

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TPP DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PROBOLINGGO**

¹Ekky Puspitasari

[¹ekky.probolinggokota@gmail.com](mailto:ekky.probolinggokota@gmail.com)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo

²Esa Wahyu Endarti

[²esawahyuendarti@uwp.ac.id](mailto:esawahyuendarti@uwp.ac.id)

³Satunggale Kurniawan

[³satunggalekurniawan@uwp.ac.id](mailto:satunggalekurniawan@uwp.ac.id)

^{2,3}Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the mechanism for providing Additional Employee Income at the Probolinggo City Human Resources Development and Personnel Agency. The research method used is descriptive qualitative with an inductive approach. The research was conducted at the Probolinggo City Human Resources Development and Personnel Agency. Based on the results of the research and data processing, it can be concluded that the mechanism and implementation of the Employee Income Policy are running optimally and are in accordance with the Probolinggo Mayor Regulation Number 6 of 2024 concerning the Second Amendment to the Probolinggo Mayor Regulation Number 27 of 2022 and the Probolinggo Mayor Regulation Number 15 of 2023 concerning the Provision of Additional Employee Income. This policy is able to improve the performance, discipline, competence and welfare of ASN. There are several supporting factors in the implementation of the TPP Granting policy at BKPSDM, namely Resources (budget), attitudes and bureaucratic structures. The inhibiting factors include in terms of resources (facilities) server capacity which sometimes takes a long time to respond when used at the same time and resources (Human Resources) there are several employees who are constrained in inputting performance activities on the application, less friendly with the application due to age factors that are almost retired.

Keywords: implementation, additional employee income, performance

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Implementasi Kebijakan Pemberian TPP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa mekanisme dan implementasi kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berjalan optimal dan sudah sesuai dengan Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 27 Tahun 2022 dan Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 15 Tahun 2023 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. Kebijakan ini mampu meningkatkan kinerja, disiplin, kompetensi dan kesejahteraan ASN. Terdapat beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaan kebijakan Pemberian TPP di BKPSDM ini yaitu Sumber Daya (anggaran), sikap dan struktur birokrasi. Adapun faktor penghambat antara lain dari segi sumber daya (fasilitas) kapasitas server yang ada kalanya membutuhkan waktu lama untuk merespon apabila digunakan dalam waktu yang bersamaan dan sumber manusia terdapat beberapa pegawai yang terkendala dalam penginputan aktifitas kinerja pada aplikasi, kurang bersahabat dengan aplikasi dikarenakan faktor usia yang hampir purna tugas.

Kata kunci: implementasi, tambahan penghasilan pegawai, kinerja

PENDAHULUAN

BKPSDM Kota Probolinggo adalah organisasi sektor publik dimana aktivitasnya memberikan pelayanan publik (ASN dan masyarakat) dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat dan sebagai pengusul kebijakan TPP. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi sektor publik yang dapat meningkatkan kinerja pelayanan publik. Mengingat urgensi peran aparatur dalam menyelenggarakan peran dan fungsinya, maka perlu dicari dan dirumuskan pendekatan strategis untuk membangun wajah baru aparatur profesional yang handal, tanggap, inovatif dan fleksibel. Cerminan dari kinerja yang tinggi adalah kondisi aparatur yang dapat bekerja dengan baik dan penuh tanggungjawab dan berkonsentrasi dalam bekerja. Kinerja PNS (PP 30 Tahun 2019) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Di sisi lain, pemerintah memberikan tunjangan yang spesifik untuk memacu kinerja berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Namun, kinerja PNS seringkali tidak stabil meskipun telah disediakan TPP. Sesuai dengan pengaduan yang diterima oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo dari segenap Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo bahwa terdapat beberapa jajaran Pegawai Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo yang kurang responsif dan kurang efektif dalam pelayanan administrasi kepegawaian meskipun sudah menerima Tambahan Penghasilan Pegawai, maka perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai implementasi kebijakan TPP dan faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan dimaksud di BKPSDM Kota Probolinggo. Pentingnya penelitian ini

untuk mengetahui implementasi Kebijakan Pemberian TPP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo dan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam implementasi Kebijakan Pemberian TPP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah obyek penelitian terdahulu adalah berfokus pada pelaksana kebijakan. Sedangkan dalam penelitian ini obyek penelitian adalah pengusul atau penunjang dan sekaligus pelaksana kebijakan TPP.

TINJAUAN TEORETIS

Menurut Adim (2020), implementasi merupakan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan, tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Menurut George C. Edward III, Implementasi kebijakan dipengaruhi oleh 4 faktor diantaranya komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Norpalia dkk (2020) Kebijakan Publik adalah suatu keputusan yang diambil pemerintah untuk memecahkan masalah publik atau masalah yang terjadi di masyarakat yang menyangkut kepentingan publik, sehingga keputusan yang diambil harus bijak dan tepat. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan oleh pemerintah Kota Probolinggo kepada para PNS dan PPPK merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diterima oleh para PNS dan PPPK. Edison (2016), mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Menurut Max Weber, Birokrasi merupakan suatu model organisasi yang sangat efektif

dan efisien. Salah satu faktor dan aktor utama yang turut berperan dalam perwujudan pemerintahan yang bersih (clean government) dan pemerintahan yang baik (good governance) adalah birokrasi. Agus Dwiyanto (2020) Kinerja Organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mohamad Mahsun (2019) Kinerja ASN atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Hasibuan (2016) Disiplin ASN masuk dalam perilaku kerja pegawai. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Pengukuran Kinerja didefinisikan sebagai suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi akan efisiensi, penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Sementara Agustino (2020) mengemukakan pendapatnya bahwa model implementasi kebijakan yang bersifat top down yang dikembangkan oleh George C. Edward III. Beliau menamakan model implementasi kebijakan publiknya dengan *Direct and Indirect Impact of Implementation*. Dalam pendekatan teori ini terdapat empat variable yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan, yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Sikap dan Struktur Birokrasi. Pemberian tambahan penghasilan pegawai merupakan pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai secara sengaja untuk mewujudkan adanya dorongan dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi institusi melalui adanya kinerja yang baik dan berkualitas dari

setiap pegawai. Melalui pemberian TPP (insentif) diharapkan pegawai terdorong untuk semakin meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai target kinerja yang telah ditentukan. Pemberian TPP dapat menjadi stimulus bagi pegawai untuk secara optimal melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga berkinerja secara optimal dalam rangka pengabdian kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang Implementasi Kebijakan Pemberian TPP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang - orang atau perilaku yang diamati menurut (Moleong, dalam Murdiyanto, 2020:28). Dalam model pendekatan ini, peneliti merupakan instrumen utama yang mengamati secara langsung semua tingkah laku manusia yang menjadi objek penelitian, dilanjutkan dengan mendeskripsikan secara jelas dan mendetail mengenai situasi pengamatan yang diamati sebagaimana adanya. Penelitian deskriptif kualitatif ini ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan menurut (Sukmadinata, 2011:73). Fokus penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu implementasi kebijakan pemberian TPP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo termasuk faktor penghambat dan faktor pendukung dalam implementasi kebijakan TPP. Dimensi/kriteria yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori George Edward III dalam Widodo (2010:96), untuk meneliti faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan dengan

berfokus pada empat variabel yaitu faktor komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi. Lokasi Penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo. Objek penelitian dan informan terdiri dari ASN pada BKPSDM sejumlah 9 orang, ASN DPMPTSP, BAPPEDA, BPPKAD, Inspektorat dan Bagian Organisasi masing-masing 1 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yg terdiri dari Reduksi data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan, sedangkan Teknik keabsahan data menggunakan Teknik triangulasi sumber data dan metode dengan menggunakan cara wawancara kemudian dilanjutkan dengan observasi untuk memperoleh informasi yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengamatan, pada dimensi komunikasi dapat dikatakan bahwa telah dilaksanakan Sosialisasi terkait Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. Informasi tentang Kebijakan TPP ini sudah tersampaikan dengan baik kepada seluruh ASN khususnya di BKPSDM Kota Probolinggo, termasuk syarat untuk mendapatkan TPP dan hal-hal apa saja yang dapat mengurangi perolehan TPP sehingga seluruh ASN memahami target kinerja dan disiplin yang harus diterapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat George C Edward III dalam Agustino (2020) yang mengemukakan bahwa komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Pengamatan terhadap dimensi sumber daya dalam implementasi kebijakan pemberian TPP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo yang mencakup sumber daya manusia, anggaran, dan fasilitas/sarpras. Tim Pelaksana Kebijakan cukup profesional. Sumber daya berupa anggaran yang ada di BKPSDM Kota

Probolinggo sudah cukup memadai, sumber daya berupa fasilitas aplikasi dan internetpun mendukung namun terkadang aplikasi harus maintenance untuk menjaga server agar mampu menyimpan semua laporan dan bukti dukung dari hasil aktifitas kinerja ASN. Adakalanya server membutuhkan waktu yang lama untuk merespon pada saat digunakan dalam waktu yang bersamaan seperti pada saat pegawai melakukan absen di siang hari melalui SIAP mobile. Terdapat beberapa ASN yang kurang mumpuni dan kurang responsif dalam mengentri aktifitas pada aplikasi e-kinerja, seperti ASN yang sudah lanjut usia dan hampir memasuki masa purna tugas dan dasar karakter sehingga belum mampu memberikan pelayanan yg efektif serta adakalanya belum melampaui beban kerja atau profuktivitas kerja normal untuk memperoleh TPP. Hal ini sesuai dengan pendapat George C Edward III dalam Agustino (2020) yang mengemukakan bahwa sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah sumber daya manusia. Dari hasil pengamatan terhadap disposisi atau sikap para pelaksana dalam implementasi kebijakan pemberian TPP ini dapat menerima dengan baik. Sikap pelaksana kebijakan atau implementor pada pelaksanaan Kebijakan TPP pada BKPSDM sudah sesuai dengan aturan yang, professional dan cukup baik dalam mengimplementasikan pelaksanaan kebijakan. Hal ini sesuai dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Adi Susanto, Fachruzzaman, Abdullah (2020), bahwa syarat pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu dihitung berdasarkan penetapan bobot jabatan, prestasi kerja dan kedisiplinan pegawai, sebagaimana tertuang dalam Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor P.114 Tahun 2018 tentang Besaran TPP di Provinsi Bengkulu. Hal tersebut di atas diperkuat oleh Edward III dalam Agustino (2020) bahwa pengangkatan dan pemilihan personel pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada

kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan warga masyarakat. Hasil pengamatan, struktur birokrasi dalam implementasi Kebijakan Pemberian TPP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo, baik SOP maupun pembagian tugas telah sesuai dan selalu mengacu pada Perwali Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kedua atas Perwali Nomor 27 Tahun 2022 dan Perwali Nomor 15 Tahun 2023 Tentang Pemberian TPP bagi ASN. Pelaksana Kebijakan TPP berkomitmen melaksanakan sesuai aturan dan SOP yang telah ditetapkan. Siapapun pemimpinnya, pelaksana kebijakannya, kebijakan ini berjalan dengan optimal. Peraturan-peraturan di atas merupakan mekanisme dalam kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo. Hal ini sesuai dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Adi Susanto, Fachruzzaman, Abdullah (2020), bahwa mekanisme pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu, yakni didasarkan pada Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor P.114 Tahun 2018 tentang Besaran TPP di Provinsi Bengkulu. Hal di atas diperkuat oleh Edward III dalam Agustino (2020), bahwa kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang, ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan sumber-sumber daya menjadi kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik.

SIMPULAN

Implementasi Kebijakan Pemberian TPP berjalan optimal, sesuai dengan Perwali No 6 Thn 2024 ttg Pemberian TPP dan sesuai dengan SOP Perbendaharaan sehingga mampu memotivasi dalam

meningkatkan kinerja, disiplin, kompetensi dan kesejahteraan ASN, hal ini dibuktikan juga dengan nilai perolehan kinerja organisasi BKPSDM adalah baik dan nilai SAKIP adalah A.

Faktor Pendukung Kebijakan ini adalah Komunikasi, Sumber Daya (Anggaran dan SDM Tim Pelaksana Pencairan), Sikap dan Struktur Birokrasi sedangkan Faktor Penghambat Kebijakan ini adalah Sumber Daya (fasilitas) dan Sumber Daya (SDM pelaksana kebijakan yang sudah berusia lanjut dan karakter yg kurang responsif dalam memberikan pelayanan kepegawaian)

Adapun saran yang dapat disampaikan kepada pimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo adalah:

Diperlukan adanya penambahan kapasitas server untuk menginput dokumen hasil kinerja sehingga mempermudah dan menunjang ASN dalam penginputan hasil kerjanya pada aplikasi e-Kinerja dan kapasitas serta kecepatan server yang memadai juga diperlukan dalam aplikasi absensi kehadiran SIAP mobile sehingga seluruh ASN tidak mengalami kendala dalam proses absensi perekaman wajah apabila dilakukan dalam waktu bersamaan

Diperlukan adanya peningkatan kompetensi baik untuk kepribadian dan pelayanan serta pembiasaan dalam penggunaan aplikasi bagi ASN sehingga seluruh ASN mampu menginput hasil kerjanya secara sendiri dan mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, S, 2014, *Kebijakan Publik*, Bandung CV Pustaka Setia
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabet. H
- Edison, E, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Satispi Evi, Kurniasih Mufidayaiti, 2019, *Buku Ajar Kebijakan Publik*, Cetakan Pertama, UMI Press, Jakarta.

- Mulyani. Sri, 2019, *Dasar-dasar Kepemimpinan*, Surabaya, Jenggala Pustaka Utama
- Agustino, Adim L, 2020, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung:Alfabeta.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari dkk, 2020, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Cetakan I, CV. Pustaka Ilmu, Yogyakarta.
- Astuti, SJW, 2021, *Manajemen Organisasi Publik: Efektivitas, Produktivitas dan Kualitas*, Surabaya, Fajar Satria.
- Nurhayati, Husain Hamka dan Juharni, *Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar*, Jurnal Paradigma Administrasi Negara P-ISSN : 2302-8831 Volume 1 Nomor 2, Edisi 1-4 Bulan Juni Tahun 2019.
- Adi Susanto, Fachruzzaman, dan Abdullah, *Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu*, Jurnal Fairness P-ISSN : 2303-0348 Volume 10 Nomor 1, Edisi 43-52 Bulan Maret Tahun 2020.
- Jeildy Geovanna Sumual, Dilapangan dan Joubert M. Dame, *Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara*, Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara P- ISSN : 2714-6413 E ISSN : 2714-6421 Volume 2 Nomor 2 Tahun 2020.
- Kartini Lubis (2020), Abdul Kadir, dan Dumasari Harahap, *Implementasi Peraturan Gubernur Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil*, Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik P- ISSN : 178-189 Volume 2 Nomor 2 Tahun 2020
- Eka Purbaseta (2021), Mohammad Benny Alexandri dan Mas Halimah, *Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung*, Jurnal Responive P- ISSN: 47-55 Volume 4 Nomor 1 Bulan April Tahun 2021.
- Irna Suryani (2021), Budiman Rusli dan Heru Nurasa, *Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPPD Kabupaten Bandung*, Jurnal Responive P- ISSN: 47-55 Volume 4 Nomor 3 Bulan Oktober Tahun 2021 Halaman 153-162.
- Waras Mulyono (2022), Annisa Purwatiningsih dan Cahyo Sasmito, *Implementasi Kebijakan Penambahan Penghasilan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, Jurnal Revormasi P-ISSN : 2088-7469 (Paper) dan P- ISSN : 2407-6864 (Online) Volume 12 Nomor 2 Bulan Desember Tahun 2022.
- Afri Efendi (2023), *Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Kinerja ASN pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Lima Puluh Kota*, Jurnal Of Social Science Research Innovative P-ISSN : 2807-4238 (Paper) dan E- ISSN : 2807-4238 (Online) Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 10092-10099.
- Udiyarti Muslianto (2023), Elfie Mingkid dan Grace Jane Waleleng, *Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Laporan Kinerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon*, Jurnal Ilmiah Inovasi P- ISSN : 2356-3966 (Paper) dan E- ISSN : 2621-2331 (Online) Volume 10 Nomor 3 Bulan September-Desember Tahun 2023 Page 2254-2266.
- Yan Christin Br Sembiring (2023), Poltak T. Parhusip dan Sabeth Sembiring, *Implementasi Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kantor Wali Kota Medan)*, Jurnal JRAK P- ISSN : 2443-1079 (Paper) dan E- ISSN : 2715-8136 (Online) Volume 9 Nomor 2 Tahun 2023 Page 362-373.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 juncto Undang-

Undang Nomor 20 Tahun 2023
Tentang Aparatur Sipil Negara.
Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun
2019 Tentang Pengelolaan Keuangan
Daerah Pasal 58 ayat (3).
Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik
Indonesia Nomor 77 Tahun 2020
Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan
Keuangan Daerah Lampiran BAB II
huruf D angka 2 poin 8.
Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik
Indonesia Nomor: 900-4700 Tahun
2020 Tentang Tata Cara Persetujuan
Menteri Dalam Negeri Terhadap
Tambah Penghasilan Pegawai
Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan
Pemerintah Daerah.
Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 27
Tahun 2022 Tentang Pemberian
Tambah Penghasilan Pegawai Bagi
Aparatur Sipil Negara
Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 15
Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas
Peraturan Wali Kota Probolinggo
Nomor 27 Tahun 2022 Tentang
Pemberian Tambahan Penghasilan
Pegawai Bagi Aparatur Sipil Negara
Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 6
Tahun 2024 Tentang Perubahan
Kedua Atas Peraturan Wali Kota
Probolinggo Nomor 27 Tahun 2022
Tentang Pemberian Tambahan
Penghasilan Pegawai Bagi Aparatur
Sipil Negara