

**IMPLEMENTASI PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI  
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN  
MUARO JAMBI PROVINSI JAMBI)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melelengkapi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)  
Dalam Program Studi Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Syariah**



**Oleh:**

**YUNITA**

**NIM: 105190200**

**Pembimbing:**

**Irsadunas Noveri, SH., MH**

**Yunita Elianda, S.I.P., M.I.P**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN  
THAHASAIFUDDIN JAMBI  
1444 H/2023 M**

@ Hak cipta milik UIN Sultha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) di Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UIN STS Jambi.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan karya asli saya, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di UIN STS Jambi.

Jambi, Maret 2023



**Yunita**  
**NIM. 105190200**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI  
FAKULTAS SYARIAH

Jln. Raya Jambi-Muara Bulian KM. 16 Simpang Sungai Duren Telp. (0741)582020

PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi berjudul: "Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Studi : Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi" telah diujikan pada Sidang Munaqasah fakultas Syariah UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi pada tanggal 08 Mei 2023. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan (S.IP) dalam Ilmu Pemerintahan.

Jambi, Mei 2023

Mengesahkan:  
Dekan,



**Panitia Ujian :**  
**Ketua Sidang** : Dr. Siti Marlina, S.Ag., M.HI  
NIP. 197502212007012015

(.....)

**Sekretaris Sidang** : Awaluddin, S.Ag  
NIP. 196911202003121002

(.....)

**Pembimbing I** : Irsadunas Noveri, SH., MH  
NIP. 197111082014121002

(.....)

**Pembimbing II** : Yunita Elianda, S.I.P., M.I.P  
NIDN. 2006069501

(.....)

**Penguji I** : Dr. Irmawati Sagala, S.IP., M.SI  
NIP. 198010012009012009

(.....)

**Penguji II** : Tri Endah Karya Lestiyani, M.I.P  
NIP.197107062007102001

(.....)

@ Hak cipta milik UIN Sultha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

## MOTTO

يَتَّبِعُونَ رَامِلِحًا لَّنَبِيَتًا ءَامِينٍ وَلَا لُقَانِدًا وَلَا لِهَدِيَّ وَلَا لِحَرَامًا لَشَهْرًا وَلَا لَلَّهَ شَعِيرَ ثُلُجُوا لَا ءَامَنُوا لَّذِينَآ يَأِيَّهَا  
لَمَسْجِدًا عَن صَدُوكُمْ أَن قَوْمٍ شَتَّانُ يَجْرِمَنَّكُمْ وَلَا َّ صَطَاذُوآفَ حَلَلْتُمْ وَإِدَا َّ وَرِضُونًا رَبِّهِمْ مِّن فَضْلًا  
لَلَّهَ إِن َّ لَلَّهَ تَقْوَاو َّ لُعْدُونِآو لِّثْمَآ عَلَى تَعَاوُنُوآ وَلَا َّ لَنَقُوقَىٰ أَوْ لِيرَاآ عَلَى وَتَعَاوُنُوآ َّ تَعْتَدُوا أَن لِحَرَامًا  
لُعِقَابِيآ شَدِيدُ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian (mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Segala Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Yang mana ia sudah membagikan nikmat iman, nikmat islam serta nikmat kesehatan, serta saya berterimakasih kepada seluruh orang yang terus berikan semangat serta do'a, sehingga skripsi saya ini bisa dituntaskan dengan baik.

Serta tak lupa pula saya kirimkan Sholawat dan salam kepada Junjungan Kita ialah Nabi Muhammad SAW, Dengan ini saya persembahkan karya ini kepada Orang Tua saya ialah (Ibu saya bermama Leni Marlina Dan Ayahanda Tercinta saya Aliaman), Dan Terima kasih juga kepada Adik saya Tuti ArthaMevia sebab beliaulah yang sudah membagikan Semangat yang tidak berhenti mendo'akan saya, dengan dorongan yang hebat sehingga membuat saya semangat buat menuntaskan skripsi ini. Mudah- mudahan Ibu dan Ayah memperoleh balasan Surga- Nya  
(*Aamiin Ya Allah*)

Teruntuk sahabat- sahabat ku yang sangat ku sayangi yang sepanjang ini bersama- sama menemani akademisiku dikampus clas IP G Seangkatan 2019, terimakasih telah banyak membagikan cerita dalam hidupku banyak berbagi pengalaman serta pula cerita yang sudah kita lalui sepanjang lebih kurang 4 tahun ini.

Teruntuk bapak Drs. Suriadin selaku Kepala BKD Kab Muaro Jambi terima kasih banyak yang sedalam-dalamnya saya ucapkan karena sudah mempermudah saya dalam urusan kuliah saya disele-sela jam kerja untuk mengizinkan ke kampus serta selalu mensupport saya agar lulus tepat waktu.

Teruntuk temanku Iqbal sekaligus sahabat yang sangat ku sayangi terima kasih juga telah membantu dan mengajari serta mensupport.

Terimakasih pula Saya ucapkan kepada segala pihak yang ikut serta dalam kesuksesan di hidup saya, mohon maaf tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Mudah- mudahan Allah SWT. Senantiasa membalas kebaikan semua  
(*Aamiin ya Rabb*).

## ABSTRAK

**Nama : YUNITA**

**NIM : 105190200**

**Judul : Implementasi Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara : (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi)**

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah Implementasi kinerja Aparatur Sipil Negara : Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi. Metode penelitian dengan lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Muaro Jambi. Jenis penelitian kualitatif dengan sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Informan penelitian terdiri atas Kepala Badan, sekertaris Badan Kepegawaian Kabupaten Muaro Jambi, dan Pegawai ASN. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Pemberian TPP terhadap pegawai dilakukan secara merata tanpa adanya analisa dari masing-masing pegawai yang ada. Tujuan dari pemberian TPP itu sendiri belum tercapai dimana tujuan dari pemberian TPP itu sendiri untuk memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi. Dalam memberikan TPP berdasarkan Peraturan Bupati Kab. Muaro Jambi No. 7 Tahun 2020 Tentang Pemberian TPP telah dijelaskan tingkat Absensi dan Kehadiran ASN mempengaruhi pemberian TPP tersebut serta beban kerja yang dimiliki ASN tersebut. (2). Dalam pemberian TPP pada Badan Kepegawaian Daerah Kab. Muaro Jambi ada beberapa kendala seperti dalam pemberian TPP pada Badan Kepegawaian Daerah Kab. Muaro Jambi dilakukan tanpa adanya pengawasan yang rotian atas kinerja ASN sehingga masih adanya pegawai yang mendapatkan TPP tanpa melakukan kinerja yang dirasa masih belum optimal dan kurangnya tanggung jawab. Kurangnya keberanian dari pimpinan akan pengambilan tindakan terhadap pegawai yang kurang disiplin.

**Kata Kunci:** Kinerja Pemerintah, Implementasi, Tambahan Penghasilan Pegawai, Badan Kepegawaian Daerah, Pemerintah.

## ABSTRACT

**NAME : YUNITA**

**NIM : 105190200**

**JUDUL : Implementation of Provision of Additional Income (TPP) on the Performance of State Civil Apparatuses: Studies at the Regional Personnel Board of Muaro Jambi Regency**

**ABSTRAK:** The purpose of this study was to find out how the performance Implementation of the State Civil Apparatus: Studies at the Regional Personnel Board of Muaro Jambi Regency. The research method with this research location was carried out at the Muaro Jambi District Personnel Agency office. This type of qualitative research with data sources consisting of primary data and secondary data. The research informants consisted of the Head of the Agency, the secretary of the Muaro Jambi Regency Personnel Agency, and ASN Employees. Data collection techniques using observation, interviews, documentation. Data analysis techniques include data reduction, data presentation and verification. The research results show that: (1). Provision of TPP to employees is carried out evenly without any analysis from each existing employee. The purpose of giving TPP itself has not been achieved where the purpose of giving TPP itself is to motivate employees to work harder and better. In providing TPP based on the District Head Regulation. Muaro Jambi No. 7 of 2020 concerning Provision of TPP, it has been explained that the level of Absence and Attendance of ASN affects the provision of the TPP and the workload of the ASN. (2). In giving TPP to BKD Kab. Muaro Jambi there are several obstacles such as in the provision of TPP to the BKD Kab. Muaro Jambi was carried out without continuous supervision of the performance of ASN so that there are still employees who get TPP without performing performance which is still not optimal and lacks responsibility. Lack of courage from leaders to take action against employees who lack discipline.

**Keywords:** Performance, Implementation, TPP, BKD, Government.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT, Yang telah memberikan Rahmat dan PetunjukNya kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan dan penyusunan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat beriring salam tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatNya kejalan islam dan ilmu pengetahuan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarja Stara Satu (S.I) Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Syariah UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dengan judul **“Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara : Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi”**

Dalam rangka proses tersusunya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H Su'aidi Asy'ari M.A., Ph.D selaku Rektor UIN STS Jambi.
2. Bapak Dr. Sayuti Una, S.Ag., M.A selaku Dekan Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
3. Bapak Agus Salim, S.Th.I., M.A., MIR sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Dr. Ruslan Abd Gani, S.H., M.Hum sebagai Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Ishaq, S.H., M.Hum, sebagai Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama di Lingkungan UIN STS Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

4. Ibu Dr. Irmawati Sagala, S.IP, M.Si., MSHS dan Bapak Yudi Armansyah, S.Th.I.,M.Hum, (Ketua Program Studi. Prodi IP) sebagai Ketua dan Sekretaris Prodi Ilmu Pemerintahan.
5. Bapak Irsadunas Noveri, SH., MH selaku pembimbing I dan Ibu Yunita Elianda, S.I.P., M.I.P selaku pembimbing II.
6. Bapak dan ibu dosen Asisten dosen, beserta seluruh karyawan /karyawati Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
7. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini baik langsung maupun tidak langsung.

Disamping itu penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karnanya diharapkan kepada semua pihak untuk dapat memberikan kontribusi pemikiran berupakan kritikan maupun saran demi kesempurnaan skripsi ini. Kepada Allah SWT. Kita mohon ampunan-nya, dan kepada sesama manusia kita mohon maaf. Semoga amal baik dari semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dapat diterima oleh Allah SWT.

Jambi, Maret 2023

Penulis,

**Yunita**  
**NIM. 105190200**

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN MUNAQSAH</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>III</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>IV</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA</b> .....	<b>V</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INGGRIS</b> .....	<b>VI</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>VII</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>IX</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>XI</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>XII</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	<b>XIII</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
E. Tinjauan Pustaka .....	9
F. Metode Penelitian.....	12
<b>BAB II : KERANGKA TEORI</b>	
A. Kebijakan Publik .....	20
B. Pengukuran Kinerja .....	25
C. Definisi .....	27
D. Tambahan Penghasilan Pegawai .....	27
E. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi .....	33
<b>BAB III : GAMBARAN UMUM BKD MUARO JAMBI</b>	
A. Sejarah Berdirinya Kab. Muaro Jambi .....	35
B. Letak Geografis dan ADM .....	36
C. Kondisi Fisik Wilayah.....	37
D. Kedudukan .....	37

E. Visi dan Misi BKD Muaro Jambi .....	38
F. Struktur Organisasi.....	41
G. Tugas dan Fungsi BKD .....	42

#### **BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

A. Implementasi Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Setelah Mendapat Tambahan Penghasilan Pegawai .....	44
B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi .....	67

#### **BAB V: PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	69
B. Saran.....	71

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

#### **CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah PNS/Non PNS .....	5
Tabel 2.1 Jadwal Penelitian.....	19
Tabel 4.1 Perbandingan Target .....	52



## Daftar Gambar

Gambar1.1Daftar Absensi.....	6
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	41



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
  2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## DAFTAR SINGKATAN

BKD	: Badan Kepegawaian Daerah
TPP	: Tambahan Penghasilan Pegawai
Perda	: Peraturan Daerah
PP	: Peraturan Pemerintah
Perbup	: Peraturan Bupati
UU	: Undang-undang

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah. Pegawai ASN dibagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Perlu diperhatikan bahwa "ASN belum tentu PNS, sedangkan PNS sudah pasti berstatus ASN." Lebih tepatnya, kedudukan ASN merupakan pejabat negara yang dilantik oleh Presiden, yang bisa dari Pegawai Negeri atau dibawah lingkup BKN atau lembaga legislatif, lembaga yudikatif, (setara eselon I dan II) yang terpilih untuk mendapat "jabatan negara" dan dipilih oleh Presiden/Wakil Presiden. Keseluruhan aturan tentang PNS, PPPK ataupun Pegawai Pemerintah hingga ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.<sup>1</sup>

Terwujudnya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkinerja, disiplin, sejahtera, dan berkompetensi merupakan tujuan yang hendak dicapai dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Rendahnya kinerja, disiplin dan kesejahteraan serta kompetensi ASN yang

---

<sup>1</sup>Dubuisson, O. (2000). *ASN.1 Communication Between Heterogeneous Systems*. Hlm. 12.

menjadi permasalahan birokrasi berkepanjangan serta berbagai dampak negatif yang ditimbulkannya diharapkan dapat segera diakhiri.<sup>2</sup>

Pemerintah Daerah diberikan wewenang untuk memberikan Tambahan Penghasilan kepada ASN di daerahnya sesuai dengan kemampuan keuangan daerahnya. Pada pasal 58 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan pasal 39 ayat (1) Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang terakhir kali diubah dengan Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 disebutkan bahwa : “Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.” daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.” Lebih lanjut pada pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan pasal 39 ayat (8) Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah menegaskan bahwa : ”Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai ASN Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah”.<sup>3</sup>

Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Muaro Jambi Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Tambahan

<sup>2</sup> Robbins, Stephen P., 1996. Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa Hidayana Pujaatmaka, (Jakarta, Prenhalindo. 2019), hlm.32.

<sup>3</sup> Antonius Tangke Parung, “Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara,” *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 26 Nomor 2, Edisi Agustus 2020 p-ISSN : 1410-8399, e-ISSN : 2615-3424 hlm 178.

Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi.<sup>4</sup>

Hasil observasi awal diketahui bahwa masih ada pegawai yang mendapat pemotongan/pengurangan TPP (tambahan penghasilan pegawai) berhubung karena pegawai tersebut kehadiran/ansensinya tidak maksimal dan tidak mengikuti apel/upacara disetiap hari senin. Keterlambatan ceklok dan tidak mengisi laporan kerja harian yang dimana tiap pegawai diwajibkan menyelesaikan tugas pokok tiap hari kerja. Di lihat dari fakta yang terjadi pengaruh TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) terhadap kinerja pegawai belum sepenuhnya efektif untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian untuk memberikan solusi yang tepat agar kinerja pegawai dapat berjalan secara efektif.<sup>5</sup>

Pada dasarnya kinerja adalah tanggung jawab dari setiap pekerja di dalam suatu organisasi. Kinerja yang optimal adalah kerja yang mengikuti prosedur dan tata cara sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Maka dari itu hal tersebut harus memiliki berbagai kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga yang diharapkan dapat dicapai sesuai dengan yang diinginkan.<sup>6</sup>

<sup>4</sup>Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi.

<sup>5</sup>Liza Hardani, dkk, Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Kelas 1Banjarmasin, *Jurnal Wawasan Manajemen Vol. 4 No. 1 (Februari 206)*.

<sup>6</sup> Basri Muhammad, *Budaya Organisasi dan Pelayanan Publik*, Makasar : Yapma/ 2012).

**Tabel 1.1**  
**Jumlah PNS/NON PNS di Badan Kepegawain Daerah Kabupaten MuaroJambi**

No	PNS	HONORER
1	26 Orang	6 Orang
2	Jumlah	32 Orang

Jumlah Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah keseluruhan berjumlah 32 Orang, 26 orang PNS dan 6 orang Non PNS. Yang berhak menerima TPP itu hanya Pegawai Negeri Sipil sedangkan Tenaga Non PNS/Honorar tidak mendapatkan TPP.

Pemberian TPP kepada PNS di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) didasarkan pada beban kerja (menurut kelas kerja dan nilai jabatan) serta capaian prestasi kerja yang terdiri dua aspek yaitu sasaran kerja pegawai dengan bobot penilaian 60% Absensi dengan menggunakan Finger Print/Siko dan 40% Kinerja yaitu berupa laporan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka pemerintah daerah kabupaten muaro jambi dalam upaya meningkatkan disiplin, kinerja dan kesejahteraan PNS daerah telah menetapkan kebijakan daerah melalui Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Muaro Jambi.

**Gambar 1.1**  
**Daftar Absensi Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah**  
**Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2022**

NO	NAMA/NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	NO	NAMA/NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN
<b>I. BAGIAN SEKRETARIAT</b>				<b>IV. BIDANG KEPANGKATAN DAN KESEJAHTERAAN APARATUR SIPIL NEGARA</b>			
1	Drs. SURIADIN NIP. 196303031986031013	Pembina Utama Muda* (IV/c)	Kepala	25	HENDRI WIJAYA, S.Pd NIP. 197102519981110002	Pembina (IV/a)	Kabid Kepangkatan dan Kesejahteraan ASN
2	HAZBULLAH, SE NIP. 197401072000121003	Pembina Tk I (IV/b)	Sekretaris	26	DEBI ASTRAVIANA, S.IP NIP. 198512072011012003	Penata (III/c)	Analisis SDM Aparatur Kepegawaian
3	AHMAD PERBIANTO, SE NIP. 198402252009021007	Penata TK I (II/d)	Kasubag Perencanaan & Kepegawaian	27	ERMA ARIS, S.A.P NIP. 19790722 2006 04 2 012	Penata (III/c)	Analisis SDM Aparatur Kepegawaian
4	ZAYADI, S.Pd NIP. 198312262009031002	Penata (II/c)	Kasubag Umum & Keuangan	28	EDY SIWANTONO, S.Pd.M.Pd NIP. 197202081998031008	Pembina (IV/a)	Analisis SDM Aparatur Kepegawaian
5	INDAH RESIANA, S.IP NIP. 198810192007012 001	Penata Tk.I (II/d)	Fungsional Umum	29	FREDDY TAMBUNAN, SE NIP. 198702112009031003	Penata Muda TK I (III/b)	Fungsional Umum
6	MARDIANA, A.Md NIP. 19800817 200604 2008	Penata (II/c)	Fungsional Umum	30	VERANI, SE NIP. 198809022019032002	Penata Muda (III/a)	Fungsional Umum
7	RUDIANSYAH, SH NIP. 19850120 2010 01 1 001	Penata Muda (II/a)	Fungsional Umum	31	YUSNIDAR, A.Md NIP. 19841214 2011 01 2 005	Penata Muda (III/a)	Fungsional Umum
8	BUDI RIVALDI NIP. 19821227 2009 01 1 005	Pengantar TK I (II/d)	Fungsional Umum	32	SABLI BODONG, SE		Honorar
9	SADI		Honorar	A : Alpa I : Izin S : Sakit TB : Tugas Belajar TL : Terlambat CP : Cepat Pulang TK : Tanpa Keterangan C : Cuti			
10	SARTIKA, SE		TKS				
11	YUNITA		TKS				
<b>II. BIDANG MUTASI DAN PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA</b>							
12	HENDRA KASMI, SH NIP. 197703202007011005	Pembina (IV/a)	Kabid Mutasi dan Pengembangan Aparatur Sipil Negara				
13	JUNALDI, SE, ME NIP. 197606091998111002	Pembina (IV/a)	Analisis SDM Aparatur Kepegawaian				
14	KURNIATI, SE NIP. 197506012006042010	Penata (III/c)	Analisis SDM Aparatur Kepegawaian				
15	M. NIZAM, SE NIP. 197904152007011002	Penata (III/c)	Analisis SDM Aparatur Kepegawaian				
16	MUHAIMIYANI, S.Sos NIP. 197705012006042016	Penata (III/c)	Fungsional Umum				
17	RENGGA FREDASWARA, SE NIP. 19901272019031001	Penata Muda (III/a)	Fungsional Umum				
18	ENDANG DOHERIA ANGRAINISE		TKS				
<b>III. BIDANG PENGANGKATAN, PENSIUN DAN DATA APARATUR SIPIL NEGARA</b>							
19	RINI HERAWATI, SH, MH NIP. 197908052003122005	Penata Tk.I (II/d)	Kabid Pengangkatan, Pensiun dan Data Aparatur Sipil Negara				
20	PERI YANTO, SH NIP. 19811113 2007 011 003	Penata Tk. I (II/d)	Analisis SDM Aparatur Kepegawaian				
21	AGUNG MULIA HUSNIR, SE NIP. 198612192009021003	Penata Tk. I (II/d)	Analisis SDM Aparatur Kepegawaian				
22	SUKRIA LAKSANA, SH NIP. 19840713 2010 01 1 002	Penata Muda (II/a)	Fungsional Umum				
23	YOSE FRENZA, A.Md NIP. 198907112019031002	Pengantar (II/c)	Fungsional Umum				

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ **Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara : Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi**”.

## B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian, yang jawabannya dicarikan melalui penelitian. Rumusan masalah ini merupakan panduan awal bagi peneliti untuk penjelajahan pada objek yang diteliti.

1. Bagaimana Implementasi Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Setelah Mendapat Tambahan Penghasilan Pegawai?
2. Apa Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi?

### C. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan pembahasan agar lebih terarah serta tidak menyimpang dari tujuan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi. Batasan masalah penelitian ini mencakup aspek-aspek berikut: (1) pengaruh pemberian TPP terhadap motivasi kerja dan produktivitas ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi; (2) faktor-faktor pendukung dan hambatan dalam implementasi TPP di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi. Penelitian ini akan berfokus pada ASN yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi dengan mempertimbangkan konteks kepegawaian dan kebijakan terkait TPP yang berlaku di daerah tersebut.

### D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Dengan metode kualitatif, maka peneliti dapat menemukan pemahaman terhadap situasi sosial yang diteliti, hipotesis, pola hubungan yang akhirnya dapat dikembangkan menjadi teori.

#### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk Mengetahui Bagaimana Implementasi Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Setelah Mendapat TPP.
- b. Untuk Mengetahui Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi

## 2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk :

- a. Untuk kontribusi penulis ke semua pihak dan yang paling utamanya untuk mengembangkan wawasan bagi mahasiswa prodi ilmu pemerintahan dalam proses Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan TPP Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- b. Sebagai sarana untuk menambah wawasan bagi penulis dalam rangka mengembangkan keilmuan yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.
- c. Serta untuk meyelesaikan sebagai persyaratan strata satu (S.1) dalam bidang ilmu pemerintahan pada fakultas syari'ah UIN STS Jambi.

## E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka atau literature review adalah sebuah penelusuran penelitian terdahulu yang memiliki kaitan langsung atau tidak langsung dengan permasalahan penelitian yang diangkat.

Pertama Dalam jurnal Nur Ihsan Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau yang berjudul **“Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri**

**Sipil**". Di dalam jurnal ini membahas mengenai Evaluasi kebijakan yang dilihat dari segi Proses implementasi kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dilingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau dimaksudkan untuk melakukan penilaian untuk menentukan tingkat kepatuhan implementor atau pelaksana terhadap standar dan prosedur yang telah ditetapkan pada kebijakan sehingga bisa melihat sejauhmana sumber daya sampai pada kelompok sasaran.

Sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian di atas , yaitu penelitian ini berfokus pada evaluasi pada kinerja yang mana dalam pemberian TPP terhadap ASN di Lab. Muaro Jambi perlu di lakukan evaluasi lagi. Ini di karnakan penulis melihat masih belum optimalnya kinerja yang di lakukan ASN Kab. Muaro Jambi.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Antonius Tangke Parung Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara dengan judul **"Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara"** menjelaskan bahwa Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di BKPP diberikan berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja PNS. Penetapan beban kerja masing-masing jabatan berdasarkan hasil analisis beban kerja.

berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan Di Lingkungan Instansi Pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyusunan sasaran kerja PNS pada BKPP telah dilaksanakan sesuai dengan

prosedur dan ketentuan yang ada, dimana setiap PNS dalam menyusun sasaran kerjanya didasarkan pada tugas pokok, fungsi dan rincian tugas jabatannya. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian diatas yaitu pada penelitian diatas terfokus pada pelaksanaan pemberian TPP serta lebih mengedepankan dari segi aspek pelatihan dan pendidikan dan pegawai sedangkan dalam penelitian ini lebih mengukur kinerja pegawai dalam pemberian TPP.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Maulya Naifah Mustakim Pakihi Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, ditulis pada tahun 2020 yang berjudul: **Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto** menjelaskan bahwa Istilah Tunjangan Kinerja atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) termasuk hal yang baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang sering digunakan sebagian besar PNS yaitu remunerasi.

Peraturan kepala BPS No. 76 Tahun 2012, memaparkan bahwa tunjangan kinerja yaitu imbalan yang diberikan sebagai kompensasi melakukan agenda reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh pegawai. Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat ataupun menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kerjanya. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu mengambil objek penelitian pada dinas pendidikan dan kebudayaan dan terfokus pada pengaruh terhadap pemberian TPP sedangkan pada penelitian ini melakukan penelitian di BKD Kabupaten Muaro Jambi .

Penelitian ini dengan penelitian saya yaitu penelitian terdahulu meneliti tentang prestasi pegawai terhadap pemberian TPP sedangkan penelitian ini meneliti tentang tingkat kinerja kepegawaian terhadap pemberian TPP. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu penelitian ini membahas tentang motivasi kerja sedangkan penelitian saya mengenai tentang kinerja pegawai terhadap TPP.

Dari ke 3 penelitian terdahulu yaitu menjelaskan mengenai tentang TPP dikalangan pegawai negeri sipil dan meningkatkan disiplin. Sedangkan penelitian saya juga membahas tentang TPP perbedaan dari penelitian sebelumnya yang membedakannya yaitu masalah kerjanya.

## F. Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkontruksi fenomena dan menemukan hipotesis.<sup>7</sup>

### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini tentang Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Studi di Badan Kepegawaian

<sup>7</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung ; CV Alfabeta 2020). Hlm 9-10.



Daerah Kabupaten Muaro Jambi. Berdasarkan Perbub Nomor 7 Tahun 2020 pemilihan lokasi ini berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Lokasi penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian, serta sangat relevan dalam mengungkapkan permasalahan sehubungan dengan pelaksanaan TPP di Muaro Jambi
- b. Objek penelitian sangat memberikan respon positif terhadap pelaksanaan TPP.
- c. Berdasarkan observasi awal beberapa dari objek dan subjek (Kasubid Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi)
- d. Penelitian memiliki keterbukaan dalam memberikan informasi tentang TPP di muaro jambi.

## B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di pakai dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif yaitu untuk mengetahui dan menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti.<sup>8</sup> Sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui penelitian ini tentang Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi. Menurut Sugiono menyatakan bahwa “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai Instrumen Kunci.

---

<sup>8</sup>Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm 22.

## C. Jenis dan Sumber Data

### a. Jenis Data

Dalam merumuskan skripsi ini, penulis melakukan penelitian, maka sumber data atau informasi yang menjadi data buku penelitian, untuk diolah merupakan data yang berbentuk bahan primer dan bahan sekunder.

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara melakukan studi lapangan dari sumbernya ataupun dari lokasi objek penelitian, atau keseluruhan data hasil penelitian yang diperoleh di lapangan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara secara langsung baik dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah maupun pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sejumlah keterangan yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber perantara. Data ini diperoleh dengan cara mengutip dari sumber lain, sehingga tidak bersifat *authentic*, karena sudah diperoleh dari tangan kedua, ketiga, dan seterusnya.<sup>9</sup>

### b. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dari mana itu dapat diperoleh, sumber data dalam penelitian disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian. Adapun sumber data dalam penelitian ini berupa literatur-literatur yang mendukung penelitian ini baik berupa buku, koran, majalah, dan jurnal. Di Kantor Badan Kepegawaian

<sup>9</sup>Sayuti Una, *Pedoman Penulisan Skripsi Edisi Revisi* (Jambi: Syariah Press IAIN STS,2014),hlm.34

Daerah Kabupaten Muaro Jambi berperan dalam memberikan kebijakannya untuk menjalankan tugasnya sesuai Undang-Undang atau aturan negara tentang TPP di muaro jambi.

#### D. Unit Analisis

Unit analisis dalam penulisan skripsi perlu dicantumkan apabila penelitian tersebut adalah penelitian lapangan yang tidak memerlukan populasi dan sampel. Dalam penelitian ini informan ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu cara pengambilan sample dengan pertimbangan informasi. Penentuan unit sampel dianggap telah memadai apabila telah sampai pada tahap kelebihan artinya bahwa dengan menggunakan informan selanjutnya boleh dikatakan tidak lagi diperoleh tambahan informasi baru.<sup>10</sup>

#### E. Instrument Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.<sup>11</sup> Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Pengamatan (*Observasi*)

Nasution (1988) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengetahui dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.. Sanafiah Faisal (1990) mengklasifikasikan observasi merupakan observasi partisipasi observasi

<sup>10</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, hlm. 85.

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung ; CV Alfabeta ). Hlm 104

yang secara terang-terangan dan tersamar (*overt observation dan covert observation*).<sup>12</sup>

## 2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara suatu proses intraskidan komunikasi untuk mendapatkan informasi yang diperoleh dengan cara bertanya langsung kepada responden.<sup>13</sup>

Wawancara dilakukan dengan Kepala Badan bapak Dr. Suriadin dan beberapa tenaga pegawai yaitu Ahmad Pebrianto, SE sebagai Kasubag Perencanaan, Hendri Wijaya, S.pd Kabid Kepangkatan dan Kesejahteraan ASN, Edy Siswantonono, S.pd. M.pd Analis SDM Aparatur Kepegawaian.<sup>14</sup>

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.<sup>15</sup>

## F. Teknik Analisis Data

Tehnik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya sehingga mudah dipahami dan tentunya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>16</sup>

<sup>12</sup> Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung ; CV Alfabeta ). Hlm 106

<sup>13</sup>Singarimbul dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*.Cet. Ke-19, (Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia,2008), hlm. 192.

<sup>14</sup> Esterbeg, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung ; CV Alfabeta ). Hlm 114

<sup>15</sup>Arikuto Siharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 236.

<sup>16</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R & N*, Cet Ke-19, (Bandung: Alfabeta,2014), hlm. 203.

Analisis data dalam penelitian secara teknis dilaksanakan secara induktif yaitu analisa yang dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

a. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Pengumpulan data adalah pengumpulan yang diperoleh dari lapangan baik berupa arsip-arsip, dokumen-dokumen, gambar-gambar dan lainnya.

b. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data adalah merupakan suatu proses pemilihan, penyusutan perhatian pada penyederhanaan data yang didapatkan dari catatan tertulis di lapangan.

c. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data ini dapat membantu penulis dalam memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan pemahaman yang penulis dapat dari penyajian-penyajian tersebut.

d. Verifikasi Data

Dari data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, dokumentasi, studi literature kemudian peneliti mencari makna dari hasil penelitian atau dari hasil yang terkumpul.

## 1. Jadwal Penelitian

**Tabel 2.1**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2022-2023																			
		Mei				Oktober				Desember				Januari				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			X																	
2	Pembuatan Proposal					x	x	x	x												
3	Perbaikan Proposal dan Seminar												x								
4	Surat Izin Riset															X					
5	Pengumpulan Data																x				
6	Pengolahan dan Analisis Data																x				
7	Pembuatan Laporan																x				
8	Bimbingan dan Perbaikan																X				
9	Agenda dan Ujian Skripsi																	x			
10	Perbaikan dan Penjili																	x	x	x	x

## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### 1. Kerangka Teori

##### A. Teori Kebijakan Publik

Definisi kebijakan publik merupakan salah satu tindakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya terhadap pengambilan keputusan.<sup>17</sup> Hukum diciptakan untuk dilaksanakan. Hukum dapat dilihat dari bentuknya melalui kaidah yang dirumuskan secara eksplisit, didalamnya terkandung tindakan yang harus dilaksanakan berupa penegakan hukum. Penegakan hukum merupakan suatu proses berlangsungnya pelaksanaan hukum yang melibatkan manusia dan tingkah lakunya.<sup>18</sup>

Implementasi merupakan serangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan.<sup>19</sup> Dapat dipahami bahwa implementasi merupakan salah satu tahap dalam kebijakan publik. Kebijakan publik dalam bentuk Undang-Undang adalah jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau sering disebut sebagai peraturan pelaksanaan.

Teori Implementasi menurut Edward dan Emerson, menjelaskan bahwa terdapat empat variabel kritis dalam implementasi kebijakan publik atau program, diantaranya; komunikasi atau kejelasan informasi, konsistensi informasi, ketersediaan sumber daya dalam jumlah dan mutu tertentu, sikap dan

<sup>17</sup> Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia

<sup>18</sup> Ishaq, Dasar-dasar Ilmu Hukum, Jakarta : Sinar Grafika, 2008, hlm. 244

<sup>19</sup> Affan Gaffar, Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan, Jogja : Pustaka Pelajar Kedasama, 2009, hlm. 294

komitment dari pelaksana program atau kebijakan birokrat, dan struktur birokrasi atau standar operasi mengatur tata kerja dan tata laksana.

Variabel-variabel tersebut saling berkaitan satu sama lain untuk mencapai tujuan implementasi kebijakan peraturan. Komunikasi berkenaan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan pada publik, ketersediaan sumberdaya untuk melaksanakan kebijakan, sikap dan tanggap dari pelaku yang terlibat, dan struktur pelaksana kebijakan. Ketersediaan sumberdaya pendukung untuk melaksanakan kebijakan yaitu sumber daya manusia, merupakan aktor penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan dan merupakan potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang meliputi isik maupun non fisik berupa kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengalaman, keahlian, keterampilan, dan hubungan personal.

Pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata penerapan atau implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekadar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

### 1. Definisi Kebijakan Publik

Definisi kebijakan publik berdasarkan kajian kebijakannya dapat dibedakan antara analisis kebijakan sebelum adanya kebijakan publik tertentu dan sesudah adanya kebijakan publik tertentu. Analisis kebijakan sebelum adanya kebijakan publik berpijak pada permasalahan publik semata sehingga hasilnya



benar-benar sebuah rekomendasi kebijakan publik yang baru. Keduanya baik analisis kebijakan sebelum maupun sesudah adanya kebijakan mempunyai tujuan yang sama yakni memberikan rekomendasi kebijakan kepada penentu kebijakan agar didapat kebijakan yang lebih berkualitas.

## 2. Tahapan Kebijakan Publik

Adapun tahapah kebijakan publik menurut William Dunn sebagai berikut:

- a. Penyusunan Agenda
- b. Formulasi Kebijakan
- c. Adopsi/ Legitimasi Kebijakan
- d. Penilaian/ Evaluasi Kebijakan

## 3. Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan publik merupakan suatu kegiatan yang dimaksudkan oleh seorang pelaksana atau implementor dengan tujuan untuk merealisasikan suatu program pemerintah sehingga menunjukkan hasil atau mencapai tujuan yang ingin dicapai bagaimana tahap strategi implementasi kebijakan public.

## 4. Evaluasi Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan suatu aktivitas yang dilakukan pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kebijakan publik umumnya ditetapkan oleh pihak pemerintah. Level kebijakan bisa berada pada tingkat umum, tingkat pelaksanaan, dan tingkat teknis. Suatu kebijakan dibuat secara sengaja, karena hendak mewujudkan tujuan tertentu. Kebijakan memiliki unsur-unsur yang dengannya dapat dimengerti mengapa kebijakan tersebut perlu ada. Unsur penting

dari kebijakan, yaitu (1) tujuan kebijakan, (2) masalah, (3) tuntutan (demand), dan (4) dampak atau outcomes. Kata “publik” dalam kebijakan publik dapat dipahami ketika dikaitkan dengan istilah “privat”. Istilah publik dapat dirunut dari sejarah negara Yunani dan Romawi Kuno. Bangsa Yunani Kuno mengekspresikan kata publik sebagai koinion dan privat disamakan dengan idion. Bangsa Romawi Kuno menyebut publik dalam bahasa Romawi res-publica dan privat sebagai res-privata. Dengan menelusuri literatur sejarah Romawi, Gobetti (2007) memilah istilah privat dalam kaitannya dengan individu atau person; sedangkan publik merujuk pada komunitas atau negara. Dalam analisis Gobetti, John Locke termasuk pemikir politik yang lebih menekankan pada kepentingan privat atau individu.<sup>20</sup>

Dalam bukunya Budi Winarno, Kebijakan Publik Teori dan Proses mengutip pernyataan Edward A. Sucman yaitu di sisi lain lebih masuk ke sisi praktis dengan mengemukakan enam langkah dalam evaluasi kebijakan, yaitu:

- 1) Mengidentifikasi tujuan program yang akan dievaluasi.
- 2) Analisis terhadap masalah.
- 3) Deskripsi dan standarisasi kegiatan.
- 4) Pengukuran terhadap tingkatan perubahan yang terjadi.
- 5) Menentukan apakah perubahan yang diamati merupakan akibat dari kegiatan tersebut atau karena penyebab lain.
- 6) Beberapa indikator untuk menentukan keberadaan suatu dampak.

---

<sup>20</sup>Handoyo Eko, Irfan Ridwan Maksum, dkk, *Tinjauan Kritis atas Penerapan Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Lingkungan Pemerintah Daerah*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia UI-Press, 2013), hlm 17



Hasil evaluasi akan dianalisa sebagai pertimbangan bagi pembuat kebijakan untuk melakukan penyesuaian atau perubahan demi penyempurnaan kebijakan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa suatu kebijakan publik tidaklah permanen tetapi membutuhkan penyesuaian, karena kebijakan sangat dipengaruhi oleh faktor politik, sosial, ekonomi, budaya, teknologi dan informasi yang senantiasa dinamis.

Dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan digunakan kriteria-kriteria umum yang dimaksudkan untuk memberi arahan bagi evaluator. Kriteria-kriteria yang dirumuskan akan dapat dijadikan sebagai salah satu patokan dalam menentukan apakah suatu kebijakan berhasil atau gagal.

Dunn menggambarkan kriteria-kriteria evaluasi kebijakan yang meliputi 3 (tiga) tipe sebagai berikut:<sup>21</sup>

**a) Efektifitas (*Effectiveness*)**

Berkenaan dengan apakah suatu alternatif mencapai hasil (akibat) yang diharapkan atau mencapai tujuan dari diadakannya tindakan. Efektifitas yang secara dekat berhubungan dengan rasionalitas teknis, selalu diukur dari unit produk atau layanan atau nilai moneter.

**b) Efisiensi (*Efficiency*)**

Berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk meningkatkan tingkat efektifitas tertentu. Efisiensi yang merupakan sinonim dengan rasionalitas ekonomi, adalah merupakan hubungan antara efektifitas dan usaha yang terakhir umumnya diukur dari ongkos moneter.

<sup>21</sup>Andersson, A. (2008). Dunn´ s lärstilsmodell-teori och praktik, hlm. 143

### c) Kecukupan (*Adequacy*)

Berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektifitas memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah. Kriteria kecukupan menekankan pada kuatnya hubungan antara alternatif kebijakan dan hasil yang diharapkan.

### B. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik dalam bentuk tindakan yang efektif dan efisien dan akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian. Menurut Hansen dan Mowen pengukuran kinerja terbagi menjadi dua kelompok, yaitu tradisional dan kontemporer. Pengukuran kinerja tradisional dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang dianggarkan atau biaya standar sesuai dengan karakteristik pertanggung jawabannya.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Copellos menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Pengertian kinerja dalam KBBI, dikatakan bahwa kinerja: 1) suatu yang dicapai; 2) prestasi yang diperlihatkan; dan 3) kemampuan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja dapat

dilihat dari dimensi yang berbeda. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang menurut ukuran tertentu, dalam kurun waktu untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Aparatur dalam KBBI, Aparatur adalah perangkat, alat, (negara, pemerintah); para pegawai (negeri); negara alat kelengkapan negara terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari; aparatur negara. Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 ayat ke-3 Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.<sup>22</sup>

Menurut Barusman jabatan itu adalah “sesuatu kumpulan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang untuk keseluruhannya dinyatakan sebagai bebanyang dipikul pada seorang pekerja”. Jenis Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari;

<sup>22</sup>Copellos et at, *Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara*, (Kota Malang: Ahlimedia Press Anggota IKAPI; 264/jti/2020), hlm 1-18

1. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan serta publik administrasi pemerintahan dan pembangunan.
2. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan Fungsional dalam ASN terdiri dari dua jabatan, yaitu Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan.
3. Jabatan Pimpinan Tinggi sekelompok jabatan tertinggi pada instansi dan perwakilan. Jabatan pimpinan tinggi terdiri dari pejabat struktural tertinggi, staf ahli analisis kebijakan, dan pejabat lainnya yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.<sup>23</sup>

### C. Definisi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kalimat yang mengungkapkan makna, keterangan, atau ciri utama dari orang, proses atau aktivitas: Beberapa konsep yang digunakan dalam skripsi ini adalah :

#### 1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan Penghasilan Pegawai yang disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kelas jabatan, nilai jabatan, dan pertimbangan objektif lainnya.<sup>24</sup> Jabatan pelaksana adalah sekelompok pegawai aparatur sipil negara yang bertanggung jawab melaksanakan

<sup>23</sup>Barusman et al, *Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara*, (Kota Malang: Ahlimedia Press Anggota IKAPI; 264/jti/2020), hlm 8

<sup>24</sup>Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Kabupaten Muaro Jambi.

kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan di lingkungan kabupaten muaro jambi. Nilai jabatan adalah akumulasi poin faktor evaluasi jabatan fungsional yang digunakan untuk menentukan kelas jabatan. Sedangkan kelas jabatan adalah tingkat jabatan struktural maupun jabatan fungsional dalam satuan organisasi perangkat daerah yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran tunjangan penambahan penghasilan pegawai.

#### Maksud dan Tujuan

##### Pasal 2

1. Maksud dibuatnya Peraturan Bupati tentang TPP adalah untuk memberikan motivasi pegawai pada SKPD di lingkungan pemerintah kabupaten muaro jambi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam upaya meningkatkan kinerja yang beresangkutan.
2. Tujuan dibuatnya Peraturan Bupati tentang TPP adalah untuk :
  - a. Meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
  - b. Meningkatkan disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi; dan
  - c. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.

##### Pasal 5

1. Kriteria TPP diberikan kepada pegawai berdasarkan kelas jabatan, nilai jabatan sesuai dengan hasil evaluasi jabatan, harga jabatan dan faktor penyeimbang serta penyeimbang objektif lainnya.
2. Nilai TPP berdasarkan kelas jabatan, nilai jabatan, harga jabatan dan faktor penyeimbang untuk kelompok jabatan struktural dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam lampiran 1 peraturan bupati.

##### Pasal 6

1. TPP sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (1) tidak diberikan kepada:
  - a. Pegawai pengawas sekolah, kepala sekolah dan guru yang menerima tunjangan sertifikasi.
  - b. Pegawai yang ditugaskan penuh di luar instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Muaro Jambi.
  - c. Pegawai yang sedang melaksanakan tugas belajar.
  - d. Pegawai yang sedang melaksanakan cuti diluar tanggungan negara.
  - e. Pegawai yang tidak dapat melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan berlaku.
  - f. Pegawai titipan di Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi.
  - g. Pegawai yang diberhentikan sementara; dan
  - h. Pegawai terdakwa atau terpidana.
2. Bagi pegawai yang pensiun dan/atau meninggal dunia tetap diberikan tambahan penghasilan berdasarkan hari kerja dibulan berkenaan.

#### Penganggaran dan Tata Cara Perhitungan :

1. TPP dibebankan kepada anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten muaro jambi setiap tahun anggaran sesuai dengan kemampuan keuangan daerah atas persetujuan DPRD.
2. Perhitungan TPP bagi pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (1) berdasarkan kehadiran dan pencapaian kinerja.
3. Pertimbangan bobot penilaian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah :
  - a. Kehadiran sebesar enam puluh perseratus (60 %) ; dan
  - b. Pencapaian kinerja sebesar empat puluh perseratus (40 %)
  - c. Nilai TPP bagi CPNS sebesar delapan puluh perseratus (80%) dari besaran TPP sesuai formasi jabatan dengan cara perhitungan sama dengan PNS

- d. Tata cara perhitungan besaran TPP perbulan untuk jabatan struktural, Jabatanpelaksana,dan jabatan fungsional tertentu berdasarka perkalian variabel nilai jabatan,harga jabatan,dan faktor penyeimbang.

Pemberian TPP kepada PNS di Badan Kepegawaian Daerah didasarkan pada beban kerja (menurut kelas dan nilai jabatan) serta capaian prestasi kerja yang terdiri dari dua aspek yaitu sasaran kerja pegawai dengan bobot penilaian 60% Absen yaitu dengan menggunakan Finger Print/Siko dan yang bobot aspek penilaian yang kedua 40% Kinerja yaitu berupa Laporan.

Menyangkut pengukuran perilaku kerja dalam hal ini kedisiplinan kehadirankerja diukur dengan menggunakan absensi elektronik, dimana setiap PNS harus menekan finger pada saat masuk dan pulang kerja. Seluruh data kehadiran kerja terekam, namun dalam proses perhitungan realisasi kehadiran kerja yang dibuat dalam rekapitulasi kehadiran PNS setiap akhir bulan, keterlambatan masuk kerja serta pulang lebih awal sebelum waktunya tetap dihitung hadir penuh. Dengan kata lain bahwa jumlah kehadiran PNS yang datang tepat waktu dan pulang setelah jam kerja tidak berbeda dengan PNS yang sering datang terlambat atau pulang lebih awal. Kondisi tersebut tentu akan menurunkan bahkan mematikan motivasi PNS untuk berupaya hadir sebelum jam kerja dan pulang setelah jam kerja untuk menyelesaikan target bahkan bekerja untuk melampaui target.<sup>25</sup> Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah terutama peningkatan kinerja pegawai, maka perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerjadengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai negeri sipil

<sup>25</sup> Antonius Tangke Parung, “ Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negari Sipilpada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara,” *Jurnal Administrasi Negara*,V26-02,Edisi Agustus 2020 p-ISSN: 1410-8399,e-ISSN: 2615-3424,hlm 179-180.



yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang tata cara persetujuan menteri dalam negeri terhadap tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah daerah bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam serta berlaku menyeluruh bagi Aparatur Sipil Negara sehingga dapat meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri tersebut bahwa tujuan dari diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.<sup>26</sup>

Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan. Cara yang ditempuh, yaitu dengan segera menarik daftar hadir setelah jam kehadiran sudah lewat dan memberikan daftar hadir menjelang jam pulang.

Ketentuan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dan ketentuan pelaksanaannya ditetapkan

---

<sup>26</sup>Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah.

dengan surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawain Negara Nomor 23/SE/1980 Tahun 1980.<sup>27</sup>

1. Setiap Pegawai ASN wajib mengikuti apel Senin dan Upacara gabungan pada pukul 08:00 WIB atau waktu yang telah ditetapkan dan merupakan bagian dari penilaian disiplin.
2. Selain pegawai wajib mengisi daftar hadir apel upacara yang dihitung sebagai jam kerja.
3. Apel dan upacara sebagaimana dimaksud pada ayat(1), meliputi:
  - a. Apel setiap Senin di OPD masing-masing; dan
  - b. Upacara gabungan memperingati Hari-hari besar nasional.
4. Sebelum mengikuti upacara ASN wajib melaksanakan presensi kehadiran secara manual.
5. Dalam rangka menegakan disiplin dan kepentingan organisasi masing-masing OPD dapat melaksanakan apel pagi pada hari senin yang diatur sendiri oleh masing-masing kepala OPD.<sup>28</sup>

a. Analisis Jabatan

Analisis jabatan (anjab) merupakan tahapan awal yang harus dilakukan oleh setiap organisasi dalam melakukan perencanaan SDM Perencanaan SDM merupakan kegiatan dimana organisasi melakukan identifikasi kebutuhan jumlah dan jenis-jenis fungsi keryawan yang diperlukan untuk dapat mencapai tujuan. Implementasi dari prinsip pertama ini melalui pelaksanaan analisis jabatan, analisi

<sup>27</sup>Mifta Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, (Jakarta : Kencana, 2008) hlm 76.

<sup>28</sup>Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor Tahun 2018 tentang Ketentuan Hari Jam Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kabupaten Muaro Jambi.

beban kerja/ evaluasi jabatan merupakan input dari beberapa jumlah SDM yang dibutuhkan dan kompetensi apa yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi. Hasil dari analisis jabatan akan diformulasikan dalam suatu deskripsi tugas (*job specification*). Format laporan analisis jabatan menjadi input untuk menentukan kegiatan rekrutmen dan seleksi dari formasi jabatan yang dibutuhkan.

Pemerintah sendiri melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 tahun 2011, mendefinisikan analisis jabatan sebagai proses dan tata cara untuk memperoleh data jabatan yang diolah melalui informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program kelembagaan, ketatalaksanaan kepegawaian dan pengawasan.

Fungsi analisis jabatan menurut Moekijat terdiri dari:<sup>29</sup>

1. Untuk mendapatkan jenis pegawai yang tepat yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi persyaratan jabatan merupakan standar pegawai dimana seorang pelamar jabatan dapat dibandingkan. Isi persyaratan jabatan memberikan dasar untuk penyusunan prosedur seleksi.
2. Untuk menyusun program pelatihan uraian tugas dan persyaratan jabatan memberi informasi dalam kebutuhan isi program pelatihan.
3. Untuk mengadakan penilaian jabatan persyaratan jabatan dari syarat-syarat pegawai dinilai dengan tujuan untuk menentukan nilai jabatan itu dalam bentuk penghargaan.

<sup>29</sup>Moekijat, D. (1994). Koordinasi (Suatu Tinjauan Teoritis). Bandung, Mandar Maju.

b. *Factor Evaluation System (FES)*

*Factor Evaluation System* atau disingkat dengan FES, dijadikan alat untuk menyusun gambaran posisi jabatan dari organisasi publik. Urgensi dari penjelasan gambaran posisi jabatan diperlukan sebelum pemerintah menggaji karyawan dengan layak. Gambaran posisi jabatan merupakan informasi tugas yang disusun oleh manajemen kepala karyawannya dikeluarkan secara resmi oleh instansi terkait.

## 2. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi

Kabupaten Muaro Jambi merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jambi yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 54 Tahun 1999 sebagai daerah pemekaran dari Kabupaten Batanghari, secara resmi Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi mulai dilaksanakan pada Tanggal 12 Oktober 1999. Pusat Pemerintahan di Sengeti sebagai ibu Kota Kabupaten Muaro Jambi dengan pusat perkantoran di Desa Bukit Baling Kecamatan Sekernan. Kabupaten Muaro Jambi memiliki letak geografis wilayah yang strategis sebagai daerah pendukung (*hinterland*) dalam memenuhi Kota Jambi, hal ini tentu memberikan keuntungan bagi Kabupaten Muaro Jambi karena Kabupaten ini memiliki peluang yang cukup besar sebagai daerah pemasok kebutuhan kota jambi, seperti pemasaran untuk hasil pertanian, perikanan, industri dan jasa.

Berdasarkan Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 53 Tahun 2016, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi terdiri dari Sekretariat, Badan dan 3 (tiga) Bidang. Struktur Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Muaro Jambi Nomor 18 Tahun 2009. Sekretariat



Badan Kepegawaian Daerah adalah melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasi di bidang perencanaan dan pelaporan, keuangan, serta umum dan kepegawaian. Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah terdiri dari 2 Sub Bagian, yaitu:

1. Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Sekretariat dalam merencanakan, merumuskan, melaksanakan mengkoordinasi, mengendalikan dan mengawasi urusan perencanaan dan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Sub Bagian Umum dan Keuangan, mempunyai tugas membantu sekretaris dalam merencanakan, merumuskan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi urusan umum dan keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur Sipil Negara.
4. Bidang Pengangkatan, Pensiun dan Data Aparatur Sipil Negara.
5. Bidang Kepangkatan dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup>Profil Pegawai Negari Sipil Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2019.

### BAB III

#### GAMBARAN UMUM BKD MUARO JAMBI

##### A. Sejarah berdirinya kabupaten muaro jambi.

Kabupaten Muaro Jambi merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jambi yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Tanjung Jabung Timur ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3903), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Tanjung Jabung Timur ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 81, tambahan lembaran republik Indonesia nomor 3969 );<sup>31</sup> sebagai daerah pemekaran dari Kabupaten Batanghari, secara resmi Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi mulai dilaksanakan pada Tanggal 12 Oktober 1999. Pusat Pemerintahan di Kota Sengeti sebagai ibu Kota Kabupaten Muaro Jambi dengan pusat perkantoran di Desa Bukit Baling Kecamatan Sekernan. Kabupaten Muaro Jambi memiliki letak geografis wilayah yang strategis sebagai daerah pendukung (*hinterland*) dalam memenuhi Kota Jambi, hal ini tentu memberikan keuntungan bagi Kabupaten Muaro Jambi karena Kabupaten ini memiliki peluang yang cukup besar sebagai daerah pemasok kebutuhan kota jambi

---

<sup>31</sup> Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 53 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Setra Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi  
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

Luas wilayah Kabupaten Muaro Jambi +\_5.264 km<sup>2</sup>, secara administrasi mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a) Sebelah Utara : Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
- b) Sebelah Selatan : Provinsi Sumatera Selatan.
- c) Sebelah Barat : Kabupaten Batanghari dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
- d). Sebelah Timur : Kabupaten Tanjung Jabung Timur.<sup>32</sup>

## B. Letak Geografis dan Administrasi

Secara geografis Kabupaten Muaro Jambi terletak antara 1 derajat 15-2 derajat 20 lintang Selatan dan di antara 103 derajat 10 sampai dengan 104 derajat 20 Bujur Timur. Daerah ini beriklim tropis, yang luas wilayah 5.264 KM. Berdasarkan posisinya Kabupaten Muaro Jambi sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Tanjung Jabung timur, di sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Sumatera Selatan, sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Batanghari dan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Kabupaten Muaro Jambi terdiri dari 11 Kecamatan dan 155 desa atau kelurahan terdiri dari 150 desa dan 5 kelurahan berikut adalah kecamatan yang terletak di antara Kabupaten Muaro Jambi:

1. Kecamatan Mesong terdiri dari 14 Desa 1 Kelurahan.
2. Kecamatan Sungai Bahar terdiri dari 11 Desa.
3. Kecamatan Bahar Selatan terdiri dari 10 Desa.

<sup>32</sup> Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Bupati Muaro Jambi Tahun 2011

4. Kecamatan Bahar Utara terdiri dari 11 Desa.
5. Kecamatan Kumpeh Ulu terdiri dari 18 Desa.
6. Kecamatan Sungai Gelam terdiri dari 15 Desa.
7. Kecamatan Kumpet terdiri dari 16 Desa 1 Kelurahan.
8. Kecamatan Maro Sebo terdiri dari 11 Desa 1 Kelurahan.
9. Kecamatan Taman Rajo terdiri dari 10 Desa.
10. Kecamatan Jambi Luar Kota terdiri dari 19 Desa dan 1 Kelurahan.
11. Kecamatan Sekernan terdiri dari 15 desa dan 1 Kelurahan.<sup>33</sup>

### C. Kondisi Fisik Wilayah

Kabupaten Muaro Jambi merupakan daerah dataran, sebagian besar wilayah dataran di kabupaten muaro jambi berada pada ketinggian 10-100 meter di atas permukaan laut dengan jumlah (74,95%) dan hanya sebagian kecil atau (25,05%) yang berada kurang dari 10 meter di atas permukaan laut. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kabupaten muaro jambi adalah dataran rendah. Sedangkan untuk kemiringan tanah dibagi dalam 4 kelas yaitu datar, landau, terjal, sangat terjal. Sebagian besar kabupaten muaro jambi mempunyai lereng yang datar (67,50%), hanya sebagian kecil (0,44%) mempunyai lereng sangat terjal. Seluruh wilayah kabupaten muaro jambi berada di dataran.

### D. Kedudukan

Gambaran Umum terhadap di Kabupaten Muaro Jambi, selama kurun waktu tahun 2010-2018 telah mengalami pertumbuhan penduduk kurang lebih 3,16 %, dengan pertumbuhan penduduk tertinggi berada pada Kecamatan

<sup>33</sup> Perubahan atas peraturan daerah No 8 Tahun 2017 tentang rencana pembangunan jangka menengah daerah ( RPJMD ) Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2017-2022

Sungai Gelam yang mencapai kurang lebih 5,57 %, diurutkan kedua diduduki oleh Kecamatan Kumpeh Ulu sebesar kurang lebih 4,95 %, disusul oleh Kecamatan Sekernan kurang lebih 3,70 %, Kecamatan Jambi Luar Kota kurang lebi 2.51 %, Kecamatan Mestong kurang lebih 2,30 %, Kecamatan Sungai Bahar kurang lebih 2,05 %, Kecamatan kumpeh kurang lebi 1,78 %, dan terakhir Kecamatan Maro Sebo kurang lebih 1,86 %.

### **E. Visi dan Misi BKD Muaro Jambi**

Adapun Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi yaitu sebagai berikut :

#### **a. Visi**

“Mewujudkan Sumber Daya Pemerintah yang Berkompetensi, Berkualitas dan Profesional, serta memiliki Disiplin dan Loyalitas Tinggi sebagai Aparatur Sipil Nagara”

#### **b. Misi**

1. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian cepat dan akurat.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur dalam menunjang pelaksanaan pembangunan daerah.
3. Meningkatkan pengelolaan sistem manajemen kepegawaian daerah.
4. Meningkatkan pembinaan aparatur secara berkesinambungan.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, ditetapkan 6 (lima) Misi Pembangunan Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2017–2022, sebagai berikut:

1. Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Daerah Yang Bersih, Transparan, berkualitas, Akuntabel, dan Partisipatif Yang Berorientasi Pada Pelayanan Publik. Yaitu prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, meningkatkan kuantitas aparatur pemerintahan yang profesional, berkinerja tinggi dan berorientasi melayani masyarakat.
2. Terwujudnya Sumber Daya Manusia Yang Unggul Dengan Meningkatkan Akses dan Kualitas Pendidikan, Kesehatan serta kebutuhan Dasar Lainnya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Daya Saing Daerah. Yaitu pembangunan yang menekankan pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ini ditandai dengan membaiknya tarif pendidikan dan derajat kesehatan penduduk, yang didukung oleh meningkatnya ketersediaan dan kualitas pelayanan social dasar bagi masyarakat agar lebih produktif serta berdaya saing untuk mencapai kehidupan yang lebih makmur dan sejahtera.
3. Terwujudnya Kehidupan Masyarakat Yang Harmonis, Rukun, Aman Dan Demokratis. Yaitu Pembangunan yang mengedepankan keselarasan kehidupan yang Agamis, kehidupan social politik masyarakat yang berkeadilan dengan menjamin kepastian hukum, kesamaan hak dan kewajiban dalam berbagai bidang serta penerapan demokrasi disemua tingkatan pemerintahan.
4. Terwujudnya Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dan Utilitas

@ Hak cipta milik UIN Surtha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi  
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Lainnya Serta Perwaju dan Penataan Ruang Yang Memiliki Daya Dukung Lingkungan. Yaitu meningkatkan kuantitas dan aksesibilitas pelayanan umum dan utilitas lainnya yang memiliki daya dukung dan daya gerak terhadap pertumbuhan ekonomi dan social serta berkeadilan dan mengutamakan kepentingan masyarakat umum untuk menunjang produksi, produktivitas, efisiensi dan mobilitas public sehingga kondisi semua lapisan masyarakat secara menyeluruh dapat terpenuhi hak-hakdasarnya, baik dibidang sosial, ekonomi, politik dan budaya.

5. Optimalisasi Sumber daya Daerah Melalui Pemberdayaan masyarakat dalam rangka Peningkatkan daya saing daerah. Yaitu Membangun ekonomi daerah yang berbasiskan ekonomi kerakyatan dengan seluruh kekuatan sumber daya daerah, menciptakan iklim investasi yang kondusif, serta penyediaan sarana dan prasarana untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dari semua sector dan meningkatkan daya saing daerah dengan tetap menjaga keseimbangan SDA dan kelestarian lingkungan hidup.
6. Terciptanya Kesejahteraan Masyarakat Berbasis Ekonomi Kerakyatan, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Yaitu mengatasi permasalahan ketidak mampuan masyarakat dalam memenuhi standar minimum kebutuhan hidupnya. Mendorong berkembangnya kegiatan ekonomi masyarakat yang bertumpu pada ekonomi kerakyatan. Pembangunan kesejahteraan social berorientasi

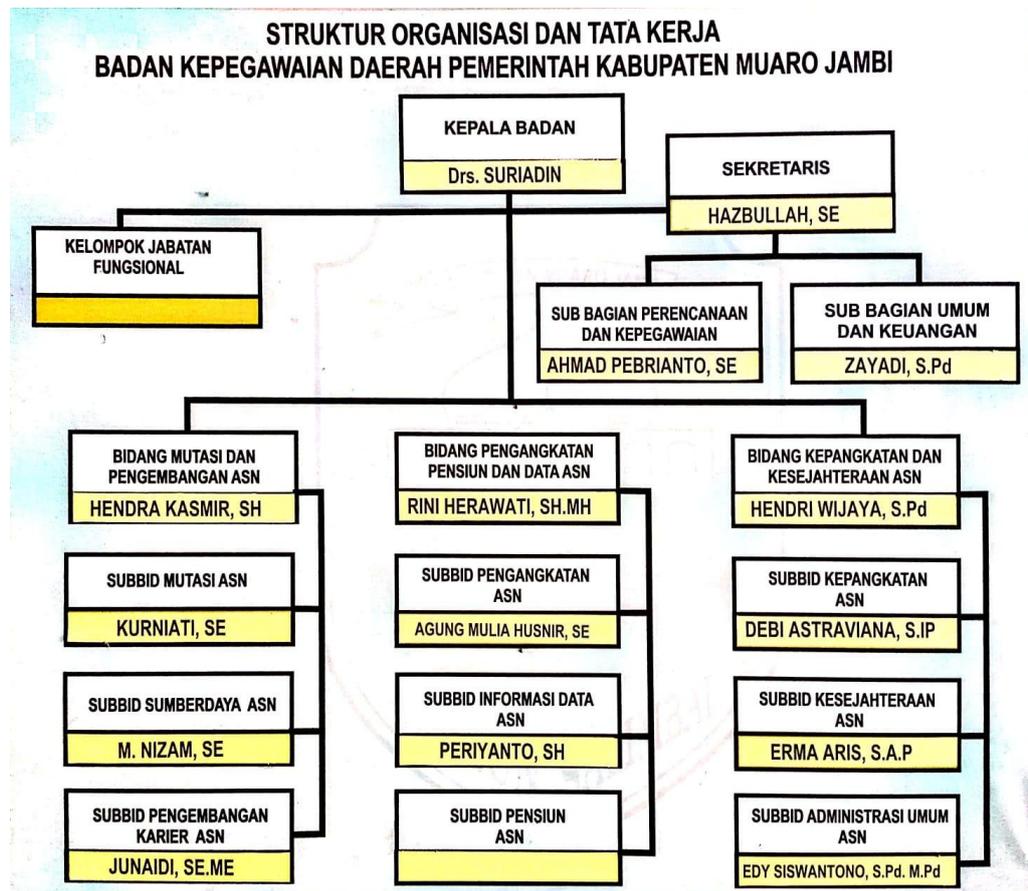


kelompok masyarakat yang kurang beruntung, termasuk masyarakat miskin dan masyarakat yang tinggal di daerah terpencil, tertinggal, dan daerah rawan bencana sertem masyarakat didaerah perbatasan.

## F. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi terdiri dari:

**Gambar 3.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI**



1. Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur Sipil Negara terdiri :
  - a. Sub. Bidang Mutasi Aparatur Sipil Negara
  - b. Sub. Sumber Daya Aparatur Sipil Negara

c. Sub. Bidang Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara

2. Bidang Pengangkatan, Pensiun dan Data Aparatur Sipil Negara terdiri :

- a. Sub. Bidang Pengangkatan Aparatur Sipil Negara
- b. Sub. Bidang Informasi Data Aparatur Sipil Negara
- c. Sub. Bidang Pensiun Aparatur Sipil Negara

3. Bidang Kepangkatan dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara terdiri :

- a. Sub. Bidang Kepangkatan Aparatur Sipil Negara
- b. Sub. Bidang Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara
- c. Sub. Bidang Adm. Umum Aparatur Sipil Negara

#### **G. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah**

a. Tugas Pokok

Membantu Bupati dalam menyusun dan melaksanakan manajemen kepegawaian, menyusun rencana dan program pengembangan kepegawaian, melaksanakan rencana dan program mutasi pegawai dan tata usaha kepegawaian serta menyusun rencana dan pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai pada semua lingkup instansi Pemerintahan Kabupaten Muaro Jambi.

b. Fungsi

1. Mengimpun dan mempelajari Peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian dan penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah sesuai dengan norma, standard an prosedur yang ditetapkan pemerintah.
2. Menyusun program perencanaan, pembinaan dan pengembangan kepegawain daerah dan menyiapkan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah.

3. Penyiapan dan pelaksanaan dan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
4. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional.
5. Penyiapan dan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai negeri sipil daerah.
6. Penyelenggaraan administrasi pegawai negeri sipil daerah.
7. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah.<sup>34</sup>

@ Hak cipta milik UIN Sunha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA  
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN  
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

<sup>34</sup> Laporan Kinerja 2018 (LKJ) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi

## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A. Implementasi Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Setelah Mendapat TPP

Implementasi merupakan serangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan. Dapat dipahami bahwa implementasi merupakan salah satu tahap dalam kebijakan publik. Kebijakan publik dalam bentuk Undang-Undang adalah jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan publik penjas atau sering disebut sebagai peraturan pelaksanaan

Kebijakan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Lilingkungan Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi. Mengenai absensi kehadiran masih menggunakan absensi secara manual data yang saya ambil terhitung dari mulai bulan Maret-April absensi kehadiran menjadi laporan yang sangat penting untuk sebuah instansi karena untuk penilaian kinerja. Pada bulan Maret absensi nya bisa dikatakan sudah hampir baik akan tetapi masih belum sepenuhnya hadir semua dan pada bulan selanjutnya di bulan Mei-April sudah mengalami peningkatan dari bulan sebelumnya. Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Masih menggunakan absensi manual belum memakai pinjer print sebelumnya sudah sempat ada menggunakan absensi secara online di karenakan ada masih adanya kendala susah nya sinyal sehingga menggunakan absensi secara manual yang mana setiap hari harus absen.

Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi Untuk mengevaluasi kebijakan tersebut maka peneliti sajikan sesuai dengan hasil penelitian yang peneliti dapatkan dilapangan yaitu sebagai berikut :

### 1. Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas disebut juga hasil guna. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Apabila pencapaian tujuan-tujuan dari pada organisasi semakin besar, maka semakin besar pula efektivitasnya.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa efektif adalah apabila hasil yang dicapai lebih besar dari hasil yang diperoleh. Konsep efektivitas sendiri telah banyak dikemukakan oleh para ahli organisasi maupun manajemen dan memiliki makna yang berbeda tergantung kepada kerangka acuan yang dipergunakan. Stoner (1982:6), menekankan pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Istilah efektivitas itu sendiri sangat bervariasi dimana penjelasannya dapat menyangkut berbagai dimensi yang memusatkan perhatian kepada berbagai kriteria evaluasi. Selanjutnya pengukurannya relatif beraneka ragam dimana kriteria yang berbeda dilakukan secara serempak. Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Selanjutnya Georgopoulos dan Tannenbaum mengemukakan

bahwa efektivitas organisasi adalah tingkat sejauhmana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial, dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan, dan dengan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa efektivitas sangat tergantung kepada faktor eksternal dan internal organisasi. Menurut Sharma (1982:9), kriteria atau ukuran suatu efektivitas dapat dinilai dari produktivitas organisasi atau output, fleksibilitas organisasi, dan bentuk keberhasilannya dalam menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan di dalam dan di luar organisasi, serta dari ada tidaknya ketegangan dalam organisasi atau hambatan hambatan konflik di antara bagian-bagian organisasi. Selanjutnya menurut wisnu & Nurhasanah (2005:26) dikatakan bahwa suatu organisasi efektif jika (1) mengamankan skill dan sumber daya langka dari luar; (2) secara kreatif mengkoordinasikan sumber daya dengan skill karyawan untuk menemukan produk dan berselaras dengan perubahan kebutuhan konsumen (pendekatan systemsistem internal); dan (3) secara efisien mengubah skill dan sumber daya menjadi barang dan jasa (pendekatan teknis) Kata efektivitas mempunyai beberapa arti, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan tiga arti efektivitas, arti pertama adalah adanya suatu efek , akibat, pengaruh dan kesan. Arti yang kedua manjur atau mujarab dan arti yang ketiga dapat membawa hasil atau hasil guna. Kata efatif di ambil dari kata efek yang artinya akibat atau pengaruh dan kata efektif yang berarti adanya pengaruh atau akibat dari suatu unsur. Jadi efektivitas ialah keberpengaruh atau keberhasilan setelah melakukan sesuatu. Menurut John. M. Echols dan Hasan Shadily dalam

kamus bahasa Inggris-Indonesia secara etimologi efektivitas dari kata efek yang artinya berhasil guna. Dalam kamus umum bahasa Indonesia Efektifitas merupakan keterangan yang artinya ukuran hasil tugas atau keberhasilan dalam mencapai tujuan. Dapat sedikit dipahami bahwa efektivitas bermakna juga menunjukkan taraf tercapainya tujuan, usaha dikatakan efektif kalau usaha itu mencapai tujuan. Selain pengertian dari sudut bahasa, adapun beberapa pengertian efektivitas menurut para ahli.

1. Menurut agung kurniawan efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (Operasi kegiatan program atau misi) suatu organisasi atau sejenisnya tanpa adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.
2. Menurut hidayat, efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target berupa kualitas, kuantitas, dan waktu telah tercapai dengan prinsip semakin besar presentase target yang dicapai maka semakin tinggi efektivitasnya.
3. Menurut effendy, efektivitas adalah indicator dalam tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya sebagai sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan tersebut. Dari penegasan teori tersebut timbul variabel pertanyaan tentang hasil kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Badan Kepegawaian Kabupaten Muaro Jambi sudah tercapai dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan Hasbullah, beliau mengatakan bahwa :

“Sejauh ini saya rasa hasil dari TPP sudah berjalan dengan baik, memang ada beberapa oknum yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas jadi kami tentu tidak memberikan TPP atau memotong TPP tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku. Didalam aturan yang ada pemberian TPP terhadap pegawai berdasarkan



kualitas pegawai itu sendiri mulai dari kinerja, kerajinan maupun kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan”.<sup>35</sup>

Dari ungkapan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi tersebut dapat di ambil makna bahwasannya dalam pelaksanaan pemberian TPP terhadap ASN pada BKD Muaro Jambi tidak asal-asalan memberikan TPP kepada pegawai, tetapi juga melalui pertimbangan seperti kinerja, kedisiplinan dan juga bagaimana pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan juga sejauh ini pemberian TPP terhadap pegawai yang ada di BKD Muaro Jambi sudah bisa dikatakan cukup baik.

Sedangkan menurut Zayadi, S.p.d, beliau mengungkapkan :

“Saya bukan tidak setuju dengan aturan yang ada hanya saja memang ada pegawai yang sebenarnya tidak pantas mendapatkan TPP tapi tetap diberikan TPP disitu saya kurang setuju, dalam aturannya memang banyak syarat maupun kewajiban yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk mendapatkan TPP tersebut tetapi dalam pelaksanaannya saya rasa tidak ada perbandingan apakah seorang pegawai tersebut bekerja dengan baik ataupun tidak. Setauh saya tidak semua pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh tetapi dalam kenyataannya TPP semua pegawai tetap dicairkan dan tidak ada perbedaan antara pegawai yang disiplin maupun tidak”.<sup>36</sup>

Zayadi, S.pd menilai bahwasannya pemberian TPP terhadap pegawai dilakukan secara merata tanpa ada perbedaan antara pegawai yang bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan maupun tidak. Sehingga ia menilai hasil dari pemberian TPP terhadap pegawai tidak mencapai tujuan yang hendak dicapai, dimana tujuan dari pemberian TPP itu ialah agar pegawai yang ada lebih serius dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya ungkapan dari Hendra Kasmir, SH beliau mengatakan :

“Pemberian TPP ini kan untuk pegawai yang memang memiliki jabatan jadi kalau memang ada pegawai yang memiliki jabatan tetapi tidak dilaksanakan dengan baik ya kami terang-terangan saja tidak akan memberikan TPP tersebut karena mereka sudah tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan. Sekarang sudah ada sinergi namanya jadi kalau memang ada pegawai tidak mengerjakan ataupun tidak mengisi sinergi pegawai tersebut secara otomatis TPP mereka tidak akan mereka dapatkan, sinergi itu merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh pegawai jika ingin mendapatkan TPP mereka. Dan kami selaku bagian untuk analisa jabatan tentu tidak sembarangan memberikan laporan apakah ada pegawai yang bekerja maupun tidak kepada atasan kami”.<sup>37</sup>

Sejalan yang dikatakan oleh Kabid Mutasi dan Pengembangan ASN Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi. Menurutnya, pemberian TPP terhadap pegawai itu melalui beberapa tahapan dan juga melalui beberapa analisa yang

<sup>35</sup>Hasil Wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Hasbullah, SEKabupaten Muaro Jambi Kamis, 2 Maret 2023.

<sup>36</sup> Hasil Wawancara dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian : Zayadi, S.pd, Jumat, 3 Maret 2023.

<sup>37</sup>Wawancara dengan Bapak Hendra Kasmir, SH Selaku Kabid Mutasi dan Pengembangan ASN pada, 1 Maret 2023.





dilakukan baik itu dilihat dari hasil kerja pegawai maupun kegiatan apa saja yang dilakukan pegawai. Jika memang pegawai bekerja dengan baik dan sesuai dengan tugas yang mereka miliki tidak ada permasalahan dalam pemberian TPP dan juga merupakan hak dari pegawai tersebut.

Sementara itu hasil wawancara dengan Ahmad Pebrianto, SE, mengatakan bahwa:

“Ya saya rasa tujuan dari TPP itu kurang tercapai dengan baik, kenapa demikian karena saya pikir pemberian TPP itu agar pegawai lebih giat dan lebih semangat melakukan pekerjaan, bisa dikatakan TPP itu bonus untuk pegawai yang memang benar-benar berupaya melakukan pekerjaan terbaik. Sekarang bisa kita lihat bersama bukan hanya disini pemberian TPP itu dilakukan secara merata saja tanpa adanya analisa yang kuat apakah seorang pegawai tersebut benar melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. Yang kita tau sekarang jika sudah dicairkan TPP maka seluruh pegawai yang ada yang mendapatkan TPP tanpa pengecualian sehingga menurut saya itu sudah bertentangan dengan aturan yang ada”. Dan kami selaku Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian ya hanya menyalurkannya saja kalau untuk menentukan siapa yang berhak ataupun tidak mendapatkan TPP tersebut bukan tugas kami dan kami hanya mencairkan sesuai dengan perintah dari atasan”.<sup>38</sup>

Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian menyayangkan pemberian TPP pegawai tidak dilakukan analisa yang kuat terhadap pegawai yang ada, dan juga mengatakan yang menentukan apakah seorang pegawai itu mendapatkan TPP atau tidak bukan hak dari bagian keuangan. Tetapi walalupun demikian, ia juga mengatakan pencairan TPP itu dilakukan secara berkala dan dilakukan secara merata, jika seorang sudah mendapatkan TPP maka pegawai lainnya juga akan mendapatkan TPP sesuai dengan jabatan yang mereka miliki.

Sementara itu Wawancara dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mengatakan bahwa :

“Sebenarnya kalau dibilang maksimal hasil yang dicapai dalam pembagain TPP tersebut ya belum maksimal tetapi menurut saya sudah jauh lebih baik dari yang sebelumnya. Permasalahan TPP ini sebenarnya tidak bisa kita lihat dari satu pandangan saja. Contohnya seperti ini jika seorang pegawai sudah bekerja dengan baik tetapi ia tidak memiliki jabatan apapun saya rasa TPP yang ia terima ya juga tidak begitu besar, berbeda dengan pegawai yang memiliki jabatan dan golongan yang tinggi. Jadi penilaian pemberian TPP itu bisa dibilang kurang objektif sehingga hasil dari tujuan pemberian TPP itu tidak tercapai dengan maksimal”. Hasil Wawancara dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Zayadi, S.p.d, Jumat, 3 Maret 2023<sup>39</sup>

Berdasarkan dua wawancara yang dilakukan dengan Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian serta Sub Bagian Umum dan

<sup>38</sup> Hasil Wawancara dengan Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian Ahmad Pebrianto, SE, pada, 3 Maret 2023

<sup>39</sup> Hasil Wawancara dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Zayadi, S.p.d, Jumat, 3 Maret 2023

Kepegawaian, dapat disimpulkan bahwa implementasi pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi belum sepenuhnya mencapai tujuan yang diharapkan. Terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi, antara lain pemberian TPP dilakukan secara merata tanpa analisis kinerja yang kuat, pengambilan keputusan mengenai penerimaan TPP bukan kewenangan bagian keuangan, dan ketidak objektifan dalam penilaian pemberian TPP terhadap pegawai. Meskipun pencairan TPP dilakukan secara berkala dan merata, hasilnya belum maksimal dan masih terdapat perbedaan besar dalam jumlah TPP yang diterima oleh pegawai berdasarkan jabatan dan golongan mereka. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam implementasi TPP, termasuk penilaian yang lebih objektif dan lebih terkait dengan kinerja pegawai, guna mencapai tujuan pemberian TPP dalam meningkatkan motivasi dan kinerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perajanjian Kinerja,<sup>40</sup> Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Review Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang melaporkan progres kinerja atas mandat dan sumber daya yang digunakannya.

<sup>40</sup>Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perajanjian Kinerja.



Akuntabilitas menggambarkan tingkat pencapaian kinerja sasaran ataupun tujuan dari penjabaran visi, misi dan strategi yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan berdasarkan indikator sasaran dan indikator kinerja tersebut merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif tingkat pencapaian suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana tolak ukur kinerja kebijakan BKD, Kabupaten Muaro Jambi berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2017–2022 yang telah direvisi. Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi dilakukan dengan membandingkan antar target kinerja yang dibuat berdasarkan perjanjian kinerja dengan realisasi kinerja yang telah dilaksanakan, dan membandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya. Selanjutnya hasil pengukuran perjanjian kinerja tersebut dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi tahun 2022 dirinci sebagai berikut:



**Tabel 4.1**  
**Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja**  
**BadanKepegawaianDaerah KabupatenMuaro Jambi Tahun2022**

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	Target	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5	6
Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Berkompetensi, Berkualitas dan Profesional serta memiliki Disiplin dan Loyalitas Tinggi sebagai Aparatur Sipil Negara	1.Meningkatnya Kualitas dan Penempatan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara.	a.Persentase Penempatan Aparatur Sesuai Kompetensi	150sk	257sk	171%
		b. Persentase ASN yang menduduki jabatan sesuai dengan pendidikan dan pelatihan	300org	400org	133%
		c.Persentase Peningkatan Kualitas sumber daya manusia ASN Melalui Pelatihan.	65org	33org	51%
	2.Meningkatnya kualitas system informasi data kepegawaian.	a.Persentase data kepegawaian tepat,akurat dan muktahir	100%	99%	99%
		b.Persentase Pemenuhan Kebutuhan PNS	1101 org	0%	0%
		c.Persentase Penerbitan SK Pensiun Tepat Waktu	173sk	210org	157%
	3.Meningkatnya tata kelola kepangkatan dan produktivitas kerja Aparatur SipilNegara.	a.Persentase proses kenaikan pangkat selesai tepat waktu	500 org	605org	121%
		b.Persentase tingkat kehadiran ASN	95%	98%	103%
		c.Persentase ASN berprestasi	300org	344org	114%
	4.Meningkatnya kualitas pelayanan publikdan akuntabilitas kinerja.	a. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	80%	76%	95%
		b.NilaiAKIP	85	78	92%
		c.Akuntabilitas Laporan Keuangan	95%	90%	95%

SumberBKD Perbandingan Antara Target dan Realita Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kab

Muaro Jambi Tahun 2022<sup>41</sup>

<sup>41</sup>Dokumen BKD Kabupaten Muaro Jambi 2022

Berdasarkan data diatas peneliti mengamati bahwasanya Kinerja yang dilakukan oleh ASN di Badan Kepegawaian Muaro Jambi Cukup baik terbukti dengan hasil pencapaian yang disajikan dari tabel datas yang telah mendekati capaian yang ada. Sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak Drs. Suriadin selaku kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi yaitu:

“Kinerja yang dilakukan oleh ASN dikantor ini telah baik, ini dibuktikan dengan prestasi yang kami peroleh dan untuk kedepannya kami akan meningkatkannya lagi”<sup>42</sup>

Berdasarkan pengamatan kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi pada fakta yang peneliti amati secara umum peneliti melihat kinerja yang dilakukan oleh ASN cukup baik, akan tetapi masih harus ditingkatkan lagi.

Senada dengan hal diatas peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Hendra Kasmir, SH Selaku Kabid Mutasi dan Pengembangan ASN mengungkapkan:

“Sejauh ini kami melakukan kinerja sesuai standar operasional kerja yang berlaku dan masih dapat teratasi dengan baik”<sup>43</sup>

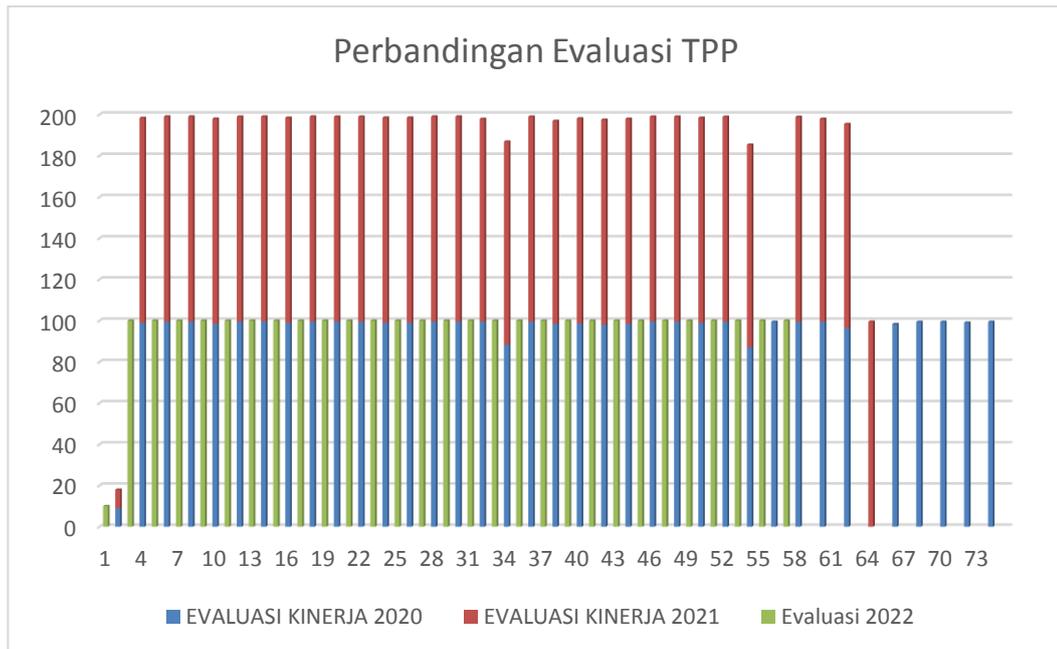
Berdasarkan hasil wawancara dilapangan terhadap indikator yang pertama yaitu Efektivitas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa hasil dari pemberian TPP terhadap pegawai yang ada di Kabupaten Muaro Jambi belum tercapai dengan baik, hal ini terlihat dari pemberian TPP yang dilakukan tidak melalui beberapa analisa kegiatan pegawai seperti hasil kerja yang dimiliki oleh pegawai maupun tingkat absensi pegawai.

<sup>42</sup>Wawancara Bpk. Drs. Suriadin Selaku kepala BKD Kab. Muaro Jambi pada tanggal, 2 Maret 2023

<sup>43</sup>Wawancara dengan Bapak Hendra Kasmir, SH Selaku Kabid Mutasi dan Pengembangan ASN pada, 1 Maret 2023

Berikut ini merupakan Grafik mengenai hasil penelitian sebelum dan sesudah mendapatkan TPP pada Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi sejak Tahun 2020 – 2022.

**Grafik Sebelum dan Sesudah Mendapatkan TPP**



Dengan melihat data tersebut, terlihat adanya tren peningkatan kinerja dari tahun ke tahun. Tingkat kinerja rata-rata meningkat dari 99,05 pada tahun 2020, menjadi 99,44 pada tahun 2021, dan kemudian naik menjadi 99,49 pada tahun 2022. Meskipun terdapat variasi dalam tingkat kinerja setiap tahunnya, secara keseluruhan terlihat bahwa kinerja perusahaan mengalami peningkatan seiring berjalannya waktu. Hal ini dapat dianggap sebagai hasil yang positif, menunjukkan adanya upaya dan perbaikan dalam pencapaian tujuan dan target yang ditetapkan.



Tahun 2022 menjadi puncak prestasi dengan tingkat evaluasi kinerja seluruh ASN mencapai 100%. Prestasi ini sangat membanggakan dan menunjukkan dedikasi dan komitmen yang tinggi dari ASN dalam melaksanakan tugas mereka. Beberapa individu atau tim bahkan menerima penghargaan "Honor Admin" atas peningkatan kinerja yang signifikan.

Tren peningkatan kinerja ASN ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk pengembangan keterampilan dan pengetahuan, penggunaan sumber daya yang efektif, manajemen yang baik, serta motivasi dan komitmen yang tinggi dari ASN itu sendiri. Adanya usaha yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi dalam mengembangkan dan membina ASN juga turut berkontribusi pada peningkatan kinerja ini.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi dari tahun 2020 hingga 2022 merupakan prestasi yang luar biasa. Dalam upaya meningkatkan pelayanan publik dan mencapai tujuan organisasi, peningkatan kinerja ASN memainkan peran yang sangat penting. Melalui dedikasi dan upaya yang terus menerus, Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkualitas, memberikan kontribusi positif bagi pemerintahan daerah dan masyarakat secara luas.

Sementara itu hasil observasi yang dilakukan terhadap efektivitas pemberian TPP pegawai di Kabupaten Muaro Jambi, peneliti menemukan informasi bahwa pemberian TPP pegawai dilakukan secara merata tanpa adanya pertimbangan apakah pegawai tersebut sudah bekerja dengan baik ataupun tidak

yang jelas TPP itu diberikan sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari pemberian TPP terhadap pegawai belum cukup baik, hal ini dilihat dari pelaksanaan pemberian TPP kepada pegawai dilakukan secara merata tanpa adanya analisa kinerja dari masing-masing pegawai yang ada. Dan juga tujuan dari TPP itu sendiri belum tercapai dengan baik dimana tujuan dari pemberian TPP ialah memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih baik kedepannya

## 2. Efisiensi

Efisiensi (*efficiency*) berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu. Efisiensi yang merupakan sinonim dari rasionalitas ekonomi, adalah merupakan hubungan antara efektivitas dan usaha, yang terakhir umumnya diukur dari ongkos moneter. Efisiensi biasanya ditentukan melalui perhitungan biaya per unit produk atau layanan. Kebijakan yang mencapai efektivitas tertinggi dengan biaya terkecil dinamakan efisien.

Efisiensi bisa juga diartikan sebagai dimana suatu pengorbanan dicapai untuk memperoleh suatu manfaat meskipun pengorbanan sekecil mungkin. Menurut Dwiyanto, dkk (2008:76) Efisiensi pelayanan adalah perbandingan terbaik antara input dan output pelayanan. Secara ideal, pelayanan akan efisien apabila birokrasi pelayanan dapat menyediakan input pelayanan, seperti biaya dan waktu pelayanan yang meringankan masyarakat pengguna jasa. Demikian pula pada sisi output pelayanan, birokrasi secara ideal harus dapat

memberikan produk pelayanan yang berkualitas, terutama dari aspek biaya dan waktu pelayanan. Efisiensi pada sisi input dipergunakan untuk melihat seberapa jauh kemudahan akses public terhadap sistim pelayanan yang ditawarkan. Akses publik terhadap pelayan dipandang efisien apabila publik memiliki jaminan atau kepastian menyangkut biaya pelayanan. Kepastian biaya pelayanan yang harus dikeluarkan oleh public merupakan indicator penting untuk melihat intensitas korupsi dalam sistim layanan birokrasi. Birokrasi pelayanan public yang korup akan ditandai oleh besarnya biaya ekstra yang harus dikeluarkan oleh pengguna jasa dalam mengakses layanan public, dengan demikian harus mengeluarkan biaya ekstra untuk dapat memperoleh pelayanan yang terbaik dari birokrasi, padahal secara prinsip seharusnya pelayanan terbaik harus dapat dinikmati oleh public secara keseluruhan. Demikian pula efisiensi pelayanan dari sisi output, dipergunakan untuk melihat pemberian produk pelayanan oleh birokrasi tanpa disertai adanya tindakan pemaksaan kepada pihak public untuk mengeluarkan biaya ekstra pelayanan. Seperti suap, sumbangan sukarela dan berbagai pungutan dalam proses pelayanan yang sedang berlangsung. Dalam kultur pelayanan birokrasi di Indonesia, telah lam dikenal istilah “tahu sama tahu” , yang berarti adanya toleransi dari pihak aparat birokrasi maupun masyarakat pengguna jasa untuk menggunakan mekanisme suap dalam mendapatkan pelayanan yang terbaik. Aparat birokrasi pelayanan Begitu pentingnya profesionalisasi pelayanan publik ini terkait dengan efektivitas dan efisiensi pelayanan public yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan, maka pemerintah melalui Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara telah mengeluarkan suatu kebijaksanaan Nomor 81 Tahun 1993

tentang Pedoman Tatalaksana Pelayanan Umum yang perlu dipedomani oleh setiap birokrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan prinsip-prinsip pelayanan sebagai berikut: Pertama, Kesederhanaan, dalam arti bahwa prosedur dan tata cara pelayanan perlu ditetapkan dan dilaksanakan secara mudah, lancar, cepat, tepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan oleh masyarakat yang meminta pelayanan. Kedua, Kejelasan dan kepastian, dalam arti adanya kejelasan dan kepastian dalam hal prosedur dan tata cara pelayanan, persyaratan pelayanan baik teknis maupun administratif, unit kerja pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan, rincian biaya atau tarif pelayanan dan tata cara pembayaran, dan jangka waktu penyelesaian pelayanan. Dari sini Efisiensi secara luas merupakan usaha mencapai prestasi sebaik-baiknya secara maksimal dengan menggunakan bahan yang tersedia maupun sumber daya manusia seperti (material, mesin, dan manusia) dalam tempo yang sesingkat-singkatnya, dalam keadaan nyata (sepanjang keadaan tersebut bisa berubah) tanpa mengganggu keseimbangan antara faktor – faktor tujuan alat, tenaga dan waktu. Efisiensi lebih jelasnya adalah suatu perbandingan terbaik antara suatu hasil dengan usahanya. Perbandingan ini bisa di lihat dari dua segi sebagai berikut:

- a. Hasil Suatu kegiatan bisa di katakan efisien, jika suatu usaha tersebut memberikan hasil yang maksimum. Maksimum dari segi mutu atau jumlah satuan hasil.

b. Usaha Suatu kegiatan dapat di sebut efisien, jika suatu hasil tertentu bisa tercapai dengan usaha yang sangat minimum, mencakup lima unsure : pikiran, tenaga jasmani, ruang, waktu, benda (termasuk dana).

Efisiensi berarti melakukan segala sesuatu secara benar, tepat, akurat. Efisien juga pula berarti membandingkan antara besaran output dan input. Adapun efektivitas berkaitan dengan tujuan untuk menetapkan hal yang benar. Efisiensi juga berarti berkaitan dengan cara melaksanakan sedangkan efektivitas berkaitan mengarahkan tujuan. Efisien bisa di katakana cara melaksanakan sedangkan efektivitas berkaitan dengan arah tujuan.

Dari penegasan teori tersebut menimbulkan variabel pertanyaan tentang apa saja yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi dalam pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Badan Kepegawaian Kabupaten Muaro Jambi. Berdasar Wawancara Bpk. Drs. Suriadin Selaku kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi beliau mengatakan bahwa :

“Kalau itu menurut saya ya tidak banyak karena kan sudah ada aplikasi sinergi jadi dari situ bisa dipantau apa saja yang dilakukan oleh pegawai dan kalau masalah absensi kan sudah ada juga laporannya. Menurut saya itu sudah dilakukan dengan baik jika memang seorang pegawai tidak melakukan pekerjaannya dengan baik tentu tidak ada laporannya dan kami juga mendapatkan laporan pegawai tersebut sehingga tidak perlu dipermasalahkan lagi. Pemberian TPP terhadap pegawai itu merupakan hak dari pegawai itu sendiri”<sup>45</sup>

Menurut Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi tidak banyak yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Muaro Jambi dalam pemberian TPP pegawai, hal itu dilihat dari laporan kinerja pegawai dan

---

<sup>45</sup>Wawancara Bpk. Drs. Suriadin Selaku kepala BKD Kab. Muaro Jambi pada tanggal, 2 Maret 2023

juga absensi pegawai yang ada. Ia meyakini jika seorang pegawai tidak bekerja dengan sungguh-sungguh maka pegawai tersebut tidak akan memiliki laporan kinerja mereka.

Sedangkan menurut Hazbullah, beliau mengungkapkan :

“Untuk saat ini saya menilai pemberian TPP terhadap pegawai tidak memiliki banyak usaha jika seorang pegawai selalu absen dan memberikan laporan kinerjanya secara rutin otomatis dia akan mendapatkan TPP. Sayangnya disini kurang pengawasan apakah pegawai tersebut benar-benar bekerja dengan baik atau hanya absen saja ke kantor”.<sup>46</sup>

Hazbullah,SE menilai pertimbangan pemberian TPP terhadap pegawai tidak dilakukan dengan sebenarnya. Pemberian TPP terhadap pegawai hanya berpatokan kepada absensi pegawai dan juga laporan kerja pegawai tanpa adanya peninjauan langsung kelapangan apakah pegawai tersebut benar-benar bekerja dengan baik atau tidak. Selanjutnya ungkapan dari Zayadi, S.pd, beliau mengatakan :

“Menurut kami ya ada beberapa aspek dalam penilai dalam pemberian TPP tersebut mulai dari tingkat absensi pegawai dan juga kinerja pegawai itu sendiri. Kalau masalah pengawasan kami juga memantau kinerja dari masing-masing pegawai yang ada tetapi tidak mungkin kami setiap hari melakukannya, untuk melakukan pengawasan tersebut kan bisa dilihat dari program kerja maupun hasil dari kerja pegawai itu sendiri sesuai apa tidak”.<sup>47</sup>

Menurut Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi mengatakan ada beberapa aspek dalam pemberian TPP pegawai salah satunya melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan juga absensi yang dimiliki oleh pegawai, ia juga mengakui bahwa pengawasan tidak dilakukan secara rutin karena begitu banyaknya pegawai yang ada tidak akan tercover jika diawasi satu-satu. Tetapi menurutnya penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan poin penting untuk memberikan apakah seorang pegawai tersebut berhak atau tidak untuk

<sup>46</sup>Hasil Wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Hazbullah,SEKabupaten Muaro Jambi Kamis, 2 Maret 2023

<sup>47</sup> Hasil Wawancara dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian : Zayadi, S.pd, Jumat, 3 Maret 2023



mendapatkan TPP. Sementara itu hasil wawancara dengan Hendra Kasmir, mengatakan bahwa:

“Sejauh ini syarat untuk mendapatkan TPP tersebut ya dengan absensi yang rendah dan juga pengisian sinergi pegawai yang mencapai 100% seterusnya laporan kinerja pegawai yang lengkap itu sudah cukup untuk pegawai mendapatkan TPP. Kalau masalah pegawai jarang diakntor maupun sering diluar tetapi pekerjaannya selesai itu tidak menjadi permasalahan saya rasa”.<sup>48</sup>

Kabid Mutasi dan Pengembangan ASN Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi mengatakan jika seorang pegawai memiliki absensi yang rendah atau masuk terus setiap hari dan memberikan laporan pekerjaannya dengan baik itu sudah cukup untuk mendapatkan TPP. Beliau juga mengatakan bahwa jika seorang pegawai sering berada diluar tetapi pekerjaannya selesai itu tidak menjadi permasalahan. Sementara itu Ahmad Pebrianto, SE, mengatakan bahwa :

“Salah satu syarat untuk pencairan TPP itu ialah laporan kerja dari pegawai, dalam melakukan pekerjaan setia pegawai harus memberikan laporan secara tertulis maupun dokumentasi sehingga diketahui apakah pegawai tersebut benar-benar bekerja maupun tidak. Dalam pemberian TPP terhadap pegawai dilakukan dari analisa yaitu absen, penilaian kinerja pegawai dan pengisian sinergi pegawai itu sendiri”.<sup>49</sup>

Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian mengatakan pemberian TPP terhadap pegawai dilakukan dengan melihat kinerja pegawai itu sendiri, dan pegawai wajib memberikan laporan kerjanya sehingga mereka bisa mendapatkan TPP. Bukan hanya itu, tingkat absensi pegawai juga menjadi poin penting dalam pemberian TPP terhadap pegawai yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan terhadap indikator yang kedua yaitu Efisiensi, maka penulis menarik kesimpulan bahwa dalam pemberian TPP

<sup>48</sup>Wawancara dengan Bapak Hendra Kasmir, SH Selaku Kabid Mutasi dan Pengembangan ASN pada, 1 Maret 2023

<sup>49</sup> Hasil Wawancara dengan Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian Ahmad Pebrianto, SE, pada, 3 Maret 2023

terhadap pegawai tidak banyak usaha yang dilakukan, tetapi ada beberapa penilaian seperti tingkat absensi pegawai, laporan kinerja pegawai secara tertulis dan sinergi pegawai yaitu diisi oleh pegawai itu sendiri dengan dokumentasi kegiatan

Sementara itu hasil observasi yang dilakukan terhadap efisiensi pemberian TPP pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi, peneliti menemukan informasi bahwa dalam memberikan TPP terhadap pegawai ASN Pada BKD Kabupaten Muaro Jambi membeberkan TPP pegawai terhadap absen dan laporan kinerja pegawai tanpa adanya pengawasan yang dilakukan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Kecukupan

Kecukupan dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal. Kecukupan (*adequacy*) berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang membutuhkan adanya masalah. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kecukupan masih berhubungan dengan efektivitas dengan mengukur atau memprediksi seberapa jauh alternatif yang ada dapat memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi. Hal ini, dalam criteria kecukupan menekankan pada kuatnya hubungan antara alternative kebijakan dan hasil yang duharapkan. Kriteria tersebut berkenaan dengan empat tipe masalah, yaitu:

1. Masalah tipe 1 masalah dalam tipe ini meliputi biaya tetap dan efektivitas yang berubah dari kebijakan. Jadi tujuannya adalah memaksimalkan efektivitas pada batas risorsis yang tersedia.
2. Masalah tipe II. Masalah pada tipe ini menyangkut efektivitas yang sama dan biaya yang berubah jadi kebijakan. Jadi, tujuannya adalah untuk meminimalkan biaya.
3. Masalah tipe III. Masalah pada tipe ini menyangkut biaya dan efektivitas yang berubah dari kebijakan.
4. Masalah tipe IV. Masalah pada tipe ini mengandung biaya sama dan juga efektivitas tetap dari kebijakan.

Tipe-tipe masalah di atas merupakan suatu masalah yang terjadi dari suatu kebijakan sehingga dapat disimpulkan masalah tersebut termasuk pada salah satu tipe masalah tersebut. Hal ini berarti bahwa sebelum suatu produk kebijakan disahkan dan dilaksanakan harus pada analisis kesesuaian metode yang akan dilaksanakan dengan sasaran yang akan dicapai.

Dari penegasan teori tersebut menimbulkan variabel pertanyaan tentang seberapa jauh hasil Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Kab. Muaro Jambi. Berdasarkan wawancara dengan Drs. Suriadin, beliau mengatakan bahwa :

“Pemberian TPP terhadap pegawai tersebut memang sudah ada dari dahulunya jadi kami hanya melanjutkannya aja lagi, memang dalam Perbup tersebut atau lahirnya Perbup tersebut tahun 2020 tapi kan itu amandemen dari peraturan sebelumnya artinya TPP terhadap pegawai memang sudah ada dari dulunya. dan



sejauh ini saya rasa TPP terhadap pegawai sudah cukup dan dapat membantu pendapatan pegawai itu sendiri”.<sup>50</sup>

Menurut Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi lahirnya Perbup tentang tata laksana TPP terhadap pegawai memang pada tahun 2020 tetapi itu hanya amandemen atau pembaharuan dari peraturan sebelumnya, ia juga meyakini bahwa TPP terhadap pegawai memang sudah lama adanya. Sejauh ini ia menilai TPP terhadap pegawai dapat membantu meningkatkan pendapatan pegawai yang ada di luar gaji pegawai itu sendiri. Sedangkan menurut Hazbullah beliau mengungkapkan :

“Sebenarnya kalau dikatakan cukup ya tidak juga tapi kalau menuuert saya itu sudah membantu meingkatkan pendatan pegawai yang ada.Pada kenytaannya sekarang kebanyakan pegawai hanya mengharapkan tunjangan nya aja lagi kalau gaji menurut mereka masih kurang”.<sup>51</sup>

Hazbullah menilai TPP terhadap pegawai jika dikatakan cukup itu tidak cukup tetapi kenyataannya sekarang kebanyakan pegawai hanya mengharapkan TPP yang mereka terima diluar gaji artinya TPP bagi pegawai itu sangat penting.

Selanjutnya ungkapan dari : Zayadi, S.pd, beliau mengatakan :

“Ya sebenarnya TPP tersebut sejauh ini sudah cukup untuk pegawai tetapi kan tergantung pengeluaran pegawai itu sendiri. sebenarnya kalau secara umum TPP terhadap pegawai itu sudah cukup. Kalau masalah besaran TPP yang diterima pegawai tentu berbeda-beda sesuai dengan tugas dan jabatan yang mereka miliki”.<sup>52</sup>

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi mengatakan secara sederhana TPP terhadap pegawai itu sudah cukup. sementara itu, besaran TPP yang diterima pegawai sesuai dengan tugas dan

<sup>50</sup>Wawancara Bpk. Drs. Suriadin Selaku kepala BKD Kab. Muaro Jambi pada tanggal, 2 Maret 2023

<sup>51</sup>Hasil Wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Hazbullah,SEKabupaten Muaro Jambi Kamis, 2 Maret 2023

<sup>52</sup>Hasil Wawancara dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Zayadi, S.pd, Jumat, 3 Maret 2023.

jabatan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Sementara itu hasil wawancara dengan Hendra Kasmir, SH, mengatakan bahwa:

“Menurut saya TPP yang diberikan oleh pemerintah Kab.Muaro Jambi terhadap pegawai sangat membantu meningkatkan pendapatan pegawai sehingga pegawai lebih giat melakukan pekerjaan.Tidak bisa kita pungkiri jika seseorang mendapatkan keuntungan dari pekerjaan yang dilakukan secara otomatis seseorang tersebut akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan akan berupaya menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang maksimal”.<sup>53</sup>

Kabid Mutasi dan Pengembangan ASN Badan Kepegawaian Daerah

Muaro Jambimengatakan dalam pemberian TPP terhadap pegawai artinya pemerintah sudah membantu meningkatkan pendapatan pegawai yang ada. Dan menurut saya jika pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai sangat kaut karena jika semakin besar TPP yang diterima oleh pegawai maka pegawai tersebut akan semakin giat dan disiplin dalam melakukan pekerjaan, bisa dibilang TPP terhadap pegawai merupakan suatu motivasi pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu Ahmad Pebrianto, SE, mengatakan bahwa :

“Saya rasa TPP sudah membantu meningkatkan pendatan pegawai, saya sendiri aja merasakannya. Dengan adanya TPP yang diberikan kepada pegawai hal ini akan embantu meningkatkan pendapatan pegawai. Dalam memotivasi kinerja pegawai saya rasa TPP juga berpengaruh penting karena pegawai hanya mengharapkan TPP diluar gaji pokok yang mereka terima”.<sup>54</sup>

Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian mengatakan pemberian TPP terhadap pegawai merupakan program dalam memotivasi pegawai agar bekerja lebih giat dan lebih disiplin. Tujuan utama pemberian TPP terhadap pegawai memang untuk menignkatakan pendapatan pegawai sekaligus untuk memotivasi pegawai agar lebih bekerja secara maksimal.

<sup>53</sup>Wawancara dengan Bapak Hendra Kasmir, SH Selaku Kabid Mutasi dan Pengembangan ASN pada, 1 Maret 2023.

<sup>54</sup> Hasil Wawancara dengan Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian Ahmad Pebrianto, SE, pada, 3 Maret 2023

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan terhadap indikator yang ketiga yaitu Kecukupan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa hasil dari pemberian TPP terhadap pegawai dapat meningkatkan pendapatan pegawai dan juga dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Sementara itu hasil observasi yang dilakukan terhadap kecukupan pemberian TPP pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi, peneliti menemukan informasi bahwa sejauh ini masih banyak pegawai yang mengeluhkan masalah TPP yang mereka terima karena TPP itu dicairkan tidak setiap bulan dan sebagian besar pegawai menerima TPP tidak sesuai dengan kinerja mereka.

## **B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa hambatan selama pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Badan Kepegawaian Daerah Kab. Muaro Jambi (Berdasarkan Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 7 Tahun 2020), yaitu :

Freddy Tumbanan, SE. Ia mengatakan bahwa faktor penghambat pelaksanaan TPP :

1. Tidak dapatnya di akses aplikasi presensi kehadiran Pegawai Negeri Sipil (Siko Online).
2. Tidak adanya aplikasi untuk mengukur kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Muaro Jambi.

3. Proses pencairan TPP memiliki mekanisme yang panjang dan melibatkan Pejabat Tinggi Pemerintahan sehingga memperlambat proses pencairan.
4. Lambatnya dalam pengumpulan laporan kinerja dan laporan kehadiran setiap OPD (Organisasi Perangkat Daerah)

Verani, SE. Ia mengatakan bahwa faktor penghambat pelaksanaan TPP :

1. Perlunya peningkatan SDM Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi dalam bentuk bimbingan teknis dan pelatihan.
2. Dalam pelaksanaan TPP tidak berjalan di karenakan perhitungan yang masih manual tidak menggunakan system aplikasi.
3. Jaringan yang sering terganggu dapat menghambat proses kerja aplikasi untuk pencairan TPP.

Edy Siswantono, S.Pd. M.Pd. Ia mengatakan bahwa faktor penghambat pelaksanaan TPP :

1. Belum tersedianya absensi secara online.
2. Laporan kinerja secara online.
3. Kurangnya pembinaan terhadap pegawai yang kurang disiplin dan yang memiliki kinerja kurang baik.
4. Kurangnya pengawasan terhadap kinerja pegawai yang berdampak ada besaran TPP yang diterima.<sup>55</sup>

<sup>55</sup> Observasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi pada, 3 Maret 2023

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Terhadap Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai maka, poeneliti menyimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil implementasi kinerja terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupatem Muaro Jambi setelah mendapat TPP meningkat. Jika diperoleh hasil baik hal ini dapat dilihat dari pencapaian realisasi lebih besar dari target yang di tetapkan. Tujuan dari pemberian TPP itu sendiri belum tercapai dimana tujuan dari pemberian TPP itu sendiri untuk memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi. Dalam memberikan TPP berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Muaro Jambi No. 7 Tahun 2020 Tentang Pemberian TPP telah dijelaskan tingkat Absensi dsm Kehadiran ASN mempengaruhi pemberian TPP tersebut serta beban kerja yang dimiliki ASN tersebut.
2. Faktor penghambat dalam pemberian TPP pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi ada beberapa kendala seperti lambatnya dalam mengumpulkan laporan kinerja dan laporan kehadiran dalam pemberian TPP pada BKD Kab. Muaro Jambi dilakukan tanpa adanya pengawasan yang rutin atas kinerja ASN sehingga masih adanya pegawai yang mendapatkan TPP tanpa melakukan kinerja yang dirasa masih belum optimal dan kurangnya

tanggung jawab. Kurangnya keberanian dari pimpinan akan pengambilan tindakan terhadap pegawai yang kurang disiplin.

## B. Saran

Adapun saran yang penulis berikan berdasarkan Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Aipil Negara : Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi ebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Badan Kepegawaian Kabupaten Muaro Jambi untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja ASN sehingga dalam pemberian TPP tidak sia-sia.
2. Disarankan kepada pimpinan Badan Kepegawaian Daaerah Muaro Jambi agar lebih berani dalam mengambil kebijakan apabila ada pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya.
3. Pemberian TPP harus berdasarkan Peraturan Bupati NO. 7 Tahun 2020 Tentang Pemberian TPP dilingkungan Pemerintah Kab. Muaro Jambi.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Literatur

- Afzil Ramadian, Mohamad Rizan dkk, *Menajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara*, Kota Malang 65138 : Ahlimedia Press (Anggota IKAPI : 260/JTI/2020).
- Arikuto Siharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997).
- Irfan Ridwan Maksum, dkk, (Neo,et,at,2003) *Tinjauan Kritis atas Penerapan Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Lingkungan Pemerintah Daerah*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia UI-Press,2013).
- Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Bupati Muaro Jambi Tahun 2021.*
- Mifta Thoha, *Menajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, (Jakarta : Kencana,2008).
- Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung ; CV Alfabeta ).
- Profil Pegawai Negari Sipil Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2019.*
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi Edisi Revisi* (Jambi: Syariah UIN STS JAMBI,2020).
- Singarimbul dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*. Cet. Ke-19, (Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia,2008).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung ; CV Alfabeta 2020).



Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011).

## B. Undang-undang

Keputusan Menteri Dalam Negari Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negari Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 116 Tahun 2018 tentang Ketentuan Hari Jam Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kabupaten Muaro Jambi.

Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi.

## C. Sumber-sumber lainnya

Antonius Tangke Parung, “Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara,” *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 26 Nomor 2, Edisi Agustus 2020 p- ISSN : 1410-8399, e-ISSN : 2615-3424.

Basri Muhammad, *Budaya Organisasi dan Pelayanan Publik*, Yapma Makassar, 2012.

<https://bkpsdm.banyuasinkab.go.id>

Annas, A. (2017). *Interaksi pengambilan keputusan dan evaluasi kebijakan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa

Liza Hardani, dkk, Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Kelas 1Banjarmasin, *Jurnal Wawasan Manajemen Volume 4 No. 1 Tahun 2016*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suftha Jambi
  2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suftha Jambi

## Lampiran 1

### Gambar apel rutin BKD Muaro Jambi



### Gambar Kegiatan Kinerja ASN



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
  2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

## Lampiran 2

### Gambar wawancara di BKD Muaro Jambi



### Gambar wawancara bersama Kepala BKD Muaro Jambi



### Lampiran 3

#### Instrumen Pengumpulan Data

No	Daftar informan	Jabatan
1	Bpk. Drs. Suriadin	Kepala BKD Muaro Jambi
2	Bpk. Hazbullah,SE	Sekretaris BKD Muaro Jambi
3	Bpk. Zayadi, S.pd	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
4	Bpk. Hendra Kasmir, SH	Kabid Mutasi dan Pengembangan ASN
5	Bpk. Ahmad Pebrianto, SE	Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sufha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sufha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi

## Lampiran 4



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAJA SAIFUDDIN JAMBI  
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Lintas Jambi-Muaro Bulian KM. 16 Simpang Sungai Duren Kab. Muaro Jambi 36363  
Telp/ Fax : (0741) 583183 - 584118 website : [www.iainjambi.ac.id](http://www.iainjambi.ac.id)

Nomor : B-472/D.II.1/PP.00.11/1/2023  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian/Riset

Jambi, 24 Januari 2023

Kepada Ytn.  
Kepala Kantor Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Muaro Jambi  
Di -

Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

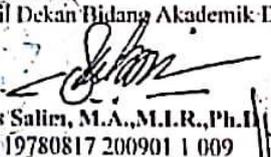
Sehubungan dengan keperluan persyaratan penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Syariah UIN STS Jambi, maka diperlukan data sesuai dengan bidang penelitian yang bersangkutan, dari itu mohon kiranya dapat menerima mahasiswa tersebut pada instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun nama mahasiswa yang dimaksud adalah:

Nama : Yunita  
NIM : 105190200  
Semester/Jurusan : VIII / Ilmu Pemerintahan  
Tahun Akademik : 2022/2023  
Judul Skripsi : Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi)

Lokasi Penelitian : Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi  
Waktu Penelitian : 24 Januari 2023 – 24 April 2023

Atas kerjasama yang baik dan izin yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu alaikum Wr. Wb*

An. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik Dan Kelembagaan  
  
Agus Salim, M.A., M.L.R., Ph.D.  
NIP: 19780817 200901 1 009

Tembusan :

1. Yth. Dekan Fakultas Syariah UIN STS Jambi
2. Yth Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan
3. Arsip

## Lampiran 5

### CURICULUM VITAE



#### D. Informasi Diri

**Nama** : Yunita  
**Nim** : 105190200  
**TTL** : Kedotan, 01 Juni 2000  
**Jenis Kelamin** : Perempuan  
**Alamat** : Jl. Moyang Saduto Desa Kedotan  
**Pekerjaan** : Honorer  
**Jurusan** : Ilmu Pemerintahan  
**No Wa** : 081273749370  
**Agama** : Islam

#### E. Riwayat Pendidikan

<b>SD Negeri 119/x Kedotan</b>	<b>2007-2013</b>
<b>SMP Negeri 21 Muaro Jambi</b>	<b>2013-2016</b>
<b>SMA Negeri 8 Muaro Jambi</b>	<b>2016-2019</b>
<b>S1 UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi</b>	<b>2019-2023</b>