daerah), dan pemenuhan kebutuhan belanja wajib. Kenaikan juga menjadi bagian dari upaya pemerintah untuk menghargai kinerja pegawai dan merangsang produktivitas mereka.

Selain itu, kenaikan TPP harus dilakukan secara bertahap dan dengan kehati-hatian, karena belanja pegawai tidak boleh membebani anggaran daerah secara berlebihan. Pemerintah daerah juga harus mempertimbangkan kebutuhan masyarakat lainnya, seperti pembangunan infrastruktur dan pelayanan publik. Oleh karena itu, meskipun kenaikan TPP memberikan dampak positif bagi pegawai, pemerintah tetap memastikan keputusan ini tidak mengorbankan keseimbangan keuangan daerah.

Kenaikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak dilakukan secara besar-besaran, melainkan secara bertahap. Langkah ini diambil untuk memberikan dorongan kepada para karyawan agar bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif. Kenaikan TPP bertujuan menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi di kalangan pegawai. Setelah adanya kenaikan TPP ini, banyak perubahan positif yang terjadi pada karyawan. Sebagai contoh, mereka menunjukkan motivasi kerja lebih tinggi dan dengan komitmen yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. (Yulianti, 2022). Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mendorong pegawai untuk lebih



proaktif dalam membantu rekan kerja yang sedang tidak dapat hadir, seperti saat cuti, menjalankan tugas dinas, atau tidak melakukan piket, serta ketika suatu bagian mengalami kesulitan dalam memberikan pelayanan.

Bahkan, banyak pegawai yang tetap hadir meskipun tidak dijadwalkan untuk piket, demi membantu menyelesaikan pekerjaan guna mencapai target SKP yang telah ditetapkan. (Thahir et al., 2024). Selain kompensasi atau peningkatan penghasilan, semangat kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menarik bagi semua pihak, motivasi dari pemimpin, dan fokus utama yang mengutamakan kepentingan organisasi secara keseluruhan. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat atau aspirasi mereka kepada instansi, serta terciptakitunjanya interaksi yang harmonis antara pegawai dan masyarakat.(Talib et al., 2024)

Namun, TPP ini tidak bersifat tetap dan dapat mengalami pengurangan atau penyesuaian, tergantung pada kinerja masing-masing karyawan. Penilaian kinerja ini dilakukan secara berkala, sehingga jumlah TPP yang diterima setiap bulannya dapat berbeda-beda. Hal ini memberikan insentif bagi karyawan untuk terus meningkatkan performa mereka demi mendapatkan hak TPP yang optimal.

Selain TPP, ada juga bentuk kompensasi lain yang diatur melalui Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 53, seperti kompensasi untuk pengelola (Pejabat Pembuat Komitmen atau PPK) keuangan. Dalam aturan ini, pengelola keuangan berhak menerima honorarium bulanan sesuai dengan tanggung jawab dan perannya. Kenaikan TPP juga dilakukan sebagai bentuk pengganti atas beberapa tunjangan lain yang sudah dihapuskan, seperti uang lembur dan uang perjalanan dinas.

Lembaga Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Padang memiliki beberapa bidang utama, yaitu anggaran, perbendaharaan, akuntansi, dan aset. Salah satu tantangan terbesar terletak pada pengelolaan aset yang rumit, terutama karena banyak aset yang tidak dapat dipulihkan. Beberapa aset, seperti tanah, sering kali dikuasai oleh masyarakat, dan dalam jangka panjang menjadi sulit untuk ditertibkan. Masalah ini sering bermula dari penggunaan sementara, misalnya untuk aktivitas jual beli, yang kemudian sulit ditertibkan karena sudah berlangsung lama. Meski tanggung jawab ini seharusnya dapat diselesaikan di tingkat kecamatan, banyak yang tidak berhasil menyelesaikan masalah ini, sehingga beban akhirnya kembali kepada BPKAD, khususnya bidang aset.

BPKAD Kota Padang memiliki 71 pegawai, di mana 15 di antaranya merupakan ASN. Namun, jumlah pegawai kontrak maupun P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) terus menurun. Seleksi P3K yang direncanakan dalam waktu dekat diharapkan dapat menambah jumlah pegawai. Meskipun P3K berstatus pegawai resmi, mereka tidak mendapatkan hak pensiun seperti ASN, meski ada wacana untuk memberikan pensiun di masa depan. P3K juga memperoleh tunjangan tambahan seperti Tunjangan Beban Kerja (TBK), namun pengelolaannya tetap berada di bawah pengawasan ketat pemerintah pusat.

Selain pengelolaan pegawai, pengaturan anggaran menjadi perhatian utama. Pemerintah pusat kini membatasi belanja pegawai untuk memastikan alokasi dana lebih efektif. Misalnya, anggaran pusat yang tersisa sering kali diarahkan untuk pembangunan infrastruktur, sehingga



belanja pegawai harus dipantau dengan cermat. Kedepannya, mengoptimalkan manfaat TPP. Penting bagi organisasi untuk menerapkan sistem pembayaran yang terstruktur dan tepat waktu. Evaluasi kinerja juga perlu dilakukan secara transparan dan adil, sehingga besaran TPP yang diberikan benar-benar mencerminkan kontribusi pegawai. Selain itu, komunikasi yang jelas mengenai kebijakan TPP dapat membantu menjaga kepercayaan pegawai terhadap organisasi, meskipun terjadi kendala seperti keterlambatan pembayaran. Dengan manajemen TPP yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa insentif ini berfungsi efektif sebagai alat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Widia & Rusdianti, 2018). TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan) yang diberikan kepada pegawai daerah juga bergantung pada Pendapatan Asli Daerah (PAD). Jika PAD tidak tercapai, pembayaran TPP bisa terganggu, sebagaimana terjadi di beberapa daerah lain. Untungnya, Kota Padang berhasil mencapai target PAD sehingga pembayaran TPP berjalan lancar selama ini.

Dalam pengambilan keputusan terkait anggaran dan ki, BPKAD bekerja sama dengan tim anggaran, seperti Tim PAPD (Panitia Anggaran Pendapatan Daerah). Tim ini bertanggung jawab melakukan analisis mendalam terkait jabatan dan kebutuhan keuangan, memastikan semua kebijakan didasarkan pada data yang akurat. Dengan upaya kolaboratif dan perencanaan yang matang, BPKAD terus berupaya mengelola keuangan daerah secara efisien demi mendukung pembangunan dan pelayanan masyarakat.

KESIMPULAN

Keterlambatan pencairan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) di Kota Padang mencerminkan kompleksitas dalam pengelolaan keuangan daerah yang harus melalui proses panjang dan melibatkan berbagai pihak. Meski situasi ini menimbulkan dampak finansial sementara bagi ASN, pemahaman serta komunikasi yang transparan dari instansi terkait membantu meredakan keresahan. Proses kenaikan TPP membutuhkan persetujuan dari pemerintah pusat, dengan verifikasi ketat untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan dan keseimbangan anggaran daerah.

Kenaikan TPP bertujuan memberikan apresiasi kepada ASN atas kinerja dan beban kerja yang semakin meningkat. Namun, pengajuan kenaikan ini tidak hanya mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah tetapi juga harus melalui tahapan administrasi yang kompleks, seperti evaluasi melalui sistem E-Kinerja dan kajian indikator keuangan daerah.

Meskipun keterlambatan terjadi, respons positif dari para pegawai menunjukkan pentingnya komunikasi yang baik dalam menghadapi kendala serupa. Di sisi lain, perbaikan koordinasi dan integrasi sistem antarinstansi menjadi prioritas untuk memastikan pencairan TPP di masa mendatang dapat dilakukan tepat waktu. Hal ini juga menjadi pembelajaran bagi semua pihak untuk terus meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi pengelolaan keuangan daerah demi mendukung kesejahteraan ASN dan pembangunan masyarakat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

A, R., Wismono, F. H., Hidayah, K., & Luthfi, W. (2018). Analisis Besaran Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Pemerintah Daerah Dengan Metode Indeks Insentif Jabatan.



- Jurnal Borneo Administrator*, 13(2), 151–168. <https://doi.org/10.24258/jba.v13i2.311>
- Akbar, S., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 574–585. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.510>
- Antoro, T. (2024). *TPP Pemkot Padang akan Dibayarkan pada 25 Maret 2024*. Info Publik. <https://infopublik.id/kategori/nusantara/837331/tpp-pemkot-padang-akan-dibayarkan-pada-25-maret-2024>
- Aswaruddin. (2023). Kompensasi, Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64. <https://doi.org/XX..XXXXX/JPPI>
- Gustini, G. (2023). Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 931–938. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.1770>
- Hakim, L. N. (2013). Ulasan Metodologi Kualitatif: Wawancara Terhadap Elit. *Aspirasi*, 4(2), 165–172. <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/501>
- JPNN.com. (2024). *Pemkot Padang Bayar TPP dan THR ASN Paling Lambat Akhir Maret 2024*. <https://www.jpnn.com/news/pemkot-padang-bayar-tpp-dan-thr-asn-paling-lambat-akhir-maret-2024>
- Meriana Madjid. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan , Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, 4(8), 85–93.
- Naifah, M., Pakihi, M., Setiawati, B., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. *Journal.Unismuh.Ac.Id*, 3(1), 204–215.
- Nur, A. R. (2024). *Pentingnya Kompetensi Dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Pemerintahan Daerah Kabupaten Kolaka*. 9, 116–127.
- Padang, Y. T., Randa, F., & E.Tanamal, C. (2022). *Vol 4 No 1 (2022): Paulus Journal of Accounting (PJA)*. 4(1), 1–16.
- Saiful Akbar, Hermanus, A. S. (2022). Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan. *Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Bima*, 5(3), 574–585.
- Saputra, T. (2023). Peningkatan Disiplin Pegawai Melalui Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil. *Al-Sulthaniyah*, 11(2), 44–53. <https://doi.org/10.37567/al-sulthaniyah.v11i2.2268>
- Sudarta. (2022). *Prosedur Penggunaan dan Pembayaran TPP Pada Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara*. 16(1), 1–23.



- 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>
- Talib, M. E., Hamim, U., Abdussamad, J., Gorontalo, U. N., & Kerja, S. (2024). *PENGARUH PENERAPAN TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP SEMANGAT KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN*. 2, 285–292.
- Thahir, M. A., Wahid, N., & Harakan, A. (2024). *EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 5.
- Ulahayanan, C., Pakasi, U., & Mujtahid, I. M. (2024). *Implementasi kebijakan tambahan penghasilan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Mappi*. 7(1), 50–68.
- Widia, A., & Rusdianti, E. (2018). Pengaruh Displin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Tambahan Penghasilan Pegawai Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 191. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i3.1143>
- Yulianti, R. Y. (2022). Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Banjar. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 7(2). <https://doi.org/10.36982/jpg.v7i2.2109>