

# Implementation of Compensation in The Form of Additional Employee Income (TPP) for Civil State Employees at the Ministry of Environment and Forestry Sumedang District

Syaifuddin

Universitas Sebelas April Sumedang

Email: [syaifudin.feb@unsap.ac.id](mailto:syaifudin.feb@unsap.ac.id)

## Abstrak

Intisari penelitian ini adalah pelaksanaan kompensasi berupa tambahan tunjangan penghasilan pegawai bagi PNS pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informan dalam penelitian ini adalah Pejabat Struktural pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, studi dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data adalah reduksi data, penyajian data, triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penambahan penghasilan pegawai PNS pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Bupati Sumedang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Sumedang Nomor 6 Tahun 2019 tentang Tambahan Pendapatan Pegawai Berdasarkan kinerja, kendala dalam memberikan tambahan penghasilan pegawai adalah perbedaan tiap daerah dalam memberikan tambahan penghasilan pegawai, tidak konsistennya penegakan disiplin pegawai, belum optimalnya kualitas pelayanan di bidang pengelolaan sampah dan kurangnya sarana dan prasarana pendukung. Saran dari penelitian ini adalah melakukan sosialisasi terkait pemberian tambahan penghasilan pegawai, rasionalisasi besaran tambahan penghasilan pegawai secara proporsional, dan komitmen peningkatan disiplin kerja pegawai.

**Kata Kunci :** *Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi PNS*

## Abstract

The essence of this research is the implementation of compensation in the form of additional employee income allowances for civil servants at the Environment and Forestry Service of Sumedang Regency. This study used a qualitative research methodology with a descriptive approach. The informants in this study were the Structural Officials at the Environmental and Forestry Service of Sumedang Regency. Data collection techniques through interviews, documentation study and observation. Data analysis techniques are data reduction, data display, data triangulation. The results showed that the additional employee income for civil servants at the Sumedang Regency Environment and Forestry Service refers to the provisions of the prevailing laws and regulations, namely Sumedang Regent Regulation Number 15 of 2019 concerning Amendments to Sumedang Regent Regulation Number 6 of 2019 concerning Additional Employee Income Based on performance, the obstacles in providing additional employee income are the differences in each region in providing additional employee income, inconsistent enforcement of employee discipline, not optimal service quality in the waste management sector and lack of supporting facilities and infrastructure. Suggestions from this study are to conduct socialization related to the provision of additional employee income, rationalization of the proportional amount of additional employee income, and commitment to improving employee work discipline.

**Keywords:** Additional Employee Income for Civil Servants

## PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur mengenai pemberian tunjangan berbasis kinerja PNS. Hal-hal pokok yang harus dirumuskan menurut peraturan tersebut yaitu :

1. Model pemberian tunjangan yang selama ini diberlakukan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang belum dapat mendorong motivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik, timbulnya kecemburuan dan ketidakpuasan pegawai berimbas pada rendahnya performansi kinerja pegawai.
2. Dengan diberlakukannya tunjangan berbasis kinerja dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai, Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang harus dapat mengidentifikasi sumber-sumber pembiayaan untuk tunjangan berbasis kinerja dan merumuskan mekanisme pembiayaan tunjangan berbasis kinerja sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dan kemampuan APBD Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang.

Hasil observasi penulis menunjukkan, bahwa

1. Tambahan Penghasilan Pegawai dinilai masih belum optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dilihat dari capaian rencana strategis masih belum tercapai;
2. Masih banyaknya pegawai yang mengalami pengurangan jumlah Tambahan Penghasilan Pegawai yang dibayarkan sebagai dampak perilaku disiplin Pegawai Negeri Sipil yang masih datang terlambat melebihi ketentuan jam masuk kerja dan jam pulang kerja serta masih adanya Pegawai Negeri Sipil yang melakukan presensi kehadiran tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan;
3. Belum optimalnya kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dilihat dari masih belum optimalnya kualitas pelayanan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
4. Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang untuk hadir tepat waktu di kantor masih rendah, walaupun absensi sudah menggunakan aplikasi e-office yang sudah terintegrasi dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumedang;
5. Rendahnya disiplin Pegawai Negeri Sipil dilihat sering meninggalkan tempat kerja pada jam kerja tanpa seijin dan perintah pimpinan, serta sering mangkir pada jam kerja tanpa alasan yang jelas;
6. Tidak dilaksanakannya evaluasi kinerja atau audit kinerja baik yang dilakukan oleh pimpinan maupun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berwenang untuk melakukan audit kinerja;
7. Masih belum optimalnya kinerja Pelayanan Para Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Kabupaten Sumedang terutama dalam penanganan sampah di Kabupaten Sumedang;
8. Masih banyaknya program dan kegiatan yang termuat dalam rencana strategis Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang yang sudah menjadi perjanjian kinerja antara Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang dengan para Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang yang masih belum tercapai dan dilaksanakan sesuai target yang telah ditentukan.

Fokus penelitian, dalam penelitian ini adalah Implementasi Pemberian Kompensasi Dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Bagi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. Rismawati Ma'ruf, Burhanudin Kiyai, Rully Mambo. (2020). Hasil dari penelitian yang telah dideskripsikan mengenai tunjangan tambahan penghasilan pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil, bahwa :

1. Pelayanan yang berkaitan dengan komunikasi yang diberikan pegawai kepada masyarakat mengenai pengurusan berkas-berkas dan pelayanan perizinan lainnya sudah baik;

2. Sumber daya manusia dalam arti jumlah kehadiran pegawai negeri sipil dikatakan kurang baik, bisa dilihat dari tidak ada kesesuaian dengan tugas pokok fungsi yang ada;
3. Penilaian kinerja kerja yakni berdampak pada disiplin kerja pegawai yang bisa dilihat belum cukup baik;
4. Penataan struktur birokrasi yang belum baik, dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yakni pegawai yang bertugas melaksanakan tugas dan belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada, namun cara kerjanya yang belum efektif .
5. Belum adanya perhatian khusus mengenai fungsi kontrol pimpinan terhadap tingkat kehadiran pegawai.

Hasil penelitian Triyono Sumpeno. (2020). Hasil penelitian Triyono Sumpeno menyatakan bahwa Standar/tujuan dan sasaran kebijakan, standar tujuan dan sasaran kebijakan tunjangan kinerja pegawai sudah dipahami dengan baik oleh para pelaksana, karena selalu berpedoman pada peraturan Bupati dan sosialisasi yang dilakukan oleh tim sebagai landasan hukum. Sumber daya kebijakan bahwa sumber daya finansial untuk pelaksanaan kebijakan tunjangan kinerja juga tidak menjadi persoalan karena tunjangan kinerja dibayarkan dari anggaran pendapatan daerah. Dukungan sumber daya manusia cukup baik secara kualitas, tapi perlu adanya peninjauan ulang pemangku jabatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan oleh Peraturan Pemberian Tunjangan Kinerja Dinamis seperti Permenpan Nomor 41 Tahun 2018 tentang Jabatan Pelaksana sehingga ada pemborosan atau pembiayaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang diharuskannya; Komunikasi antara organisasi pelaksana kebijakan umumnya komunikasi dan koordinasi antar badan/organisasi pelaksana dilakukan dengan baik, namun perlu adanya peningkatan dalam mengkomunikasikan permasalahan mengenai keterlambatan waktu pencairan tunjangan kinerja antar Perangkat Daerah. Karakteristik badan/agen pelaksana terutama mengenai ukuran staf dan derajat kontrol. Kontrol atau pengawasan terhadap implementasi kebijakan tersebut belum dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Kondisi sosial ekonomi, dan politik. Kondisi ini tidak begitu berpengaruh terhadap kebijakan tunjangan kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa sosial ekonomi dan politik cukup baik karena tidak menjadi masalah. Sikap/komitmen. Sikap pimpinan sudah mempunyai komit dan (responsive). Namun untuk pegawai dalam hal kedisiplinan belum maksimal, adanya ketidak tegasan pihak pembuat laporan kinerja yaitu masih adanya sikap tolelir sehingga pelanggaran luput dari pemotongan sehingga menjadikan dasar untuk manipulatif data. Secara keseluruhan Implementasi Kebijakan Penerapan Tunjangan Kinerja sudah berjalan dengan baik hanya ada beberapa hal teknis yang harus dilakukan perbaikan-perbaikan agar pelaksanaannya meminimalisir kesalahan dan manipulatif data salah satunya dengan optimalisasi aplikasi atau system yang digunakan dengan pengembangan - pengembangan aplikasi sebagian pengukuran dan pencatatan kinerja.

## **METODE**

Dalam penelitian ini penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif dinilai sebagai metode yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini karena menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantitatif lainnya, peneliti ingin memperoleh sebuah jawaban secara tepat melalui wawancara.

Informan digolongkan menjadi 2 jenis yaitu key informan dan informan pendukung. Key informan adalah para pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dengan kriteria sebagai berikut :

1. Menjabat aktif sebagai pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang;
2. Mengetahui seputar informasi mengenai perkembangan implementasi pemberian kompensasi dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumedang;
3. Mengenai permasalahan yang berhubungan dengan implementasi pemberian kompensasi dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumedang.

Dalam penelitian ini berjumlah 27 orang yang merupakan para pejabat dan staf di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan beberapa metode guna untuk mengumpulkan data dari para Pejabat Struktural dan Pelaksana Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dengan teknik pengumpulan data meliputi :

1. Teknik Pengumpulan Data Dengan Wawancara
2. Teknik Pengumpulan Data Dengan Observasi
3. Teknik Pengumpulan Data Dengan Studi Dokumentasi

Prosedur penelitian merupakan penjelasan langkah-langkah yang harus ditempuh dalam suatu penelitian. Menurut Moleong (2015:127-128) menyatakan bahwa, tahap penelitian secara umum terdiri atas tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis data.

1. Menyusun Rancangan Penelitian
2. Memilih Lapangan Penelitian
3. Mengurus Perizinan
4. Menjajaki dan Menilai Lapangan
5. Memilih dan memanfaatkan informan
6. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif terdiri dari tiga kegiatan yang berlangsung secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Ada tiga jalur analisis data kualitatif :

1. Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan, proses ini berlangsung terus menerus reduksi data meliputi : meringkas data, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus;
2. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif, dapat berupa teks naratif, maupun matrik, grafik jaringan dan bagan;
3. Upaya penarikan kesimpulan atau verifikasi dilakukan peneliti secara terus menerus selama berada di lapangan. Dari permulaan pengumpulan data mulai mencari benda-benda, mencatat keteraturan pola-pola (dalam catatan teori), penjelasan-penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposal.

## **HASIL**

Dalam mewujudkan manajemen kinerja yang efektif di lingkungan pemerintahan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, dimana besarnya tunjangan kinerja yang diberikan kepada PNS perlu mempertimbangkan faktor 1) tingkat capaian pelaksanaan reformasi instansi, 2) nilai dan kelas jabatan, 3) indeks harga nilai jabatan, 4) faktor penyeimbang dan 5) Indeks tunjangan kinerja daerah provinsi. Intinya adalah pemberian remunerasi kepada PNS berdasarkan kinerja individu yang bersangkutan.

Untuk mendukung pemberian tunjangan berbasis kinerja, maka pada tahun 2014 Pemerintah Pusat mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memperkuat amanat yang tertera pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Menurut Undang-Undang tersebut, Pegawai Negeri Sipil berhak mendapatkan gaji, fasilitas tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa setiap PNS yang berprestasi berhak mendapatkan kenaikan gaji sesuai dengan prestasi yang dicapainya. Pengukuran capaian prestasi pegawai telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Menurut Peraturan Pemerintah tersebut, penilaian prestasi kerja PNS dilakukan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, pendidikan dan pelatihan, tugas belajar, kenaikan gaji berkala, dan lain-lain yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier

yang dititikberatkan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja akan dapat mewujudkan keadilan dalam pemberian benefit, mengingat seorang PNS yang berprestasi akan mendapat benefit yang lebih baik dibandingkan PNS lainnya.

Konsepsi dasar yang dijadikan dasar Pemerintah Kabupaten Sumedang dalam menentukan besaran nilai Tambah Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil masih mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 mengenai Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dimana Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan melihat kemampuan keuangan daerah, faktor beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, atau prestasi kerja. Dalam penerapannya, amanat yang tertulis pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 belum diadopsi seluruhnya oleh Pemerintah Kabupaten Sumedang.

Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang mengacu kepada Peraturan Bupati Sumedang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Sumedang Nomor 6 Tahun 2019 tentang Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kinerja.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, saat ini masih jauh dari ideal baik ditinjau dari aspek keadilan, kelayakan maupun pengaruhnya terhadap produktivitas PNS. Kondisi yang demikian membutuhkan perbaikan agar kompensasi yang diberikan dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dapat memenuhi sarannya.

Kondisi yang diharapkan dari penelitian ini adalah terwujudnya sistem kompensasi yang sepenuhnya efektif. Efektif dalam hal ini ditandai dengan kompensasi yang atraktif/menarik, kompetitif, memadai/layak, legal, sepadan, seimbang, efektivitas anggaran, memberikan insentif, berhubungan dengan kinerja dan dapat diterima pegawai. Atraktif berarti sistem kompensasi yang dirancang dapat menarik minat orang di luar organisasi untuk bergabung menjadi PNS dan mempertahankan PNS yang kompeten agar tidak keluar dari PNS.

Kompetitif bermakna bahwa sistem kompensasi yang dirancang memiliki keunggulan-keunggulan dibanding pada organisasi lain, sehingga dapat menciptakan daya tarik bagi calon PNS atau PNS sendiri. Memadai atau layak memiliki makna bahwa kompensasi yang diterima pegawai dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya secara layak. Merujuk pada hirarki kebutuhan Maslow, maka kompensasi dalam penelitian ini dapat memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Selanjutnya legal memiliki makna bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah atau amanah Undang-Undang. Dalam Undang-Undang dinyatakan bahwa Kompensasi PNS diantaranya harus adil, layak dan memberikan dampak terhadap produktivitas kerja. Kemudian seimbang berarti kompensasi yang diberikan tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga non finansial. Kompensasi non finansial ini umumnya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Efektivitas biaya menunjukkan bahwa biaya yang digunakan untuk kompensasi tidak sampai mengganggu aktivitas atau operasionalisasi organisasi. Dalam hal ini diharapkan kompensasi PNS tepat sasaran dan tidak memperberat beban APBD. Memberikan insentif berarti sistem kompensasi diharapkan dapat memotivasi PNS dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan sistem kompensasi yang baik, akan terpacu kreativitas dan inovasinya dalam menjalankan pekerjaan. Berhubungan dengan kinerja berarti kompensasi yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. dalam hal ini, jangan sampai input yang diberikan PNS lebih kecil dari output yang diberikan. Sementara dapat diterima pegawai bermakna bahwa sistem kompensasi dapat dipahami dan dirasakan masuk akal oleh pegawai (PNS). Dengan adanya sistem kompensasi yang dapat diterima, maka akan memberikan kejelasan dan kepastian bagi PNS sehingga lebih dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan implementasi pemberian kompensasi dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas

Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

Implementasi pemberian kompensasi dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang bahwa :

1. Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu :
  - a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
  - b. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
  - c. Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 01/SE-SESMA/2016 Tentang Pelaksanaan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja di Lingkungan Badan Kepegawain Negara;
  - d. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 6 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kinerja;
  - e. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Sumedang Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil berbasis kinerja.
2. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang diberikan dengan melihat tingkat kehadiran dan penilaian perilaku Pegawai Negeri Sipil.
3. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang tetapi belum signifikan. Masih ada sebagian Pegawai Negeri Sipil yang melakukan perbuatan atau tindakan indisipliner.
4. Pegawai yang bekerja di daerah yang berbeda, tentu akan mendapatkan imbalan yang berbeda pula. Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang memiliki kaitan yang erat dengan penilaian kinerja. Didalam kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai peneliti melihat bahwa masalah utama yang ada didalam pelaksanaan kebijakan ini terdapat didalam penilaian kinerja.
5. Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil erat kaitannya dengan Disiplin Kerja Pegawai dimana faktor-faktor yang mendorong hal tersebut adalah a. tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kesejahteraan, ancaman, dan ketegasan.

Hambatan yang terjadi di lapangan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai bentuk kompensasi yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang atas kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, yaitu :

1. Sebagian Pegawai Negeri Sipil masih berpandangan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan dinilai masih lebih kecil dibandingkan Kabupaten/Kota lain di Jawa Barat.
2. Penegakkan disiplin kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dinilai masih belum optimal.
3. Pemberian pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dinilai masih belum optimal dikarenakan kurangnya sarana dan prasarana pendukung terutama kendaraan pengangkut sampah, yang saat ini kondisi kendaraan yang ada dinilai tidak laik untuk dioperasikan;

Upaya untuk mengatasi permasalahan terkait pemberian kompensasi bagi Pegawai Negeri Sipil dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai sangat berkaitan dengan disiplin pegawai negeri sipil. Hambatan yang ditimbulkan dari pemberian tambahan penghasilan pegawai dampak dari banyak Pegawai Negeri Sipil

yang kurang berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Langkah-langkah perlu dilakukan dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

1. Rutin melaksanakan sosialisasi Kepada seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil;
2. Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilaman seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin;
3. Melakukan pengawasan dan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai disiplin;
4. Melaksanakan evaluasi diri, bahwa tidak semua orang bisa mendapat kesempatan menjadi PNS;

## **PEMBAHASAN**

Dalam mewujudkan manajemen kinerja yang efektif di lingkungan pemerintahan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, dimana besarnya tunjangan kinerja yang diberikan kepada PNS perlu mempertimbangkan faktor 1) tingkat capaian pelaksanaan reformasi instansi, 2) nilai dan kelas jabatan, 3) indeks harga nilai jabatan, 4) faktor penyeimbang dan 5) Indeks tunjangan kinerja daerah provinsi. Intinya adalah pemberian remunerasi kepada PNS berdasarkan kinerja individu yang bersangkutan.

Untuk mendukung pemberian tunjangan berbasis kinerja, maka pada tahun 2014 Pemerintah Pusat mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memperkuat amanat yang tertera pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Menurut Undang-Undang tersebut, Pegawai Negeri Sipil berhak mendapatkan gaji, fasilitas tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa setiap PNS yang berprestasi berhak mendapatkan kenaikan gaji sesuai dengan prestasi yang dicapainya. Pengukuran capaian prestasi pegawai telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Menurut Peraturan Pemerintah tersebut, penilaian prestasi kerja PNS dilakukan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, pendidikan dan pelatihan, tugas belajar, kenaikan gaji berkala, dan lain-lain yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja akan dapat mewujudkan keadilan dalam pemberian benefit, mengingat seorang PNS yang berprestasi akan mendapat benefit yang lebih baik dibandingkan PNS lainnya.

Konsepsi dasar yang dijadikan dasar Pemerintah Kabupaten Sumedang dalam menentukan besaran nilai Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil masih mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 mengenai Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dimana Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan melihat kemampuan keuangan daerah, faktor beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, atau prestasi kerja. Dalam penerapannya, amanat yang tertulis pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 belum diadopsi seluruhnya oleh Pemerintah Kabupaten Sumedang.

Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang mengacu kepada Peraturan Bupati Sumedang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Sumedang Nomor 6 Tahun 2019 tentang Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kinerja.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, saat ini masih jauh dari ideal baik ditinjau dari aspek keadilan, kelayakan maupun pengaruhnya terhadap produktivitas PNS. Kondisi yang demikian membutuhkan perbaikan agar kompensasi yang diberikan dalam

bentuk tambahan penghasilan pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dapat memenuhi sarannya.

Kondisi yang diharapkan dari penelitian ini adalah terwujudnya sistem kompensasi yang sepenuhnya efektif. Efektif dalam hal ini ditandai dengan kompensasi yang atraktif/menarik, kompetitif, memadai/layak, legal, sepadan, seimbang, efektivitas anggaran, memberikan insentif, berhubungan dengan kinerja dan dapat diterima pegawai. Atraktif berarti sistem kompensasi yang dirancang dapat menarik minat orang di luar organisasi untuk bergabung menjadi PNS dan mempertahankan PNS yang kompeten agar tidak keluar dari PNS.

Kompetitif bermakna bahwa sistem kompensasi yang dirancang memiliki keunggulan-keunggulan dibanding pada organisasi lain, sehingga dapat menciptakan daya tarik bagi calon PNS atau PNS sendiri. Memadai atau layak memiliki makna bahwa kompensasi yang diterima pegawai dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya secara layak. Merujuk pada hirarki kebutuhan Maslow, maka kompensasi dalam penelitian ini dapat memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Selanjutnya legal memiliki makna bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah atau amanah Undang-Undang. Dalam Undang-Undang dinyatakan bahwa Kompensasi PNS diantaranya harus adil, layak dan memberikan dampak terhadap produktivitas kerja. Kemudian seimbang berarti kompensasi yang diberikan tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga non finansial. Kompensasi non finansial ini umumnya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Efektivitas biaya menunjukkan bahwa biaya yang digunakan untuk kompensasi tidak sampai mengganggu aktivitas atau operasionalisasi organisasi. Dalam hal ini diharapkan kompensasi PNS tepat sasaran dan tidak memperberat beban APBD. Memberikan insentif berarti sistem kompensasi diharapkan dapat memotivasi PNS dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan sistem kompensasi yang baik, akan terpacu kreativitas dan inovasinya dalam menjalankan pekerjaan. Berhubungan dengan kinerja berarti kompensasi yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. dalam hal ini, jangan sampai input yang diberikan PNS lebih kecil dari output yang diberikan. Sementara dapat diterima pegawai bermakna bahwa sistem kompensasi dapat dipahami dan dirasakan masuk akal oleh pegawai (PNS). Dengan adanya sistem kompensasi yang dapat diterima, maka akan memberikan kejelasan dan kepastian bagi PNS sehingga lebih dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan implementasi pemberian kompensasi dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

Implementasi pemberian kompensasi dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang, bahwa :

1. Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu :
  - a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
  - b. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
  - c. Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 01/SE-SESMA/2016 Tentang Pelaksanaan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
  - d. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 6 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kinerja;



- e. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Sumedang Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil berbasis kinerja.
2. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang diberikan dengan melihat tingkat kehadiran dan penilaian perilaku Pegawai Negeri Sipil.
3. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang tetapi belum signifikan. Masih ada sebagian Pegawai Negeri Sipil yang melakukan perbuatan atau tindakan indisipliner.
4. Pegawai yang bekerja di daerah yang berbeda, tentu akan mendapatkan imbalan yang berbeda pula. Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang memiliki kaitan yang erat dengan penilaian kinerja. Didalam kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai peneliti melihat bahwa masalah utama yang ada didalam pelaksanaan kebijakan ini terdapat didalam penilaian kinerja.
5. Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil erat kaitannya dengan Disiplin Kerja Pegawai dimana faktor-faktor yang mendorong hal tersebut adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kesejahteraan, ancaman, dan ketegasan.

Hambatan yang terjadi di lapangan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai bentuk kompensasi yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang atas kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, yaitu :

1. Sebagian Pegawai Negeri Sipil masih berpandangan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan dinilai masih lebih kecil dibandingkan Kabupaten/Kota lain di Jawa Barat.
2. Penegakkan disiplin kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dinilai masih belum optimal.
3. Pemberian pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dinilai masih belum optimal dikarenakan kurangnya sarana dan prasarana pendukung terutama kendaraan pengangkut sampah, yang saat ini kondisi kendaraan yang ada dinilai tidak laik untuk dioperasikan;

Upaya untuk mengatasi permasalahan terkait pemberian kompensasi bagi Pegawai Negeri Sipil dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai sangat berkaitan dengan disiplin pegawai negeri sipil. Hambatan yang ditimbulkan dari pemberian tambahan penghasilan pegawai dampak dari banyak Pegawai Negeri Sipil yang kurang berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Langkah-langkah perlu dilakukan dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

1. Rutin melaksanakan sosialisasi kepada seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil;
2. Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin;
3. Melakukan pengawasan dan pembinaan mengenai disiplin pegawai secara dini dilingkungan kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang;
4. Melaksanakan evaluasi diri, bahwa tidak semua orang bisa mendapat kesempatan menjadi PNS;

## DAFTAR PUSTAKA

- Aun Falestien Faletehan.2020. Pengantar Ilmu Manajemen. Buku Perkuliahan Program S-1 Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Bangun Wilson.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Hubungan Industrial. Jakarta : Erlangga.
- Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang Tahun 2019.

- Creswell.2014. Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- 2016. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Fahmi Irfham.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta.
- Handoko.2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Kadarisman.2018. Manajemen Aparatur Sipil Negara. Cetakan Ke-1. ISBN 978-602-425-242-7. Jakarta : Raga Grafindo Persada.
- Kenneth D. Bailey.2014. Methods of Social Research, Fouth Edition, New York : The Free Press
- Moleong, Lexy. J. 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mochammad Jasin, Aida Ratna Zulaiha, Luthfi Ganna Sukardi, Dian Patria Direktorat Penelitian dan Pengembangan Komisi Pemberantasan Korupsi.2006. Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah. Tunangan Kesejahteraan daerah Kabupaten Solok, Kota Pekanbaru, Provinsi Gorontalo, dan Kabupaten Jembrana. ISBN : 979-15134-5-7 Jakarta : Komisi Pembertantasan Korupsi.
- Mulyadi.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : In Media.
- Naditya, dkk.2013. Data dan Metode Pengumpulan Data Penelitian. Surakarta.
- Rivai.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ke-6, Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Furchan.2012. Metode Penelitian Sosial. Jakarta : Silitonga.
- Pratama.2015. Hubungan antara Risiko Pekerjaan Manual Handling,Usia, dan Masa Kerja dengan Risiko Gangguan Sistem Muskuloskeletalpada Pekerja Bagian Perakitan Penulangan Besi Beton di PT.Wijaya Karya Beton Tbk.Boyolali. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priadana Sidik.2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Pragmosasi. Bandung : Alfabeta.
- Priyono dan Marmis.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. ISBN 978-602-6930-18-17. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Sarinah.2017. Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama , Maret 2017. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Sedarmayanti.2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Mandar Maju.
- Siagian Sondang P..2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sintaningrum, Heru Nurasa, Enjat Munajat.2014. Kajian Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kota Cimahi. Kerjasama Antara Universitas Padjajaran dan Pemerintah Kota Cimahi. Tim Ahli LPPM UNPAD. Bandung.
- Sugiyono.2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-25 Febaruri 2017. ISBN 979-8433-64-0. Bandung : Alfabeta.
- 2018. Metodologi Penelitian Manajemen. Cetakan Ke-6 Februari 2018. ISBN 978-602-7825-66-6. Bandung : Alfabeta.
- Styabudi Indratono.2020. Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yuka Print.
- Suwatno dan Priansa.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Syahida, Agung, Bayu.2014. Implementasi Perda Nomor 14 Tahun 2009 Tentang Pengelolaan Sampah di Koa Tanjungpinang (Study Kasus di Kelurahan Tanjung Unggat).

- Wibowo.2017. Manajemen Kinerja Edisi Ke-5. Depok : PT. Raja Grafindo.  
Jurnal/Tesis/Disertasi/Pedoman/Dokumen/Peraturan
- Dewi Santi.2013. Pengaruh Pelaksanaan Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/PD/article/view/1967>
- I Gusti Ngurah Surya Semara Jaya, Anak Agung Ketut Sukranatha. (2020). Tinjauan Yuridis Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah di Provinsi Bali Berdasarkan Peraturan Gubernur Bali Nomor 58 Tahun 2017. Jurnal Program Kekhususan Hukum.
- Hardiansyah.2016. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi Pada SKPD Kabupaten Polewali Mandar. Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban. Vol I No. 1 Januari 2016
- Kartini Lubis, Abdul Kadir, Dumasari Harahap. (2020). Implementasi Peraturan Gubernur Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil. Impmentation of the Governor's Regulation Concerning Additional Income Allowance for Civil Servants and Prospective Civil Servant. Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik , 2 (2) 2020, 178-189\
- Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 119 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pengukuran Kinerja Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. [www.inspektorat.jabarprov.go.id](http://www.inspektorat.jabarprov.go.id)
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang Tahun 2019. DLHK : Sumedang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1980 tentang Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. diunduh [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Diunduh dari [www.setneg.go.id](http://www.setneg.go.id)
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. diunduh [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi kerja Pegawai ASN. diunduh [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum Bagi Pegawai Negeri Sipil; Diunduh dari [www.setneg.go.id](http://www.setneg.go.id)
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi bahwa kebijakan remunerasi diperuntukkan bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil di seluruh lembaga pemerintahan. diunduh [www.menpan.go.id](http://www.menpan.go.id)
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri. diunduh [www.menpan.go.id](http://www.menpan.go.id)
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 mengenai Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Diunduh dari [www.kemenkeu.go.id](http://www.kemenkeu.go.id)
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 belum diadopsi seluruhnya oleh Pemerintah Kabupaten Sumedang. Diunduh dari [www.kemendagri.go.id](http://www.kemendagri.go.id)
- Peraturan Bupati Sumedang Nomor 38 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang. Diunduh dari [www.jdih.sumedangkab.go.id](http://www.jdih.sumedangkab.go.id)
- Peraturan Bupati Sumedang Nomor 6 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kinerja. Diunduh dari [www.jdih.sumedangkab.go.id](http://www.jdih.sumedangkab.go.id)

- Peraturan Bupati Sumedang Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Tambahn Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kinerja. [www.jdih.sumedangkab.go.id](http://www.jdih.sumedangkab.go.id)
- Pratama.2015. Hubungan Antara Risiko Pekerjaan Manual Handling, Usia dan Masa Kerja dengan Risiko Gangguan Sistem Muskuloskeletal Pada Pekerja Bagian Perakitan Penulangan Besi Beton di PT. Wijaya Karya Beton Tbk, Boyolali. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rencana Strategis Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang Tahun 2014-2018. DLHK : Sumedang.
- Rencana Strategis Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023. DLHK : Sumedang.
- Rismawati Ma'ruf, Burhanudin Kiyai, Rully Mambo. (2020). Implementasi Kebijakan Tambahn Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Bunaken Manado. Jurnal Media Neliti. [www.media.neliti.com](http://www.media.neliti.com)
- Triyono Sumpeno. (2020). Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Dinamis Berdasarkan Sistem Penilaian Pegawai Berbasis Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara e-ISSN 2614-2945 Vol.7 No.1 Bulan April Tahun 2020.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. diunduh [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005 – 2025.diunduh dari [www.bappenas.go.id](http://www.bappenas.go.id)
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. diunduh [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Diunduh dari [www.setneg.go.id](http://www.setneg.go.id)
- Yakin Hafsiah Ipa.(2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Garut. Jakarta : Universitas Persada Indonesia Y.A.I Fakultas Ekonomi Program Studi Doktor Ilmu Manajemen.