# BAB IV

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengamatan penulis tentang prosedur pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawai, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Prosedur Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dibuat sebagai bahan acuan dan standar harga, volume serta mekanisme bagi SKPD dalam merencanakan anggaran tambahan penghasilan pegawai dan tata cara dalam pencairan anggaran untuk tambahan penghasilan pegawai serta pendistribusiannya kepada masing-masing pegawai.
2. Prosedur Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung khususnya di Badan Pengendalian Lingkungan Hidup masih berdasarkan kepada penilaian kedisiplinan kehadiran masing-masing pegawai belum mengacu kepada penilaian terhadap beban kerja atau kinerja dari masing-masing pegawai, hal ini belum sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 900/Kep.367-Org/2009 yang mengisyaratkan bahwa Tambahan Pengahasilan Pegawai ini diberikan dengan komposisi penilaian 40% untuk disiplin/kehadiran dan 60% untuk penilaian terhadap beban kerja/kinerja pegawai.

   Disiplin kerja atau tingkat kehadiran dalam bekerja yang menjadi salah satu dasar pertimbangan pemberian tambahan penghasilan pegawai ini belum dapat dikatakan obyektif, mengingat penilaian kehadiran masing-

masing pegawai masih dilakukan secara manual atau berdasarkan daftar hadir yang ditandatangani oleh masing-masing pegawai ketika pegawai yang bersangkutan masuk ke tempat kerja.

## 4.2 Saran

Saran-saran yang penulis ajukan sehubungan dengan prosedur tambahan penghasilan pegawai di Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung hendaknya memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Prosedur tambahan penghasilan pegawai hendaknya lebih praktis dan tidak berbelit-belit terutama dalam proses pencairan anggaran, sehingga dapat dirasakan oleh para pegawai sebagai tambahan penghasilan diluar gaji/upah yang dapat meningkatkan motivasi dan displin kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.
2. Prosedur Tambahan Penghasilan Pegawai hendaknya dilaksanakan sesuai dengan Peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat dipertanggungjawabkan dengan baik dan sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan yaitu berdasarkan penilaian displin kerja 40% dan bobot penilaian terhadap beban kerja dari masing-masing pegawai sebesar 60%.

   Selain itu penilaian terhadap disiplin kerja atau tingkat kehadiran hendaknya dilaksanakan secara obyektif, yaitu dapat menggunakan daftar hadir secara elektronik atau *pinger pin,* sehingga daftar kehadiran masing-masing pegawai dapat dilaksanakan dengan obyektif, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.