

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN BERDASARKAN BEBAN KERJA DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh
Derajat Sarjana S-1
Administrasi Publik**



Oleh:

Siti Khodijah

NIM. 07011381823133

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
JULI 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
BERDASARKAN BEBAN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN****SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik

Oleh :

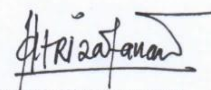
SITI KHODIJAH
NIM. 07011381823133

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing,

Pembimbing I

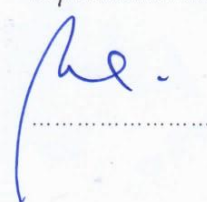
1. Dr. Katriza Imania, M.Si

NIP.196810221997022001

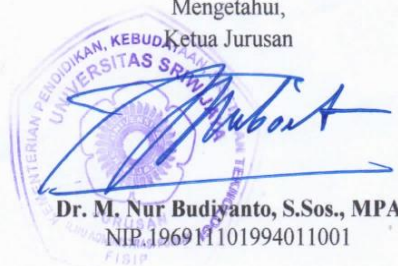
**Pembimbing II**

2. Junaidi, S.IP., M.Si

NIP.197603092008011009



Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP.196911101994011001

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN BERDASARKAN BEBAN KERJA DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

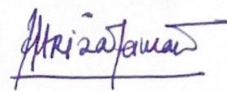
SKRIPSI

Siti Khodijah
07011381823133

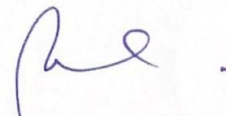
Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 25 Juli 2023
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI SKRIPSI

Dr. Katriza Imania, M.Si.
NIP. 196810221997022001
Pembimbing I



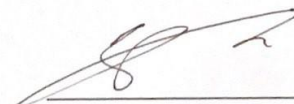
Junaidi, S.IP., M.Si
NIP. 197603092008011009
Pembimbing II



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 1969111011994011001
Penguji I



Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP.
NIP. 198701052015041003
Penguji II





Dekan FISIP UNSRI

Prof. Dr. Alfitri, M.Si.
NIP. 196601221990031004

Mengetahui

Ketua Jurusan


Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 1969111011994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Khodijah

NIM : 07011381823133

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sunggu bahwa skripsi yang berjudul “Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan
Palembang, 26 juni 2023



Siti Khodijah
NIM.07011381823133

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Masa lalu adalah mimpi, masa depan adalah proyeksi. Hidup saat ini yang diwarnai cinta mendalam pada Allah membuat masa lalu menjadi mimpi yang indah dan masa depan penuh harapan”

(Dr. Ibrahim Elfiky)

“bersyukur dengan apa yang terjadi dalam hidup adalah hal terbaik”

(Penulis)

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada:

- 1. Kedua Orang Tua Saya, Ibu Amita Dewi dan Ayah Ismail Fahmi*
- 2. Untuk Diriku Sendiri*
- 3. Untuk Kedua Saudara Laki-lakiku*
- 4. Seluruh Dosen yang senantiasa Mengajar dan Membimbing Saya*
- 5. Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik*
- 6. Almamater kebanggaanku Universitas Sriwijaya*

KATA PENGANTAR

Assalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis dapat menyelesaikan yang berjudul "Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan". Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana S-1 program studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak.

Sehubungan dengan itu, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, IPU., ASEAN. Eng. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Dr. Katriza Imania, M.Si selaku pembimbing I yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, yang sabar dalam memberikan solusi terbaik, memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis selama bimbingan.
6. Bapak Junaidi, S.IP., M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, yang sabar dalam memberikan solusi terbaik, memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis selama bimbingan.
7. Ibu Ermanovida, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah memberikan masukan dan semangat dalam menjalankan proses pembelajaran akademik selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
8. Admin Jurusan Ilmu Administrasi Publik Mba Rafflesia Adesty dan seluruh Staf dan Karyawan Tata Usaha (TU) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya kampus Palembang yang telah membantu menyelesaikan proses administrasi di kampus dari awal hingga sekarang
9. Bapak Ismail Fahmi, S.IP., M.Si selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
10. Seluruh Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan
11. Kedua orang tua saya, bapak Ismail Fahmi dan Ibu Amita Dewi yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik secara moril maupun materil yang tiada hentinya.

12. Kakak Pertamaku dan Keluarga Kecilnya M. Abi Darda, Periska Sari, Aisyah Humaira Abida dan Fatimah Azzahra Abida yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
13. Kakak Keduaku M. Huzaifah yang memberikan bantuan dan motivasi dalam penulisan skripsi saya.
14. Alm Kakek, Nenek, Bibinda, Paman dan Spupu yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik moril dan materil.
15. Sahabat-sahabatku Ayu, Lily, Vera, dan Intan.
16. Teman-teman seperjuangan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
17. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri yang sudah mampu bertahan, berjuang dan mempercayai diri sendiri sehingga akhirnya saya bisa menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa menyelesaikan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan saran dari semua pihak demi skripsi ini. Semoga skripsi yang dibuat ini dapat bermanfaat di kemudian hari sebagai referensi yang dapat dipertanggungjawabkan.

Palembang, Juli 2022

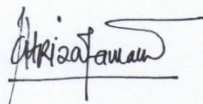
Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah dengan cara meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan memberikan penghargaan berupa tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara dengan informan dengan informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dan dokumentasi. Teknis analisa data menggunakan model interaktif dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan belum maksimal, karena masih terdapat kendala pada dimensi kelancaran rutinitas dan fungsi tiada masalah, yakni perhitungan tambahan penghasilan, kurangnya kedisiplinan pegawai dan keterbatasan anggaran. Penelitian ini merekomendasikan untuk melakukan pengawasan dan koordinasi terhadap implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja.

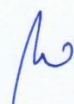
Kata kunci: Pegawai, Penghasilan, Kinerja

PEMBIMBING I



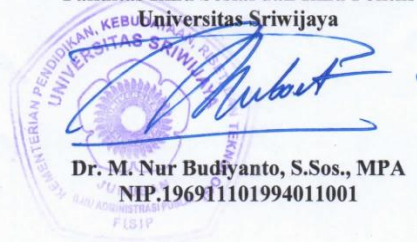
Dr. Katriza Imania, M.Si
NIP.196810221997022001

PEMBIMBING II



Junaidi, S.IP., M.Si
NIP.197603092008011009

Palembang, Juli 2023
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya

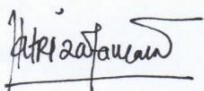


Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP.196911101994011001

ABSTRACT

The background of this research is that one of the government's efforts to improve the quality of the performance of civil servants is by increasing the welfare of their employees. The South Sumatra Provincial Government provides awards in the form of additional income based on workload, which is expected to improve the performance and welfare of its employees. This study aims to determine and analyze the implementation of the policy for providing additional income based on workload in the regional civil service agency of south sumatra province. This research uses qualitative descriptive method. The data collection technique used was through interviews with informants with selected informants using purposive sampling and documentation techniques. Data analysis techniques use interactive models with data reduction steps, data presentation, and drawing conclusion. The results showed that the implementation of the policy of providing additional income based on workload at the South Sumatra Provincial Civil Service Agency was not maximized because there were still constraints on the smooth running of routines and functions without problems, namely the calculation of additional income, a lack of employee discipline, and budget constraints. This study recommends supervising and coordinating the implementation of the policy of providing additional income based on workload.

Kata kunci: Employees, Income, Performance

ADVISOR I

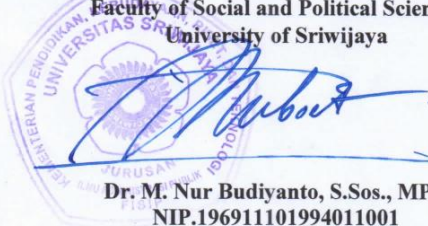
Dr. Katriza Imania, M.Si
NIP.196810221997022001

ADVISOR II

Junaidi, S.IP., M.Si
NIP.197603092008011009

Palembang, July 2023

**Chairman of the Department of Public Administration
Faculty of Social and Political Sciences
University of Sriwijaya**



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP.196911101994011001

DAFTAR ISI

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN BEBAN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR SINGKATAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kebijakan Publik	8
2.1.2 Implementasi Kebijakan Publik	10
2.1.3 Konsep Kinerja	15
2.1.4 Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan	16
2.2 Teori Yang Digunakan Dalam Penelitian	19
2.3 Penelitian Terdahulu	23
2.4 Kerangka Pemikiran	33
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Definisi Konsep	33

3.3	<u>Fokus Penelitian</u>	34
3.4	<u>Jenis dan Sumber Data</u>	35
3.5	<u>Informan Kunci</u>	36
3.6	<u>Teknik Pengumpulan Data</u>	36
3.7	<u>Teknik Analisis Data</u>	37
3.8	<u>Teknik Keabsahan Data</u>	39
3.9	<u>Sistematika Penulisan</u>	40
<u>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</u>		42
4.1	<u>Gambaran Umum Lokasi Penelitian Badan Kepegawaian Daerah</u>	42
	4.1.1 <u>Fungsi dan Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah</u>	42
	4.1.2 <u>Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan</u>	44
4.2	<u>Informan Penelitian</u>	47
4.3	<u>Hasil Penelitian</u>	48
	4.2.1 <u>Tingkat Kepatuhan</u>	49
	4.2.2 <u>Kelancaran Rutinitas Fungsi dan Tiada Masalah</u>	55
	4.2.3 <u>Kinerja dan Dampak yang dikehendaki</u>	64
4.3	<u>Diskusi/ Pembahasan</u>	73
<u>BAB V PENUTUP</u>		77
5.1	<u>Kesimpulan</u>	77
5.2	<u>Saran</u>	77
<u>DAFTAR PUSTAKA</u>		79
<u>LAMPIRAN</u>		81

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Rekap Absensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan Bulan Januari-Juni	5
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. Fokus Penelitian.....	35
Tabel 4. Informan Penelitian.....	48
Tabel 5. Rekapitulasi Laporan Kerja Pegawai Bulan Januari-September	51
Tabel. 6 Jam Kerja PNS dan CPNS	56
Tabel 7. Perhitungan Keterlambatan Jam Masuk Kerja dan Pulang Kerja Lebih Awal.....	56
Tabel 8. Besaran Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja .	58
Tabel 9. Ketersediaan Anggaran Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Tahun 2022	61
Tabel 10. Rekapitulasi Absen Pegawai Tahun 2022	66
Tabel 11. Matriks Hasil dan Temuan Penelitian.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Tahapan Kebijakan Menurut William Dunn	10
Gambar 2. Model Kebijakan Menurut Carl Varn Horn dan Van Metter (1975:463)	12
Gambar 3. Model Kebijakan Menurut George Edward III (1980:21)	14
Gambar 5. Model Implementasi Kebijakan Ripley dan Franklin (1986)	21
Gambar 6 Kerangka Berpikir.....	34
Gambar 7. Components of Data Analysis.....	39
Gambar 8. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan	42
Gambar 9 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan	47
Gambar 10 Form daftar perhitungan dan pemotongan tambahan penghasilan per bulan	53
Gambar 11. Surat Keputusan Kepala BKD sebagai Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja	58
Gambar 12. form Surat Pernyataan Pembatalan Kehadiran	61
Gambar 13. Mesin FingerPrint di Badan Kepegawaian Daerah.....	63
Gambar 14. Pegawai BKD melayani tamu di ruang pelayann terpadu BKD Provinsi Sumatera Selatan.....	69

DAFTAR SINGKATAN

SDGS	: <i>Sustainable Development Goals</i>
MDGS	: <i>Millenium Development Goals</i>
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
CPNS	: Calon Pegawai Negeri Sipil
SK	: Surat Keputusan
BKD	: Badan Kepegawaian Daerah
BUD	: Bendahara Umum Daerah
BPKAD	: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah
SP	: Surat Pernyataan

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Tabel perolehan tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja Bulan Januari-Juni Tahun 2022	80
Surat Tugas Dosen Pembimbing	85
Kartu Bimbingan Dosen Pembimbing 1	86
Kartu Bimbingan Dosen Pembimbing 2	87
Lembar Revisi Seminar Proposal.....	88
Kartu Bimbingan Skripsi Dosen Pembimbing 1.....	89
Kartu Bimbingan Skripsi Dosen Pembimbing 2.....	90
Surat Izin Penelitian.....	91
Surat Balasan Izin Penelitian	92
Pedoman Wawancara.....	93
Tabel Matriks Wawancara	95
Dokumentasi Penelitian	101
Dasar Hukum Penelitian	102
Lembar Perbaikan Ujian Komprehensif	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PBB mengadopsi *Sustainable Development Goals (SDGs)*, yang dipresentasikan oleh berbagai negara pada tanggal 25 September 2015. Tujuan menyeluruh SDGs adalah untuk mengakhiri kemiskinan global dan melindungi dan memastikan kesejahteraan setiap orang di bumi. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan menggantikan Tujuan Pembangunan Milenium (MDG) yang pelaksanaannya dimulai pada periode 2015-2030. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan berisi 17 tujuan dan mesti diraih saat tahun 2030.

Butir ke-16, “Peace, Justice, and Strong Institutions” memuat salah satu program kerja PBB untuk mengamankan keadilan hukum di dunia. Tujuan butir 16 dalam SDGs menyatakan pengembangan institusi yang efektif, akuntabel, dan inklusif di semua tingkatan, menyediakan cakupan untuk keadilan bagi semua, dan dukungan penduduk bagi pembangunan berkelanjutan yang rukun serta menyeluruh. Target ke 11 dalam tujuan poin ini yakni menciptakan institusi yang transparan dan bertanggung jawab, serta meyakinkan bahwa keputusan yang diambil partisipatif, responsif juga tata kelola global.

Pemerintahan dalam rangka menciptakan lembaga yang bertanggungjawab serta transparan, membutuhkan kerja sama dan keharmonisan di antara departemen dan personelnnya, yang memainkan peran penting dalam menggapai tujuannya. Pegawai merupakan salah satu tenaga pemerintahan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, karena pegawai langsung bersinggungan dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan. Kinerja para

pegawai harus selalu ditingkatkan. Oleh karena itu untuk memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan perhatian berupa penghargaan pada pegawai.

Tindakan guna meningkatkan kinerja adalah dengan menawarkan penghargaan untuk pekerjaan yang baik, mendorong karyawan, mengembangkan kemampuan mereka melalui pelatihan, dan menggunakan teknik kepemimpinan yang kuat. Jika insentif kinerja segera diberikan, kinerja pegawai akan meningkat, dan pemerintah akan mengetahui apa yang diinginkan sebagai hasil dari upayanya.

Penghargaan yang diberikan dapat berbentuk uang maupun fasilitas lainnya. Dasar hukum yang mengatur kepegawaian adalah Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pasal 21 Undang-undang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya. Langkah yang ditempuh pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan akan ikut meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Upaya untuk dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah diberlakukan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja ini berdasarkan jabatan, pangkat dan golongan dimana besarnya juga ditentukan berdasarkan tingkat kehadiran serta beban kerja. Kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam memberikan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja bagi Pegawai Negeri Sipil dasar hukumnya mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 pasal 39 ayat 1 yang menyatakan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan

tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Peraturan Gubernur Sumsel No 4 Tahun 2013 terkait Tunjangan Penghasilan PNS dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumsel telah ditetapkan sebagai peningkatan kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dengan tetap memperhatikan ketersediaan tenaga kerja daerah. anggaran. Pemerintahan provinsi Sumsel memberikan tambahan pendapatan pegawai kepada PNS dan CPNS

Upaya untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Disiplin pegawai sangat erat kaitannya terhadap kualitas atau kinerja organisasi yang secara konsisten harus selalu dijaga dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan memberikan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja terhadap para pegawainya sebagaimana telah ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 397/KPTS/BKD/2020 tanggal 13 Juli 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja adalah sebagai rencana meningkatkan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan, Tambahan Penghasilan Berdasarkan Tugas adalah pemberian penghasilan tambahan pada PNS serta CPNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan selain upah dan tunjangan. Hal itu dilakukan selaras pada peraturan perundang-undangan.

Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil akan diberikan setiap pegawai perorangan sesuai dengan jumlah absensinya setiap bulan. Adapun pemberian

Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja bagi PNS dan CPNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan ini bertujuan untuk: (1) meningkatkan kinerja PNS dan CPNS; (2) meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat; (3) meningkatkan kesejahteraan PNS dan CPNS.

Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja seharusnya akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang terwujud dalam laporan capaian kinerja menunjukkan tingkat capaian yang cukup baik. Penerimaan *reward* dan *punishment* diharapkan dapat meningkatkan disiplin dan kinerja para pegawai sehingga tercapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pegawai menurut jabatan struktural serta pangkat mendapat tambahan gaji tergantung beban kerja, tetapi beberapa pekerjaan fungsional dikelompokkan berdasarkan pangkat/golongan.. Tergantung dari pencapaian kinerja yang dihasilkan, tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja itu sendiri bisa naik atau turun.

Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 25/KPTS/BKD/202 tentang petunjuk teknis Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja akan dibayarkan setelah berakhirnya bulan berjalan. Pemberiannya dilakukan dengan memperhatikan tingkat kehadiran pegawai. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah menerapkan system absensi elektronik (*fingerprint*), maka perhitungan jumlah Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja dikaitkan dengan sistem absensi *fingerprint* tersebut. Jika absensi *fingerprint* mengalami kendala teknis maka saat itu dilakukan secara manual. Pembayaran Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja dilakukan dengan mekanisme pembayaran langsung ke rekening bank Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Badan Kepegawaian Daerah yang memiliki tugas dan fungsi dalam membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian daerah sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Permasalahan yang terdapat di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan proses pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja, salah satunya adalah yang digambarkan oleh tabel 1 berikut:

Table 1. Rekap Absensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan bulan Januari-juni 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir Tepat Waktu	Hadir Terlambat
Januari	68 Orang	63 Orang	6 Orang
Februari	68 Orang	58 Orang	13 Orang
Maret	68 Orang	58 Orang	10 Orang
April	68 Orang	68 Orang	-
Mei	68 Orang	59 Orang	9 Orang
Juni	68 Orang	58 Orang	10 Orang

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan, 2022

Berdasarkan data absensi kehadiran pegawai Badan Kepegawaian Daerah periode Bulan Januari sampai Bulan Juni 2022, terdapat masih banyak pegawai yang datang terlambat saat melakukan absensi, hal tersebut menjadi masalah sebab akan mengganggu kinerja serta kualitas pelayanan yang diberikan pegawai

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu pegawai bagian Pembinaan Kepegawaian, Risna Puspita Sari:

“Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban kerja ini diberikan sesuai dengan jabatan atau golongan yang telah ditentukan, kemudian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban kerja ini dibayarkan tiap bulan dengan hitungan absensi dan laporan kerja.

Pada tahun ini pemberian Tambahan penghasilan yang seharusnya dibayarkan bersifat rutin diterima tiap bulan mengalami keterlambatan. Tambahan penghasilan tetap dibayarkan tapi tidak diberikan sesuai dengan waktunya” (Wawancara, 22 Agustus 2022)

Berdasarkan data tabel dan hasil wawancara menunjukkan bahwa kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja sesuai dengan petunjuk teknis dibayarkan setelah berakhirnya bulan mengalami keterlambatan. Fenomena ini menunjukkan bahwa masih ada kendala. Dengan demikian, perlu diteliti lagi kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumsel.

Topik Penelitian tentang Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja menjadi kajian yang menarik bagi beberapa peneliti dan mengkaji dari sudut pandang yang beragam. Ada yang melihat dari aspek antara lain pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan kinerja pegawai (Aryani, dkk, 2021), pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan dalam motivasi kerja pegawai (Roringkon, 2021), pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan produktivitas kerja pegawai (Mogalana, dkk, 2020)

Bagi kalangan penelitian Administrasi publik kajian Tambahan Penghasilan juga sudah banyak dengan fokus kajian yang berbeda. Ada yang melihat dari Aspek Disiplin kerja pegawai (Ningsih, dkk, 2021) faktor penghambat dalam pemberian Tambahan Penghasilan (Sukriah, dkk, 2021, dan Syahrinullah, dkk, 2021) faktor yang mempengaruhi pemberian Tambahan Penghasilan (Purbaseta, dkk, 2021; dan Aliffia, dkk, 2020).

Namun, penelitian yang melihat Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja dengan fokus, Studi implementasi masih sedikit (Sumual, 2021; Aryani, dkk, 2021; Suryani, dkk 2021).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama Ilmu Administrasi Publik khususnya konsentrasi Kebijakan Publik.

2. Manfaat Praktis

Sebagai pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan terhadap pemecahan masalah terkait dengan kebijakan pemberian tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- SK Gubernur Sumatera Selatan Nomor 397/KPTS/BKD/2020 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- SK Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor: 25/KPTS/BKD/2021 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Kepada Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan
- Agustino, L. (2016). *Dasar-dasar kebijakan publik*. alfabeta.
- Alfatih. (2010). *Implementasi Kebijakan dan Pemberdayaan Masyarakat (Kajian pada Implementasi Program Kemitraan dalam rangka Memberdaya Usaha Kecil)* (p. 191).
- Aliffia, Y., & Putri, N. E. (2020). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Pelaksanaan Tugas Polisi Lalu Lintas (Polantas) Di Kepolisian Sektor Padang Utara. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(3), 68–76. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i3.64>
- Anggara, S. (2014). *Kebijakan publik*. Pustaka Setia.
- Aryani, F., & Zulkarnaen, I. (2021). Iplementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kota Cirebon. *Ilmu Administrasi Reformasi*, 1(6), 1–14.
- Budi Winarno. (2012). Kebijakan Publik : Teori dan Proses, dan Studi Kasus. In *Caps. CAPS*.
- Dharmatilaar, A. F. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukarame Provinsi Lampung yang dirasakan belum sesuai dengan tugas , fungsi dan tujuan profesionalnya , sehingga dengan tugasnya dikarenakan terkendala biaya dan digambarkan*. 13(1), 61–72.
- Husin, R. S., & Putra, A. R. (2020). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 1–8. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i04.582>
- Miles B. Matthew and Huberman Micheal A. (1984). *Qualitative Data Analysis*.
- Mogalana, B. D., Purwanti, D., & Basori, Y. F. F. Y. (2020). Pengaruh Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Governansi*, 6(2), 63–72. <https://doi.org/10.30997/jgs.v6i2.3058>
- Mogalana, B. D., Purwanti, D., Fajar, Y., Yana, F., Sukabumi, U. M., & Kerja, P. (2020). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. *Business Mangement and Entrepreneurship Journal*, 2(52), 1–7. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3600>
- Ningsih, A. D. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Tanah Pilih*, 1(2), 59. <https://doi.org/10.30631/tpj.v1i2.803>
- Roringkon, Y. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Lingkungan Peradilan Wilayah Propinsi Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 4(2), 79. <https://doi.org/10.32662/gomares.v4i2.1784>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Metode R & D*. Alfabeta. alfabeta.
- Sukriah, Sjarlis, S., & Djalante, A. (2021). Jmmni m ni. *Pengaruh Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan*, 2, 906–916.
- Sumual, J. G., Dilapanga, A. R., & Dame, J. M. (2021). Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara (JURNAL ADMINISTRATOR)*, 2(2), 15–24. <https://doi.org/10.36412/jan.v2i2.2512>
- Suryani, I., Rusli, B., & Nurasa, H. (2021). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPPD Kabupaten Bandung. *Resposive*, 4(3), 153–162.
- Syahrinullah, Semmaila, S. B. B., Ackriansyah, H. & Gani, & Ahmad. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Sosio Sains*, 7(2), 116–130.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.