

**IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI DELI SERDANG NO.513  
TAHUN 2017 TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PERBAIKAN  
PENGHASILAN (TPP) PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Deli Serdang)**

**SKRIPSI**

**OLEH:  
WINDI WAHYUNI  
188520074**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AERA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/1/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/1/23

**IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI DELI SERDANG  
NO.513 TAHUN 2017 TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN  
PERBAIKAN PENGHASILAN (TPP) PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli  
Serdang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Universitas Medan Aera**

**OLEH:**

**WINDI WAHYUNI**

**188520074**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/1/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/1/23

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Bupati Deli Serdang No.513 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang)"

Nama Mahasiswa : Windi Wahyuni

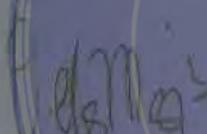
NPM : 188520074

Program Studi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Beby Mashito Batubara, S.Sos, M.AP

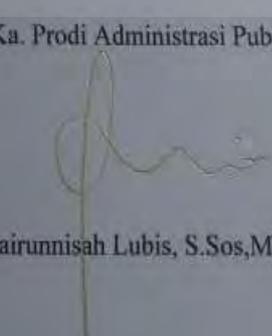
  
Nina Angelia, S.Sos, M.Si

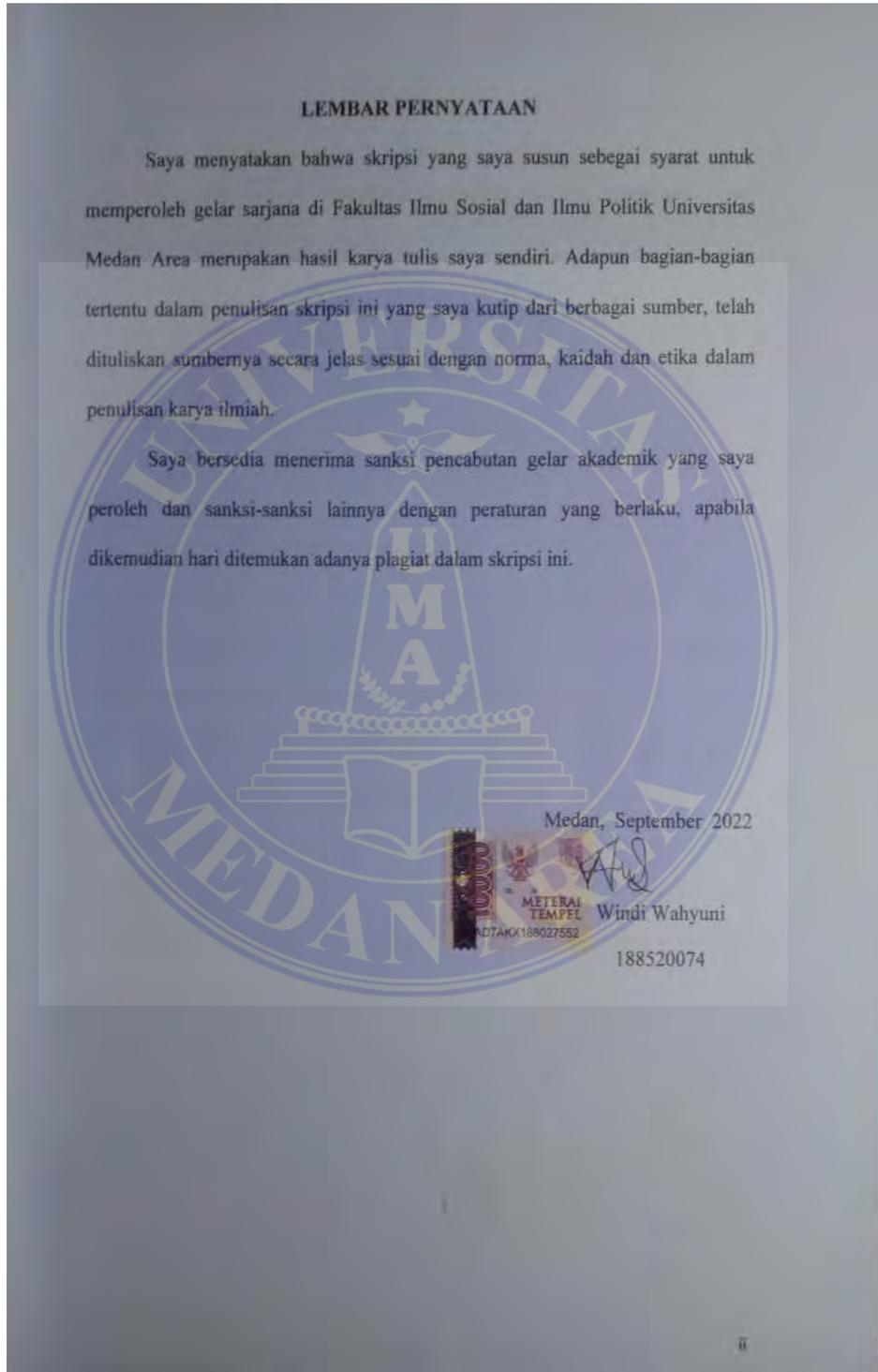
Mengetahui

Dekan

Ka. Prodi Administrasi Publik

  
Dr. Effiati Hasibuan M.Si

  
Khairunnisah Lubis, S.Sos, M.I.Pol



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan dibawah ini:

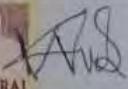
Nama : Windi Wahyuni  
NPM : 188520074

Program Studi : Administrasi Publik  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif ( *Non-Exclusive Royalty-Free Right* )** atas karya ilmiah saya yang berjudul “Implementasi Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 513 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang”. Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmediakan, memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 28 September 2022

  
Windi Wahyuni  
188520074

  
METERAI TEMPEL  
10000  
908AKX188027553

## ABSTRAK

Implementasi adalah bagian yang sangat penting dalam proses kebijakan, karena proses kebijakan mengarah kepada berbagai macam kegiatan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Implementasi Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 513 tahun 2017 tentang tambahan perbaikan penghasilan ASN adalah demi meningkatkan kinerja yang lebih bagus, meningkatkan kesejahteraan ASN, dan meningkatkan kualitas pelayanan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah sering terjadi keterlambatan dalam mengurus berkas laporan Tambahan Perbaikan penghasilan, sehingga memperlambat proses penyaluran dan TPP. Tujuan penelitian ini yaitu Implementasi pemberian Tambahan perbaikan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi dimana fokus penelitian ini didasarkan pada empat indikator atau dimensi implementasi dalam *Edward III* yaitu komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur birokrasi. Hasil dari penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang ini menunjukkan bahwa belum sepenuhnya terimplementasi dengan baik, ada hambatan yang terjadi setiap bulanya dalam melakukan pengurusan dana Tambahan Perbaikan Penghasilan salah satunya dari segi Disposisi/Sikap Pegawai yang masih terdapat beberapa pegawai ASN yang sering terlambat menyerahkan laporan TPP yang harus diserahkan setiap bulannya dalam pengurusan pencairan dana TPP itu, sehingga menyebabkan penyaluran dana Tambahan Perbaikan Pegawai setiap bulanya terhambat.

**Kata Kunci:** Implementasi, Peraturan Bupati, Tambahan Perbaikan Penghasilan

## ABSTRACT

*Implementation is a very important part in the policy process, because the policy process leads to various kinds of activities that have been determined to achieve the goals that have been determined. The implementation of Deli Serdang Regent Regulation Number 513 of 2017 concerning additional ASN income improvements is to improve better performance, improve ASN welfare, and improve service quality. and TPP. The purpose of this study is the implementation of providing additional income improvements for civil servants on the performance of employees at the Regional Personnel Agency of Deli Serdang Regency. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques of observation, interviews, and documentation where the focus of this research is based on four indicators or dimensions of implementation in Edward III, namely communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The results of the research conducted at the Regional Employment Agency of Deli Serdang Regency show that it has not been fully implemented properly, there are obstacles that occur every month in managing the Additional Income Improvement funds, one of which is in terms of Disposition/Attitude of Employees, there are still some ASN employees who often being late in submitting the TPP report which must be submitted every month in managing the disbursement of the TPP funds, causing the distribution of additional funds for Employee Improvement every month to be hampered.*

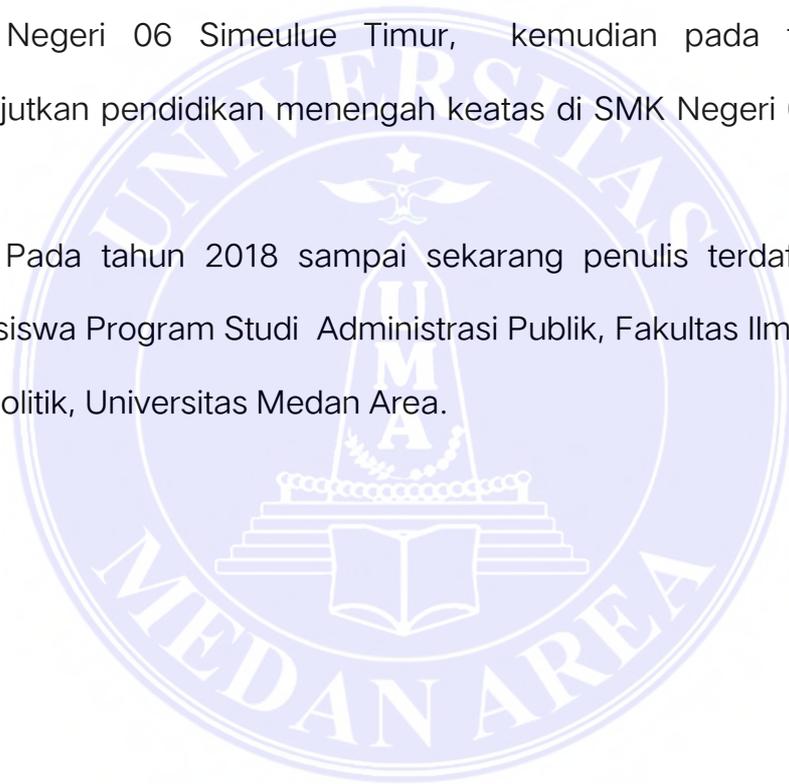
**Keywords:** *Implementation, Regent Regulation, Additional Income Improvement*

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Windi Wahyuni, anak dari Alm Mahmud Ermis dan Rodiah Yuliani. Lahir pada 14 April tahun 2000 di Sinabang, Simeulue Timur, Aceh dua puluh satu tahun yang lalu. Penulis merupakan anak tunggal.

Penulis bersekolah di Sekolah Dasar Negeri 01 Simeulue timur pada tahun 2006. Selanjutnya pada tahun 2012 melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 06 Simeulue Timur, kemudian pada tahun 2015 melanjutkan pendidikan menengah keatas di SMK Negeri 01 Simeulue Timur.

Pada tahun 2018 sampai sekarang penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Implementasi Peraturan Bupati Deli Serdang No 513 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) PNS pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang". Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar Stara Satu (S1) jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area. Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah berpartisipasi. Dengan tersusunnya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dadan Ramdan M.Eng.M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Ibu Dr. Effiati Hasibuan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area.
3. Ibu Beby Mashito Batubara, S.Sos, M.AP selaku Dosen Pembimbing 1 Penulis, yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini.
4. Ibu Nina Angelia, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan saran dan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.

5. Bapak Nasrullah Hidayat, S.Pd., M.Sc selaku Dosen Sekretaris penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan saran arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Kepada orang tua, Nenek, Om dan Bunda Saya yang telah memberikan semangat dan motivasi, membiayai serta memberikan doa yang tiada henti demi keberhasilan dan masa depan penulis.

Penulis menyadari dalam penyajian Skripsi ini masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan.

Medan, September 2022

Penulis

Windi Wahyuni

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1.....	Latar Belakang..... 1
1.2.....	Rumusan Masalah..... 4
1.3.....	Tujuan Penulisan..... 4
1.4.....	Manfaat Penelitian..... 4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
2.1. Landasan Teori.....	6
2.1.1. Teori Implementasi Implementasi.....	6
2.1.2. Defenisi Tambahan Perbaikan Penghasilan.....	13
2.1.3. Pemberian TPP Sesuai Perbub.....	16
2.2. Penelitian Relevan.....	22
2.3. Kerangka Berpikir.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	28
3.2. Lokasi dan waktu Penelitian.....	29
3.3. Informan Penelitian.....	30
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5. Teknik Analisis Data.....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	33
4.1.1 Gambaran Umum BKD Deli Serdang.....	34
4.1.2 Letak Geografis.....	34
4.1.3 Visi Dan Misi Kantor BKD Deli Serdang.....	34
4.1.4 Sejarah Singkat Kantor BKD Deli Serdang.....	35
4.1.5 Struktur Organisasi Beserta Tugas Dan Fungsi.....	36
4.2 Pembahasan.....	45
4.2.1 Impementasi Perbub No513 Tahun 2017 Tentang pemberian TPP PNS.....	45

4.2.2 Faktor Penghambatan Impementasi Perbub No513 Tahun 2017 Tentang pemberian TPP Terhadap Kinerja PNS Pada BKD Deli Serdang.....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>65</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Implementasi George Edwards III.....	7
Gambar 3.1 Kerangka Berpikir.....	27
Gambar 4.1.2. Peta Geografis.....	34
Gambar 4.1.4. Struktur Organisasi BKD.....	37



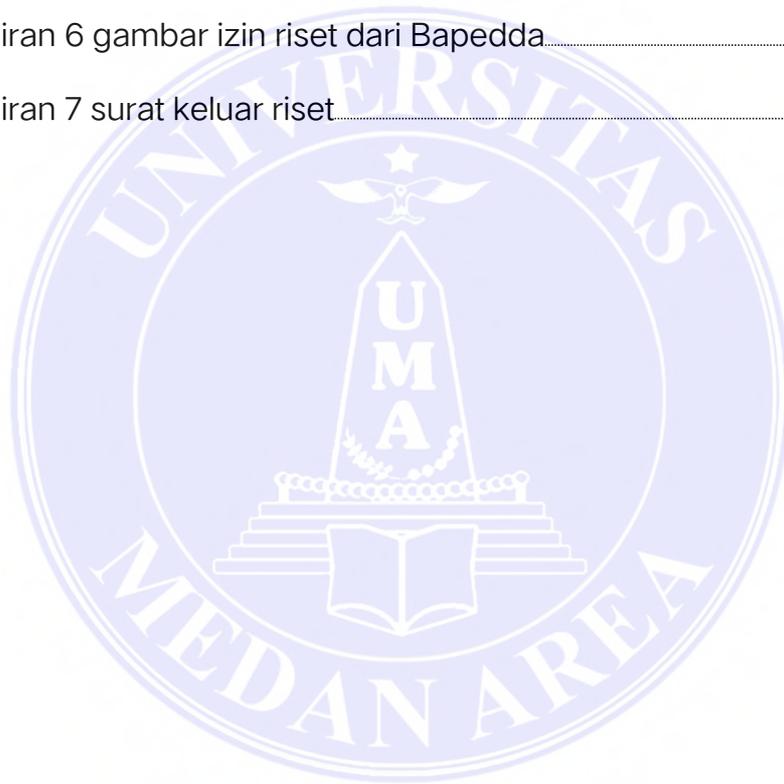
## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.3 Daftar Golongan PNS.....	17
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	29
Tabel 4.2 Kinerja PNS.....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Pertanyaan Wawancara.....	67
Lampiran 1 gambar BKD .....	71
Lampiran 2 gambar informan kunci.....	71
Lampiran 3 gambar informan utama.....	72
Lampiran 4 gambar informan tambahan.....	72
Lampiran 5 gambar izin riset.....	73
Lampiran 6 gambar izin riset dari Bapedda.....	74
Lampiran 7 surat keluar riset.....	75



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Tambahan Perbaikan Penghasilan merupakan imbalan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dihubungkan pada penilaian kehadiran serta kinerja PNS. Tambahan akan menjadi satu Tambahan yang bersifat khusus untuk mengklaim atau meningkatkan kinerja PNS dan sekaligus menjamin keadilan dalam pemberian TPP. Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil mengalami perubahan Perkembangan zaman serta semakin kompleksnya masalah yang dihadapi oleh negara, telah terjadi pula perkembangan penyelenggara pemerintahan untuk mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) menggunakan upaya menaikan kejelasan serta tanggung jawab pengelolaan keuangan negara, karena itu perlu adanya rangkaian pemerintah yang kuat.

Pegawai Negeri Sipil menarik untuk dipelajari atau diteliti, masalah pelayanan, kompetensi yang tidak sepenuhnya terikat dengan pekerjaan, masalah perilaku, masalah sosial yang berkaitan dengan faktor gaji, dan PNS Selain kinerja PNS yang buruk, kadang-kadang diperkirakan rendahnya gaji. Dibutuhkan peningkatan mutu, kemampuan, kesejahteraan dan penyediaan sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Untuk mewujudkannya,

pemerintah membuat kebijakan yang dapat membantu meningkatkan kinerja bagi para pegawai berupa pemberian Tambahan perbaikan penghasilan

Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 513. Tahun 2017, tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Penerima Tambahan Perbaikan Penghasilan hanya diberikan kepada PNS yang bekerja dilingkungan pemerintah daerah yang namanya tercantum dalam daftar gaji pada pemerintah daerah kabupaten Deli Serdang. Setiap pegawai negeri sipil yang telah melakukan aktifitas pekerjaan yang baik dan benar akan mendapatkan Tambahan perbaikan penghasilan. Kebijakan TPP kebijakan PNS akan diharapkan berdampak kepada kesejahteraan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan ini bersifat rutin diterima pegawai per-bulan, Pemberian tambahan penghasilan diarahkan untuk meningkatkan kedisiplin dan kinerja dapat memberikan kualitas layanan menggunakan *Standar Operasional Prosedur* yang ditetapkan.

Tambahan perbaikan penghasilan adalah pemberian imbalan jasa terhadap Aparatur Sipil Negara kinerja yang dikaitkan dengan penilaian kinerja mereka, Oleh karena itu, Tambahan perbaikan penghasilan akan diberikan jika seorang ASN memiliki kinerja yang baik di suatu bidang kerja. Peningkatan TPP tidak dapat dijadikan jaminan akan menghilangkan kemungkinan praktik

penyimpangan jika tidak diimbangi dengan kebijakan penghargaan dan hukuman (*Reward and Punishment*) serta pembentukan Tim Penilai kinerja pegawai yang bebas berfungsi dengan benar dan tepat. Tambahan Perbaikan Penghasilan adalah penilaian kehadiran dan kinerja yang diberikan kepada ASN yang berhubungan dengan kehadiran dan kedisiplinan kinerja pegawai tersebut. Tambahan kinerja daerah akan menjadi satu Tambahan yang spesifik untuk memacu kinerja dan sekaligus menjamin keadilan dalam pemberian Tambahan. Pemberian Tambahan Kinerja Daerah melaksanakan birokrasi reformasi dalam sejalan dengan pesatnya perkembangan zaman dan semakin kompleksnya persoalan yang dihadapi oleh negara, sehingga dapat mencapai penyelenggaraan pemerintahan dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Permasalahan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang, yang terjadi setiap bulanya dalam melakukan pengurusan dana Tambahan Perbaikan Penghasilan beberapa pegawai ASN yang sering terlambat menyerakan laporan bulanan dalam pengurusan pencairan dana TPP itu, sehingga menyebabkan penyaluran dana TPP setiap bulanya terhambat. Jadi berdasarkan pemaparan latar belakang yang diterapkan penulis tertarik melakukan penelitian bagaimana Implementasi Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 513 Tentang Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan PNS. Pentingnya kinerja yang baik itu

sangat memberikan pengaruh yang bagus, sehingga di terciptalah Peraturan yang diberikan oleh Pemerintah yaitu Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 513 tentang Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan agar bisa meningkatkan kinerja yang lebih baik, tetapi masih juga terjadi beberapa masalah dalam penerapan implementasi, oleh karena itu, peneliti menetapkan judul penelitian yakni, **"Implementasi Peraturan Bupati Deli Serdang No.513 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang)"**

## 1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah dapat dirumuskan:

- Bagaimana implementasi pemberian Tambahan perbaikan penghasilan (TPP) bagi PNS Pada Badan Kepegawaian Kabupaten Deli Serdang?

## 1.3. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

- Untuk mengetahui Implementasi pemberian Tambahan perbaikan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.

## 1.4. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bersifat teoritis maupun bersifat praktis.

### a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang menyangkut manajemen sumber daya manusia lebih khususnya tentang Tambahan Perbaikan Penghasilan Bagi Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

### b. Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang

Dapat memberikan informasi dan masukan dalam mempertimbangkan pembuatan solusi mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 513 Tahun 2017 tentang Implementasi Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan PNS pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.

#### 2. Bagi pihak lain

Sebagai informasi dan masukan kepada pembaca dalam mengidentifikasi dan mengembangkan wawasan mengenai Implementasi Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan

PNS Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.

3. Bagi penulis

Sebagai media pembelajaran dan memberikan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peraturan Bupati Deli Serdang No.513 Tahun 2017 tentang Implementasi Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan PNS Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

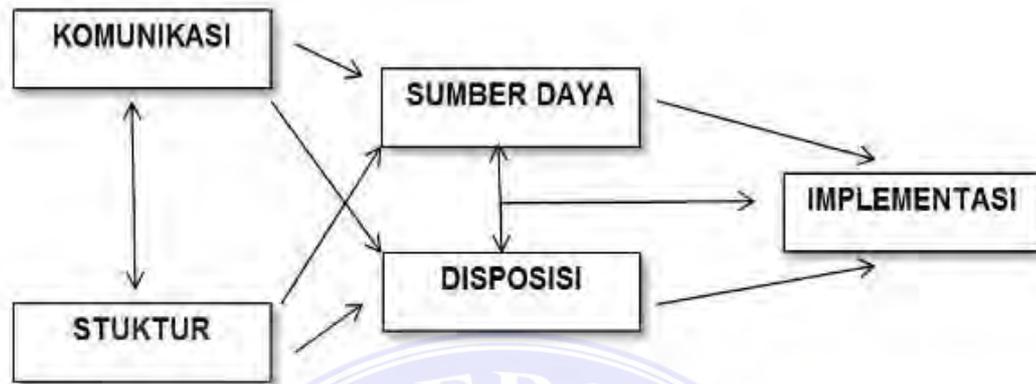
#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Implementasi

Berdasarkan teori Implementasi Kebijakan dalam (*George Edward III*, 1980:1), Implementasi kebijakan adalah proses yang krusial disebabkan beberapa kebijakan jika tidak dipersiapkan dan direncanakan dengan baik implementasinya, maka apa yang menjadi tujuan kebijakan publik tak akan terwujud atau tidak akan berjalan dengan lancar. Untuk mencapai sebuah tujuan kebijakan, perumusan implementasi harus dipersiapkan dan direncanakan dengan baik dan benar. Pendekatan yang digunakan dalam menganalisis implementasi kebijakan tentang konservasi energi adalah teori yang dikemukakan oleh *George C. Edwards III*.

Penelitian ini memakai model implementasi asal teori *George C. Edward III*, menilai implementasi kebijakan menjadi suatu proses yang dinamis, dimana ada banyak faktor yang saling berinteraksi serta menghipnotis implementasi kebijakan. Menurut *Edwards* (pada Widodo, 2011: 96-110), ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan pada implementasi kebijakan. Keempat faktor itu ialah: komunikasi, sumber daya manusia, perilaku, serta struktur birokrasi. Berikut ialah bagan faktor-faktor impak implementasi kebijakan publik

contoh *George Edwards III* :



Gambar 2.1 Model Implementasi *George Edwards III*

Sumber : George III Edward : *implemeting public policy*, 1980

Faktor –faktor yang berpengaruh dalam implementasi menurut *George C. Edwards III* sebagai berikut :

#### 1. Komunikasi

Tujuan kebijakan akan tercapai jika mereka yang bertanggung jawab untuk mencapai dan memahami tujuan kebijakan. Kejelasan tujuan dan ukuran kebijakan sangat penting untuk implementasi yang efektif. Jika tujuan dan ukuran kebijakan dikomunikasikan secara jelas kepada para pelaksana, maka akan terjadi konsistensi dan keseragaman di antara implementasi kebijakan. Komunikasi dalam organisasi adalah proses yang sangat kompleks dan membingungkan. Hanya orang atau organisasi tertentu yang dapat menyimpan atau

menyebarkan informasi, yang akan menimbulkan interpretasi yang berbeda dari sumber berita. Agar implementasi menjadi efektif, mereka yang bertanggung jawab untuk mengimplementasikan keputusan harus tahu apakah mereka dapat melakukannya. Agar efektif, kebijakan harus diterima oleh semua personel dan harus jelas dan menyeluruh. Jika aktor pembuat kebijakan tidak memahami tujuan kebijakan, itu tidak akan efektif. Penegak kebijakan khawatir tentang apa yang akan mereka lakukan sebagai hasilnya. Jika mereka dipaksa, mereka mungkin tidak menerima tindakan terbaik tidak cukupnya komunikasi kepada para implementor secara berfokus menghipnotis implementasi kebijakan. terdapat tiga indikator yang dapat dipergunakan pada mengukur keberhasilan variabel komunikasi. *Edward* III mengemukakan 3 variabel yaitu:

- a. Transmisi. Penyaluran komunikasi yang baik akan bisa membuat suatu implementasi yang baik pula. sering terjadi problem pada penyaluran komunikasi yaitu adanya keliru pengertian (*miskomunikasi*) yang ditimbulkan banyaknya birokrasi yang wajib dilewati pada proses komunikasi, sebagai akibatnya apa yang diharapkan terdirtorsi pada tengah jalan.
- b. Kejelasan. Komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan (*street-level-bureaucrats*) harus jelas dan tidak membingungkan atau tidak ambigu/mendua.

- c. Konsistensi. Perintah yg diberikan dalam aplikasi suatu komunikasi wajib konsisten. Jika perintah yg diberikan sering berubah-ubah, maka dapat mengakibatkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

## 2. Sumberdaya

Pelaksanaan kebijakan harus di tunjang dengan ketersediaan Sumber daya (manusia, materi, dan metode). Pelaksanaan kebijakan publik perlu dilakukan dengan cermat, jelas, dan konsisten. Oleh karena itu berikut Indikator-indikator yang dipergunakan untuk melihat sejauhmana sumberdaya mempengaruhi implementasi kebijakan terdiri dari beberapa poin yaitu:

- a. Staf. sumber daya yang paling utama di dalam implementasi kebijakan ialah staf atau pegawai (*street-level bureaucrats*). Kegagalan yang sering terjadi pada implementasi kebijakan, salah -satunya disebabkan oleh staf/pegawai yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten di bidangnya. Penambahan jumlah staf serta implementor saja tidak cukup menuntaskan persoalan implementasi kebijakan, tetapi diperlukan sebuah kecukupan staf menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan mampu) di mengimplementasikan kebijakan.

- b. informasi. di dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu: pertama, informasi yang bekerjasama dengan cara melaksanakan kebijakan. kedua, informasi tentang data kepatuhan berasal para pelaksana terhadap peraturan serta regulasi pemerintah yang telah ditetapkan.
- c. kewenangan., pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan secara efektif. wewenang merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana pada melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. ketika kewenangan tidak ada, maka kekuatan para implementor di mata publik tidak dilegitimasi, sebagai akibatnya dapat menggagalkan implementasi kebijakan publik. Namun dalam konteks yang lain, saat kewenangan formal tersedia, maka tak jarang terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas wewenang. pada satu pihak, efektivitas wewenang diperlukan di implementasi kebijakan; namun pada sisi lain, efektivitas akan menyusut manakala kewenangan diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau kelompoknya.
- d. Fasilitas. Fasilitas fisik artinya adalah faktor yang krusial di implementasi kebijakan. Implementor mungkin mempunyai staf yang mencukupi, kapabel serta kompeten, namun

tanpa adanya fasilitas pendukung dari sarana dan prasarana maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

### 3. Disposisi

Kecenderungan atau disposisi merupakan faktor yang mempunyai konsekuensi krusial bagi implementasi kebijakan yang efektif. Jika para pelaksana memiliki kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang akbar implementasi kebijakan akan terealisasi sesuai dengan menggunakan keputusan awal. Demikian kebalikannya, Bila para pelaksana bersikap negatif atau menolak terhadap implementasi kebijakan karena konflik kepentingan maka implementasi kebijakan akan menghadapi kendala yang serius. Bentuk penolakan dapat seperti "zona ketidak acuhan" dimana para pelaksana kebijakan melalui keleluasaanya (diskresi) dengan cara yang halus menghambat implementasi kebijakan menggunakan cara mengacuhkan, menunda serta tindakan penghambatan lainnya.

### 4. Birokrasi

Birokrasi merupakan salah-satu institusi yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. eksistensi birokrasi tidak hanya pada struktur pemerintah, namun

terdapat dalam organisasi-organisasi swasta, institusi pendidikan dan sebagainya. Bahkan pada masalah-perkara tertentu birokrasi diciptakan hanya buat menjalankan suatu kebijakan eksklusif. Ada enam karakteristik birokrasi sebagai hasil pengamatan terhadap birokrasi di Amerika Serikat, yaitu:

- a. Birokrasi ditetapkan sebagai instrumen dalam menangani keperluan publik (*public affair*).
- b. Birokrasi adalah institusi yang berpengaruh dalam implementasi kebijakan publik yang mempunyai kepentingan yang berbeda-beda dalam setiap hierarkinya.
- c. Birokrasi mempunyai beberapa tujuan yang berbeda-beda.
- d. Fungsi birokrasi berada pada lingkungan yang kompleks serta luas.
- e. Birokrasi mempunyai naluri hidup yang tinggi dengan begitu jarang ditemukan birokrasi yang mati.
- f. Birokrasi bukan kekuatan yang netral dan tidak pada kendali penuh dari pihak luar.

Implementasi kebijakan yang bersifat kompleks menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Saat struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan mengakibatkan ketidak efektifan dan menghambat jalannya aplikasi kebijakan. Berdasarkan penerangan di atas, maka tahu

struktur birokrasi artinya faktor yang mendasar buat mengkaji implementasi kebijakan publik. dari *Edwards III* dalam Winarno (2005:150) ada dua karakteristik primer berasal birokrasi yakni: "*Standard Operational Procedure (SOP)* dan *fragmentasi*"

*Standard Operational Procedure*, "SOP sangat mungkin bisa menjadi kendala bagi implementasi kebijakan baru yang membutuhkan cara-cara kerja baru atau tipe-tipe personil baru buat melaksanakan kebijakan-kebijakan. dengan begitu, semakin besar kebijakan membutuhkan perubahan dalam cara-cara yang lazim pada suatu organisasi, semakin besar pula *probabilitas* SOP Mengganggu implementasi". namun demikian, di samping menghambat implementasi kebijakan SOP jua mempunyai manfaat. Organisasi-organisasi dengan mekanisme-prosedur perencanaan yang besar atas acara yang bersifat fleksibel mungkin lebih bisa menyesuaikan tanggung jawab yang baru daripada birokrasi-birokrasi tanpa memiliki seperti ini. Sifat ke 2 dari struktur birokrasi yang berpengaruh pada aplikasi kebijakan ialah *fragmentasi*. "*fragmentasi* " merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan pada beberapa badan yang tidak sama sebagai akibatnya memerlukan koordinasi". pada umumnya, semakin besar koordinasi yang dibutuhkan buat melaksanakan kebijakan, semakin berkurang kemungkinan keberhasilan acara atau kebijakan.

## 2.1.2 Defenisi Tambahan Perbaikan Penghasilan

### a. Pengertian TPP

Tambahan penghasilan pegawai artinya tambahan yang diberikan pada PNS yang dikaitkan menggunakan evaluasi kehadiran dan kinerja. Tunjangan Kinerja Daerah merupakan penyempurnaan dari asal tunjangan yang ada, dimaksudkan untuk memacu kinerja dan meningkatkan efisiensi birokrasi. Penghargaan untuk pencapaian tujuan kinerja akan membantu mendorong tata pemerintahan yang baik (*good governance*), sekaligus meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan negara.

Tambahan penghasilan pegawai ialah tambahan yang diberikan di PNS yang dikaitkan memakai penilaian kehadiran serta kinerja. Tunjangan kinerja wilayah merupakan penyempurnaan berasal tunjangan yang sudah terdapat serta akan menjadi satu tunjangan yang khusus buat memacu kinerja dan sekaligus menjamin keadilan pada pemberian tunjangan. Pemberian tunjangan kinerja wilayah melaksanakan reformasi birokrasi pada Sejalan menggunakan pesatnya perkembangan zaman dan semakin kompleksnya duduk perkara yang dihadapi oleh negara, telah terjadi juga perkembangan penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan kelola pemerintahan yang baik (*good*

*governance*) memakai upaya meningkatkan transparansi serta akuntabilitas pengelolaan keuangan negara.

Setiap lembaga pemerintah dituntut untuk mendefinisikan visi, misi, dan perannya sebagai lembaga publik agar bisa menyampaikan pelayanan yang terbaik bagi rakyat. Sejalan dengan itu visi pada konteks pembangunan bidang kepegawaian dimasa yang akan datang ialah mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, mampu bersaing dan bisa mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sebagai akibatnya bisa menaikkan mutu pelayanan serta kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu pada tindak lanjuti menggunakan banyak sekali seni manajemen yang mampu menaikkan kinerja pegawai, setiap organisasi wajib mendesain pulang perencanaan organisasinya, pengelolaan manajemen kinerja dan eksploitasi insan. istilah yang tak jarang dipergunakan sebagian besar PNS yaitu remunerasi.

Remunerasi berkaitan dengan peningkatan produktivitas serta kinerja sehingga dapat dijadikan motivasi bagi pegawai buat berprestasi. dalam Kamus akbar Bahasa Indonesia remunerasi bisa diartikan sebagai upah yang diberikan menjadi balas jasa buat pekerjaan yang telah dilakukan. Secara harfiah, yang dimaksud menggunakan remunerasi yaitu menjadi *payment* atau penggajian yang telah

ditetapkan dengan peraturan tertentu menjadi hal yang rutin dilakukan atau menjadi timbal pulang suatu pekerjaan yang sudah dikerjakan. Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai dalam rangka menaikkan motivasi kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang dan buat mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi yg melekat pada pegawai negeri sipil, maka kesejahteraannya perlu ditingkatkan dengan cara diberikan tunjangan tambahan penghasilan.

#### 1. Tujuan Pemberian TPP PNS

Tujuan pemberian TPP sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Bupati Kabupaten Deli Serdang Nomor 513 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang yaitu:

1. Meningkatkan motivasi dan produktivitas Kinerja Pegawai;
2. Meningkatkan Kualitas Pelayanan kepada Masyarakat;
3. Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai; dan
4. Meningkatkan Disiplin Pegawai

Selain itu tujuan pemberian TPP adalah :

- a. Meningkatkan Integritas PNS

Kemampuan PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai,

norma dan etika dalam organisasi. Diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Meningkatkan disiplin PNS

Kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.

c. Meningkatkan Kinerja PNS

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya.

### 2.1.3 Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan Sesuai dengan Peraturan Bupati Deli Serdang No 513 Tahun 2017

#### A . Penerima TPP

1. TPP diberikan kepada:
  - a. ASN daerah dilingkungan pemerintah kabupaten Deli Serdang
  - b. PNS yang namanya tercantum dalam daftar gaji pada

pemerintah daerah kabupaten Deli Serdang.

2. Bagi PNS atau PPPK, diberikan tambahan penghasilan sebesar 80% dari besarnya tambahan penghasilan yang ditetapkan, dihitung sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai PNS atau PPPK dan sesuai dengan jabatan yang tercantum.
3. Tambahan Perbaikan Penghasilan tidak diberikan kepada PNS yang:
  - a. ASN daerah yang mendapatkan TPP atau sebutan lainnya dari anggaran pendapatan dan belanja negara atau sumber pendanaan lain yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan
  - b. ASN daerah yang sedang menjalani tugas belajar dan karenanya yang bersangkutan meninggalkan tugas kedinasan sehari-hari
  - c. ASN daerah pada jabatan pendidikan dan tenaga kependidikan yang sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi
  - d. ASN daerah lain yang dititipkan/magang yang sumber penggajiannya berasal di luar anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten Deli Serdang.

Berikut adalah daftar golongan Pegawai Negeri Sipil yang

menerima Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang Tahun 2022 :

Tabel 2.1.3

NO	Golongan	TPP
1	IV /a	Rp 3.044.300 - Rp 5.000.000.
2	IV /b	Rp 3.173.100 - Rp 5.211.500.
3	III/d	Rp. 2.920.800- Rp.3.000.000
4	II/d	Rp. 2.399.000- Rp.3.890.000
5	III/c	Rp.2.802.000- Rp. 3.000.000
6	II/c	Rp. 2.301.000- Rp. 2.500.000
7	III/a	Rp. 279.000- Rp. 3.373.000
8	III/b	Rp.2.666.666 -Rp. 3.000.000

Sumber BKD Deli Serdang 2022

## B. Bukan Penerima Tambahan Perbaikan Penghasilan

- a. PNS yang dipekerjakan atau yang diperbantukan kepada instansi lain;
- b. PNS titipan yang bertugas diluar instansi pemerintah Kabupaten Deli serdang;
- c. PNS yang sedang menjalani hukuman disiplin tingkat berat dan tidak diberikan TPP PNS.
- d. PNS yang berstatus sebagai pegawai titipan didalam atau diluar pemerintah daerah;
- e. PNS yang diberhentikan sementara karena ditahan oleh pihak berwajib karena menjadi tersangka tindak pidana

sampai putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*);

- f. PNS yang diberhentikan dan sedang mengajukan banding Administratif kepada badan pertimbangan kepegawaian atau mengajukan gugatan di pengadilan Tata Usaha Negara;
- g. PNS yang melaksanakan cuti kecuali cuti tahunan;
- h. PNS pindahan dari kementerian, lembaga pemerintah non kementerian, provinsi dan atau kabupaten kota yang namanya belum termasuk dalam daftar gaji dilingkungan pemerintah kabupaten Deli serdang yang menduduki jabatan struktural atau fungsional sepanjang diatur dalam peraturan Bupati ini;
- i. PNS tenaga fungsional Guru dan pengawas sekolah yang telah mendapatkan sertifikasi.

### C. Pengelolaan Data TPP PNS

Pengelolaan data TPP PNS pada SKPD dilakukan oleh satuan unit kerja yang menangani urusan bidang kepegawaian daerah yang ditunjuk oleh kepala SKPD, yang memiliki tugas:

1. Menghimpun dan mengarsipkan seluruh surat izin, surat hukuman disiplin, dan surat perintah tugas lainnya sebagai bahan pertimbangan capaian aspek perilaku kerja.
2. Mencetak hasil absensi elektronik dan menyiapkan daftar absensi PNS
3. Menyusun rekapitulasi kehadiran PNS dan laporan bulanan.
4. Menyusun rekapitulasi perhitungan akhir capaian aspek perilaku kerja dan prestasi kerja bulanan.
5. Melaporkan rekapitulasi kehadiran, rekapitulasi penilaian prestasi kerja tahun sebelum dan dan rekapitulasi kerja dan kinerja bulanan ke Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.

#### D. Pengimputan Bahan TPP

1. Setiap PNS wajib rekam kehadiran (pagi dan sore) dengan menggunakan alat atau mesin rekam kehadiran elektronik pada masing-masing unit kerja.
2. PNS pada SKPD yang belum memiliki alat atau mesin rekam kehadiran elektronik, maka absensi kehadiran

dilakukan secara manual. (tidak berlaku untuk PNS yang sedang melaksanakan tugas belajar atau sedang tugas akhir).

## E. Data Prestasi Kerja

1. Setiap PNS wajib membuat laporan kerja setiap hari.
2. Laporan kerja disampaikan setiap hari kesatu sampai dengan hari ketiga bulan berikutnya kepada atasan langsung untuk dilakukan verifikasi.
3. Laporan kerja diverifikasi oleh atasan paling lambat pada hari keempat untuk dilakukan penilaian dan bersifat final.
4. Jika atasan langsung tidak dapat melakukan penilaian laporan kerja pegawai dengan alasan tertentu, maka penilaian dilakukan oleh atasan langsung pejabat penilaian, atau kepala SKPD.
5. Penilaian atas laporan kerja staf ahli, Asisten Sekretaris Daerah dan kepala SKP dilakukan oleh Sekretaris Daerah.
6. Penilaian atas laporan kerja Sekretaris Daerah dilakukan oleh Bupati.
7. Laporan bulanan harus diverifikasi oleh pejabat BKD yang kemudian dikembalikan kepada SKPD masing-masing sebagai bahan pertanggung jawaban.

## F. Monitoring dan Evaluasi

Dalam rangka pelaksanaan verifikasi terhadap hasil pengukuran kinerja dan menangani pengaduan dari PNS yang dinilai maupun pejabat yang dinilai dibentuk Tim Monitoring dan Evaluasi yang terdiri dari:

1. Badan Kepegawaian Daerah
2. Inspektorat
3. Badan Pengelola Keuangan dan Aset
4. Satuan Polisi Pamong Praja
5. Bagian Hukum Sekretariat Daerah.

## G. Sanksi

- a. Pejabat penilaian yang berdasarkan hasil verifikasi Tim Monitoring dan evaluasi terbukti memberikan atau menyampaikan data yang tidak benar terhadap aspek perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai, diberikan sanksi berupa pemotongan TPP PNS sebesar 25% dari total TPP PNS yang diterimanya pada bulan berikut.
- b. Pejabat penilai yang terbukti tidak melakukan penilaian kinerja pegawai kepada bawahannya, diberikan sanksi berupa pemotongan tambahan penghasilan sebesar 50%

dari total TPP PNS yang diterimanya pada bulan berikutnya.

- c. Bagi PNS Badan Pendapatan Daerah, Guru yang telah mendapatkan Sertifikasi, pengawas sekolah dan pegawai yang tidak menerima TPP PNS ini tetap berlaku ketentuan aspek perilaku dan aspek prestasi kerja yang bersifat pembinaan berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

## 2.2 Penelitian Relevan atau Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dan relevan menggunakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, penelitian relevan ini menjadi titik tolak untuk peneliti dalam melakukan penelitian ini, berikut jurnal yang relevan.

1. Amnetu, dkk 2011. Implementasi Kebijakan dalam menyampaikan Tambahan Penghasilan sesuai Beban Kerja kepada pengajar SMP pada wilayah Terpencil Sekecamatan Lembah Bawang, FKIP Universitas Tanjungpura, Pontianak. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian ini memberikan bahwa dipandang asal kesesuaian

pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan yang akan terjadi dicapai serta kesesuaian antara kebijakan tambahan penghasilan pegawai dengan melaksanakan tugas serta pekerjaan di umumnya sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Konsistensi antara tugas serta fungsi masing-masing Sub Bagian menggunakan kegiatan yang dilaksanakan oleh Bagian awam Sekretariat daerah Kabupaten Banyuasin dan pertanggungjawabannya terhadap pemberi kebijakan masih rendah. Dilihat dari taraf pemahaman terhadap tugas serta fungsi sesuai dengan peraturan yang berlaku, taraf kepekaan tugas pekerjaan menggunakan hasil yang dicapai, dan prioritas terhadap tugas serta pekerjaan yang mendesak masih rendah. (Amnetu, 2011).

2. Hasti Risma Piani, 2015. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Eselon III dan IV di Dinas Kesehatan Kota Serang. Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtasaya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif Hasil penelitian terdapat pengaruh yang kuat antara TPP dan kinerja pegawai, semakin baik TP-PNS maka kinerja pegawai eselon III dan IV semakin meningkat. (Risma Piani, 2015).

3. Trimurni, Februati, Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Studi Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Rantauprapat). Hasil penelitian bahwa rendahnya pengaruh tunjangan penghasilan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,283 dan perhitungan koefisien determinan yang memperlihatkan bahwa besarnya pengaruh tunjangan penghasilan terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 8,0089%. Hal ini menjelaskan bahwa selain tunjangan penghasilan ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 91,9911%. Dan faktor tersebut berada diluar cakupan penelitian yang telah dilakukan. (Trimurni, Februati, 2015), Penelitian kualitatif.
4. Pada penelitian Meriana Madjid (2016), "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali". Hasil penelitian ini berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Vivi (2018), Impementasi Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 32 Tahun 2017 tentang tugas, pokok dan fungsi uraian tugas dan tata kerja dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja PNS pada Dinas Komunikasi dan Informatika, yang menggunakan metode Kualitatif. Hasil dari penelitian belum sesuai dengan tujuan sebagaimana yang diharapkan, yakni dalam melaksanakan tupoksi yang harus dikerjakan setiap kasubbag dilingkungan sekretariat jika ditinjau dari aspek, struktur birokrasi tidak sesuai dengan lingkungan sekretariat lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono, yang mendefinisikan kerangka berpikir menjadi contoh konseptual yang dimanfaatkan menjadi teori yang ada kaitannya menggunakan beberapa faktor yang diidentifikasi menjadi masalah penting. Konteks yang dimaksud untuk kerangka penelitian. pada menjalankan sebuah penelitian yang membutuhkan kerangka berpikir, alangkah lebih baiknya Jika hal tersebut mampu menyebutkan secara teoritis. Sekaligus juga bisa mengungkapkan korelasi antara variable yang diangkat.

Penelitian ini berjudul “ Implementasi Peraturan Bupati

Deli Serdang No. 513 Tahun 2017 Tentang Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) Bagi PNS Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.” Penelitian ini akan mengimplementasikan Tambahan Perbaikan Penghasilan Bagi PNS Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang, yang bertujuan untuk memotivasi pegawai agar lebih semangat dalam bekerja Indikator dari Tambahan Penghasilan Pegawai menggunakan Peraturan Bupati No. 513 Tahun 2017. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi rekomendasi bagi pegawai khususnya di Daerah Kabupaten Deli serdang sebagai bahan masukan dalam memperbaiki dan meningkatkan kerjanya dan untuk pimpinan organisasi sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja Maka peneliti mengangkat beberapa indikator menurut teori *Edward III* yaitu:

- a. Komunikasi, dalam indikator komunikasi ini akan dilihat bagaimana proses para implementator menyampaikan informasi terkait Peraturan Bupati Nomor 513 tahun 2017 tentang Pemberian tambahan Penghasilan PNS.
- b. Sumberdaya, dalam indikator ini dapat diketahui bagaimana PNS yang mengurus dana Tambahan Perbaikan Penghasilan tersebut melaksanakan Peraturan

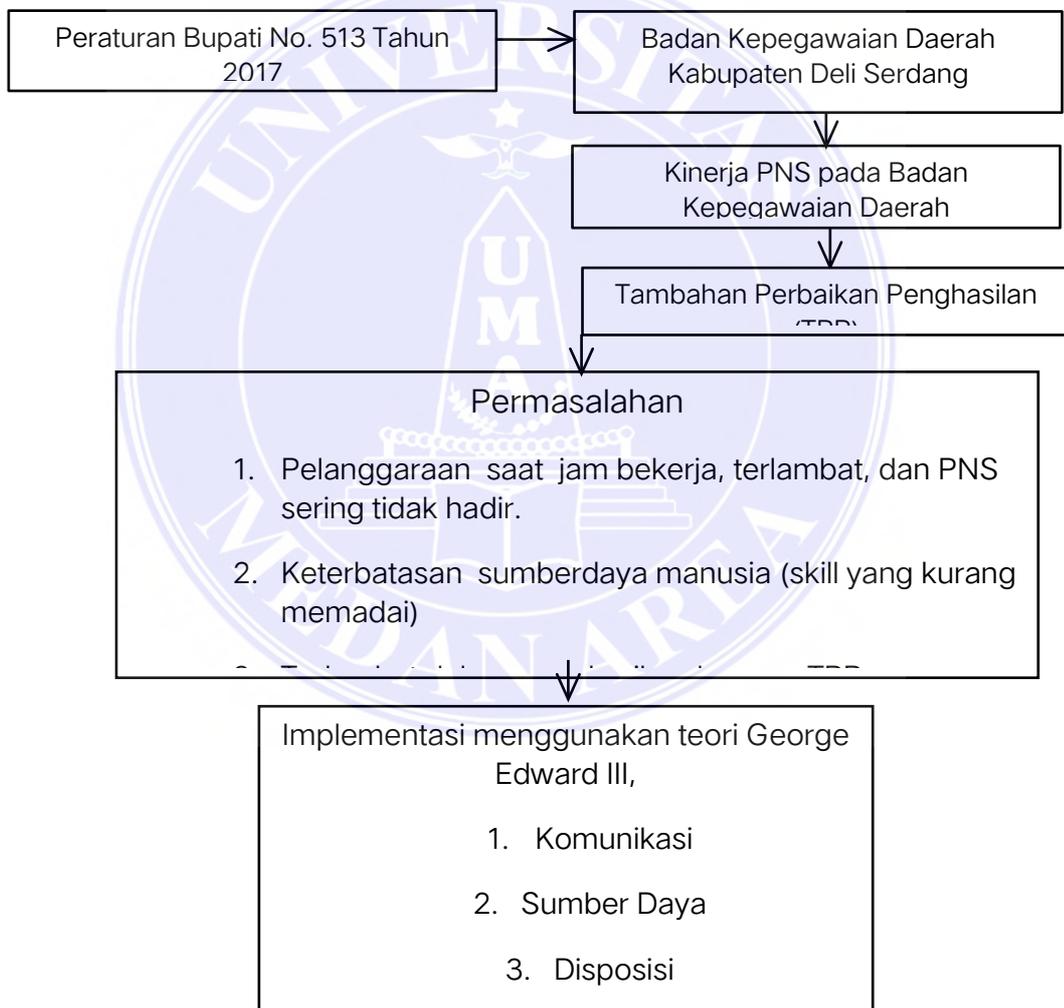
Bupati sesuai dengan wewenang atau tidak dalam menerapkan kebijakan Peraturan Bupati Nomor 513 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tambahan Perbaikan penghasilan PNS.

- c. Disposisi, indikator ini akan diketahui bagaimana sikap dari PNS dalam melaksanakan kebijakan Peraturan Bupati Nomor 513, dan bagaimana sikap dari PNS yang seharusnya menjadi peningkatan kinerja karena sudah diberikan TPP kepada masing-masing PNS sesuai dengan takarannya dan bagaimana juga sikap atau pelayanan PNS dalam mengurus dana Tambahan Perbaikan Penghasilan.
- d. Struktur Birokrasi, dalam indikator ini akan diketahui bagaimana kerja sama para pelaksana maupun penerimaan TPP, apakah sudah sesuai dengan SOP pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Adapun kerangka berpikir yang digambarkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1.4

Bagan Kerangka Berpikir



Konsep pemberian tambahan penghasilan pegawai berorientasi peningkatan kinerja PNS. Peningkatan kinerja PNS diharapkan dapat dicapai pendekatan kesejahteraan menggunakan adanya kebijakan Peraturan Bupati Nomor 513 Tahun 2017 tentang pemberian TPP yang akan diberikan kepada PNS dimaksud diimplementasikan pada bentuk pemberian perbaikan sistem penggajian secara menyeluruh sesuai dengan kinerja masing-masing PNS.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah seringkali dipergunakan serta dilaksanakan oleh sekelompok peneliti pada bidang ilmu sosial, penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan keadaan objek penelitian pada ketika sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya. Menurut Sugiyono (2009:15) penelitian kualitatif ialah suatu metode penelitian yg berlandaskan di filsafat *postpositivisme*, dipergunakan buat meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah menjadi instrumen kunci.

Berdasarkan *Kirk & Miller* (1986:9) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif artinya tradisi tertetu pada ilmu pengetahuan

sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada baik pada kawasannya. Hal tersebut mengidentifikasi hal-hal yang relevan menggunakan makna yang baik. Objek dalam penelitian kualitatif artinya objek yang alamiah, atau natural setting, sebagai akibatnya penelitian ini seringkali diklaim penelitian alami. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau *Human instrument*. Untuk menjadi instrumen peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret dan mengkonstruksi objek yang diteliti menjadi jelas dan bermakna. Kriteria data dalam penelitian kualitatif adalah data yang pasti. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat, menggambarkan, meringkas berbagai kondisi dan situasi yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian. Dengan menetapkan fokus pada masalah yang akan diteliti diharapkan nantinya penelitian akan mendapat data yang maksimal untuk menggambarkan fenomena yang terjadi.

### 3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

#### A. Tempat Penelitian

Untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan, peneliti melakukan penelitian tersebut di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang, yang beralamat Jalan Mawar

No. 1 Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

B. Waktu Penelitian

Tabel 3.1 Jadwal dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun											
		Okt 2021	Nov 2021	Des 2021	Jan 2022	Feb 2022	Mar 2022	Apr 2022	Mei 2022	Jun 2022	Jul 2022	Agt 2022	Sep 2022
1.	Penyusunan Bimbingan Proposal												
2.	Seminar Proposal												
3.	Penelitian Riset												
4.	Seminar Hasil												
5.	Perbaikan skripsi												
6.	Pengajuan Sidang Meja Hijau												

3.3. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah seseorang yang memiliki informasi mengenai objek yang diteliti, dalam penelitian kualitatif informan terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Informan Kunci

Informan kunci adalah informan yang memiliki seutuhnya

informasi mengenai masalah yang diangkat oleh peneliti, informan kunci bukan hanya mengetahui tentang kondisi atau fenomena pada masyarakat tetapi juga mengetahui tentang informan utama, informan kunci pada penelitian ini adalah Bapak Adil Sarjono, S.AP selaku Analisi Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda.

## 2. Informan Utama

Informan utama adalah orang yang mengetahui secara teknis dan menyeluruh tentang masalah penelitian yang akan dipelajari yaitu mereka yang terlibat secara langsung dalam interaksi sosial, pada penelitian ini informan utama adalah Ibu Khairatun Nisan, S.Psi Selaku Pegawai PNS di bagian sub Bidang Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda.

## 3. Informan Tambahan

Informan Tambahan adalah Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan Tambahan Perbaikan penghasilan yaitu Bapak Firmansyah,S.Kom Selaku Operator Komputer, Ibu Sri Ridhayati, S.Psi selaku kepala bidang penilaian dan evaluasi kinerja aparatur II dan Bapak Hazar Aswar Selaku operator komputer.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau metode yang

dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data terkait permasalahan yang diteliti, pada penelitian ini peneliti ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### A. Observasi

Pengamatan (observasi) adalah metode pengumpulan data dimana penelitian atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Dari pengertian di atas metode observasi dapat dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada dilapangan.

#### B. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertugas informasih dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di kontruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagi teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

#### C. Dokumentasi

Dokumentasi dari Sugiyono adalah suatu cara yg digunakan

buat memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, yang berupa laporan dan informasi yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi dipergunakan untuk mengumpulkan data lalu ditelaah. Dokumentasi adalah suatu mode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yg dirancang oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek.

### 3.5. Teknik Analisis Data

*Miles dan Huberman* Sugiyono (2012:92) mengemukakan terdapat 3 langkah dalam menganalisis data, yaitu data, display data, dan verifikasi data.

#### 6. Reduksi Data

Reduksi dapat diartikan sebagai suatu proses pemilihan data, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data, pengabstrakan data dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data tambahan jika diperlukan.

#### 7. Data Display (penyajian data)

Setelah direduksi, selanjutnya dilakukan penyajian data agar peneliti tidak tenggelam dalam kumpulan data, melalui

penyajian data maka data akan terorganisasikan tersusun dengan pola hubungan sehingga data dipahami dengan mudah.

8. Klarifikasi Data (penarikan kesimpulan dan klarifikasi)

Langkah selanjutnya dalam analisi data kualitatif yaitu penarikan kesimpulan, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara.





## 5.1. Kesimpulan

Dalam meningkatkan Implementasi Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 513 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan PNS, Dimana hasil dari Penelitian dan hasil wawancara yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang melalui beberapa Informan yang sangat mendukung, maka hasil dari observasi penelitian belum sepenuhnya berjalan dengan sempurna, ada beberapa faktor hambatan didalamnya. Penelitian ini diuraikan dan dijelaskan dengan

menggunakan teori *Edward III* yang menyebutkan beberapa faktor pendukung keberhasilan dari implementasi itu sendiri yaitu:

1. Komunikasi.

Kalau dilihat dari segi komunikasi, dapat disimpulkan bahwa proses penyampaian komunikasi sudah berjalan dengan baik, dimana proses komunikasi yang diterapkan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang terstruktur atau berjenjang.

2. Sumber Daya.

Dilihat dari Indikator Sumberdaya sudah baik dikarenakan sudah tersedianya staf, wewenang, dan fasilitas yang sangat memadai. Tetapi ada suatu permasalahan dalam Pemahaman atau keterbatasan keahlian ASN tersebut yang bisa dibilang kurangnya skill dalam menyelenggarakan pekerjaan sehingga menggunakan pemahaman skill dari Pegawai Honorer.

3. Disposisi atau Sikap Pegawai.

Sangatlah krusial dalam menjalankan keberhasilan Implementasi Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 513 Tahun 2017, tetapi ada kendala dalam Disposisi tersebut terdapat masalah di Pegawai ASN yang sering terlambat menyampaikan laporan mingguan yang akan di verifikasi,

sehingga hal tersebut dapat memperlambat pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan. Namun ada pula masalah dalam Sikap pegawai dikarenakan mereka sering datang terlambat dan tidak meminta izin terlebih dahulu. Inilah yang menjadi faktor penyebab Implementasi Peraturan Bupati tersebut belum berjalan dengan baik.

#### 4. Struktur Birokrasi.

Sudah berjalan dengan baik, karena rata rata semua pegawai di Badan Kepegawaian Daerah sudah melakukan pekerjaan masing-masing sesuai dengan SOP.

#### 5.2. Saran

1. Diharapkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang selalu menerapkan atau memberikan sosialisasi mengenai kebijakan pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan dan dapat meningkatkan kesejahteraan ASN yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Agar meningkatkan kualitas hukuman, pengawasan yang ketat dan berat pada saat ASN melakukan pelanggaran aturan, contohnya seperti tidak hadir, keterlambatan saat masuk jam kantor, sering tidak hadir saat apel pagi, agar mereka tidak

melakukan pelanggaran dikemudian hari.

3. Diharapkan BKD Deli Serdang selalu mempertahankan proses pencairan dana TPP ini tepat waktu sesuai dengan Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 513 Tahun 2017, sehingga setiap ASN dapat memperoleh haknya sesuai dengan waktu yang ditetapkan, kecuali ASN tersebut memperlambat sendiri pencairan dana TPP itu.
4. Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 513 Tahun 2017 Tentang Tambahan Perbaikan Penghasilan Aparatur Sipil Negara dilihat dari indikator komunikasi dan koordinasi, disposisi atau sikap pegawai, Sumber daya dan struktur organisasi secara umum sudah cukup baik, namun kedepannya semua aspek tersebut masih memiliki kekurangan sehingga para pelaksana dalam aturan ini harus melakukan pembenahan dan perbaikan dengan tujuan agar pelaksanaan kebijakan tersebut dapat dilaksanakan dengan maksimal dan mencapai tujuan seperti yang sudah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-Buku:

Basri Muhammad, 2012 Budaya organisasi dan pelayanan publik, Yapma Makasar, 2012

Fahmi, Irham 2018, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, cetakan kelima Alfabeta, Bandung

Hasibuan, Mulyo 2007, manajemen Sistem informasi, Jakarta PT Gramedia pustaka utama

Keban, T. Yeremias, 2004 Enam dimensi strategi administrasi publik, konsep, teori dan isu, Gava media, Medan

Krisyantono, Rachmad, 2007 Teknik Praktis Riset Komunikasi, kencana Jakarta

Lijan Poltak Sinambela, MM., M.Pd (2012). Kinerja: Teori Pengukuran dan Implikasi. Jakarta. Graha Ilmu

Nugroho, T. Rianto, 2004 Kebijakan Publik, Implementasi dan evaluasi, Gramedia Jakarta

Santosa, Komisi Pemberantasan Korupsi, Jakarta, oktober 2006. Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri sipil Daerah. Seri Model tata kelola pemerintahan yang baik ISBN 979-1513-27.

Prof. Dr. Sugiyono, cetakan kedua 2020, Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.

Tangkilisan, Hesel, Nogi S, 2003 Implementasi Kebijakan Publik, Lukman Offset dan yayasan pembaruan administrasi publik Indonesia, Medan.

Usman, Nurdin, 2004 Konteks implementasi berbasis kurikulum, PT. Raja grafinndo Persada, Jakarta.

Widodo, Joko, 2001 good government telaah dari dimensi akuntabilitas dan kontrol birokrasi pada era desentralisasi dalam otonomi daerah, CV Citra media, Surabaya.

Winarno, 2005, Teori dan proses kebijakan publik, media presindo Medan..

### Perundang/ Peraturan:

-- Peraturan Bupati Nomor 513 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan PNS dilingkungan Kabupaten Deli Serdang.

--Pengertian Pegawai Negeri Sipil dalam ketentuan Pasal 1 Ayat 1 Undang- undang Nomor 43 Tahun 1999

-- Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang pokok-pokok Kepegawaian.

-- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1974 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS

--Peraturan Pemerintah (PP) NO.46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kinerja pegawai

### Jurnal dan Skripsi:

Meriana Madjid, 2015, Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali, Volume II No.2 Morowali.

Yuliani, 2014, Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah dan Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Musi Banyuasin, Vol 8 No.1 Januari 2014.

Jurnal Kajian Ilmu Administrasi Negara, Lena Satlita, Yuardi dan Marita Sh Penilaian Kinerja Pegawai di pemerintah Kota Yogyakarta, Vol 3 No.1 Tahun 2015.

Jurnal Administrasi Negara, 201,1388-1400 ISSN000-000, ejournal.lp.fisip-unmul.org Copyright 2013 Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dikantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur, Dirik Malaga Kusuma.

Abdullah Khair Harahap, 2011. Penerapan Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Utara,

Universitas Sumatra Utara.

## Lampiran Wawancara

### Daftar Pertanyaan Untuk Informan

#### 1. Informasi:

- bagaimana pola komunikasi yang terjadi dari kepengurusan Tambahan Perbaikan Penghasilan?
- Apa saja kendala yang terjadi saat berkomunikasi di dalam Badan Kepegawaian Daerah?.

#### 2. Sumber Daya:

- Bagaimana sumber daya untuk mengimplementasikan Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 513 Tahun 2017 pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang?
- Apakah Fasilitas sebagai penunjang keberhasilan Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 513 Tahun 2017, sudah memadai atau belum?

- Apakah wewenang di dalam Badan Kepegawaian Daerah ini sudah berjalan sesuai dengan Peraturan yang ada?
- Apakah sumberdaya, dalam indikator staf sudah melakukan proses pencairan dana TPP sudah berjalan?

### 3. Disposisi/Sikap Pegawai:

- pertanyaan bagaimana disposisi atau sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dalam pengurusan TPP?
- Apakah sikap Pegawai sudah baik terhadap ANS yang sedang melakukan pengurusan dana TPP?
- Apakah kinerja ASN sudah berpedoman dengan Peraturan?

### 4. Struktur Birokrasi

- Apakah ada pengawasan saat menjalankan tugas pokok dan fungsi?
- Bagaimana Struktur Birokrasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang?
- Menanyakan bagaimana pelaksanaan kinerja mereka apakah sudah sesuai dengan SOP atau belum?



## DATA INFORMAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/1/23

Access From (repository.uma.ac.id)5/1/23

1. Informan Kunci Nama : Bapak Adil Sarjono, S.Ap

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 47 tahun

Jabatan : Analisis Sumber Daya Manusia bagian Sub Bidang Mutasi dan Promosi.

2. Informan Utama Nama : Khairatun Nisan, S.Psi

Jenis Kelamin : Perempuan

Usia : 43 tahun

Jabatan :Selaku Pegawai PNS di bagian sub Bidang Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda.

3. Informan Tambahan

Nama : Firmansya,S.Kom

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 28 tahun

Jabatan: Operator Komputer

Nama : Bapak Hazar Aswar

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 31 tahun

Jabatan: selaku Operator Komputer, Bagian Mutasi

Nama: Sri Ridhayati Utami, S.Psi

Jenis Kelamin: Perempuan

Usia: 45

Jabatan: selaku Kepala Sub Bidang Penilaian dan  
Evaluasi Kinerja

Nama: Suramaidah, SH

Jenis Kelamin: Perempuan

Usia : 47

Jabatan: selaku Analisis Diklat

Nama: Alex

Jenis Kelamin: Laki-laki

Usia: 45

Jabatan: Honorer

Nama: Agus

Jenis Kelamin: Laki-laki

Usia: 42

Salah Satu Penerima TPP PNS di BKD



LAMPIRAN GAMBAR



Gambar 1. Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara

(Sumber: Dokumen Pribadi Sabtu, 2 Juli 2022)

Gambar 2: Informan Kunci Bapak Adil Sarjono, S.AP selaku Analisi Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda  
(Sumber: Dokumen Pribadi Rabu 15 Juni 2022)





Gambar 3: Informan Utama Ibu Khairatun Nisan, S.Psi Selaku Pegawai PNS di bagian sub Bidang Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda. (Sumber:Dokumen Pribadi Senin 04 Juni 2022



Gambar 3: Informan Tambahan Bapak Firmansyah,S. Selaku

Operator Komputer (Sumber:Dokumen Pribadi Senin 04 Juni 2022)

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
Kampus I Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7368878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : /FIS.2/01/II/2022 08 April 2022  
Lamp : -  
Hal : Pengambilan Data/Riset

Yth,  
**Ka. Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah  
Kabupaten Deli Serdang  
Di Tempat**

Dengan Hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi dan kesempatan kepada mahasiswa kami dengan data sebagai berikut:

Nama : Windi Wahyuni  
Npm : 188520074  
Program Studi : Administrasi Publik

Untuk melaksanakan pengambilan Data/Riset di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatra Utara, dengan Judul Skripsi "*Implementasi Peraturan Bupati No.513 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang)*"

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Selanjutnya kami mohon kiranya dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik  
*Missa*  
Dr. Jodis Heriani S.H., M.H.

Gambar 6: Surat Izin Riset

(Sumber: Universitas Medan Area 08 April 2022)

**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG**  
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,**  
**PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**  
Jl. Karya Dharma No. 2 Lubuk Pakam 20514 Kabupaten Deli Serdang  
Telp. (061) - 7951422, Faks. (061) - 7951422  
E-mail: bappedalitbang@deliserdangkab.go.id

Lubuk Pakam, 13 April 2022

Nomor : 070/1303/BAPPEDALITBANG/2022  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Riset

Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang  
di - Tempat

Menindaklanjuti Rekomendasi Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang Nomor : 070/232 tanggal 12 April 2022 dan Surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Nomor : 160/FIS.2/01.10/II/2022 tanggal 09 Februari 2022 perihal Permohonan Izin Rekomendasi Riset, yang akan dilaksanakan oleh:

a. Nama : Windi Wahyuni  
b. Alamat : Jl. Medan Lubuk Pakam Dusun V Gg. Ikhlas Tanjung Morawa  
c. NIM/NIP/KTP : 110904540400005  
d. Pekerjaan : Mahasiswa  
e. Jurusan : Administrasi Publik  
f. Judul : Implementasi Peraturan Bupati No. 513 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) PNS terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang)  
g. Daerah / Lokasi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang  
h. Lama : 1 (satu) bulan  
i. Peserta : Sendiri  
j. Penanggung Jawab : Baby Mashito Batu Bara, S.Sos, M.AP

Bersama ini disampaikan bahwa yang bersangkutan akan melaksanakan riset pada Perangkat Daerah yang Saudara Pimpin dan yang bersangkutan dalam pelaksanaan kegiatan dimaksud wajib untuk mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku serta mempedomani Protokol Kesehatan COVID-19.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

An. KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN DELI SERDANG,

**JEFFREY SIREGAR, SP, M.Si**  
PEMBINA ST. I  
NIP. 19691015 199602 1 002

Tembusan Kepada Yth.  
1. Bapak Bupati Deli Serdang di Lubuk Pakam sebagai laporan  
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam  
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area  
4. Peringgal

Gambar 7: Surat Izin Riset

(Sumber: Bapedda Kabupaten Deli Serdang ,13 April 2022)

**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA**  
Jalan Mawar No. 1 Lubuk Pakam Kode Pos 20514  
Telepon/Faks : 061-7955556, E-mail : bkpsdm.ds@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 411/BKPSDM/DS/2022

Untuk Menindaklanjuti Surat dari Universitas Medan Area Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 160/FLS.2/01.10/II/2022 Hal Pengambilan Data Riset di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. YUSUF, S.KOM  
Jabatan : Sekretaris  
Alamat : Jl. Mawar No.1 Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang

Dengan ini menerangkan bahwa nama :

Nama : Windy Wahyuni  
NIM : 188520074  
Program Studi : Administrasi Publik

Benar telah mengadakan penelitian/pengambilan data di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mulai tanggal 13 April 2022 s.d 12 Mei 2022 dengan Judul Skripsi Implementasi Peraturan Bupati No. 513 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) PNS terhadap kinerja (studi kasus pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang).

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Lubuk Pakam, 19 April 2022

a.n. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang  
Sekretaris

  
M. YUSUF, S.KOM  
Pembina Tk.1  
NIP.19740608 200003 1 007

Gambar 8: Surat Keluar Riset

(Sumber: Bappeda Kabupaten Deli Serdang, 19 Juli 2022)

