

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) atau tunjangan kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) atau aparatur sipil negara (ASN). Tambahan penghasilan pegawai (TPP) merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Dengan kata lain tambahan penghasilan pegawai (TPP) sebagai tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil atau aparatur sipil negara atas prestasi kerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja daerah. Salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan tunjangan kinerja, secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tujuannya bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi

berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat.¹

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya dan tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan bisa memberikan efek semangat kerja yang tinggi. Dan dengan adanya pemberian tunjangan kinerja diharapkan seharusnya akan dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja yang terwujud. Tunjangan Prestasi Pegawai (TPP) adalah salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) atas kinerja dan prestasi kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. TPP bertujuan untuk memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerja, produktivitas, serta dedikasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Sistem pemberian TPP juga merupakan upaya untuk memberikan insentif kepada pegawai yang berprestasi, sehingga mereka merasa dihargai dan terus termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi negara.²

Dengan adanya TPP, diharapkan dapat tercipta iklim kerja yang lebih kompetitif dan profesional, di mana pegawai berusaha untuk terus meningkatkan kualitas diri dan hasil kerja

¹ Al Mizan, *Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai*, Jurnal Kajian Hukum Dan Ekonomi, Volume: 08 No. 2, (Desember, 2022).

² Al Mizan. *Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai*, Jurnal kajian Hukum Dan Ekonomi , Volume: 08 No. 2, (Desember, 2022).

mereka. Namun, sistem ini juga memerlukan pengelolaan yang baik, termasuk pemantauan dan evaluasi yang tepat terhadap pengumpulan data dan pelaporan, untuk memastikan bahwa TPP benar-benar menjadi penghargaan yang adil dan memotivasi pegawai untuk berprestasi lebih baik lagi, dalam laporan capaian kinerja kerja pegawai menunjukkan tingkat capaian yang cukup baik.³

Di dalam Peraturan Gubernur No 3 Tahun 2021 Pasal 9 berbunyi:

- (1) Persentase aspek disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2), didasarkan pada 4 (empat) indikator, yaitu:
 - a. hadir terlambat, bobot maksimal 10% (sepuluh persen) dengan rincian:
 1. bobot 10% (sepuluh persen) jika akumulasi keterlambatan sejumlah 0 (nol) jam dalam satu bulan
 2. bobot 8% (delapan persen) jika akumulasi keterlambatan kurang dari 2 (dua) jam dalam satu 1 bulan
 3. bobot 6% (enam persen) jika akumulasi keterlambatan 2 (dua) jam sampai 4 (empat) jam dalam satu bulan
 4. bobot 4% (empat persen) jika akumulasi keterlambatan 4 (empat) jam sampai dengan 8 (delapan) jam 30 (tiga puluh) menit dalam satu bulan; dan
 5. bobot 0% jika akumulasi keterlambatan lebih dari 8 (delapan) jam 30 (tiga puluh) menit dalam satu bulan.
 6. Apabila setiap akumulasi keterlambatan 8 (delapan) jam 30 (tiga puluh) menit dalam satu bulan dianggap tidak masuk kerja selama 1 (satu) hari.
 - b. pulang lebih cepat, bobot maksimal 10% (sepuluh persen) dengan rincian:

³ Dian Septianti, *Dosen Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti*, Jalan Kapten Marzuki. *Jurnal Manajemen*, Volume 5 Nomor 7, (Oktober, 2017).

1. bobot 10% (sepuluh persen) jika akumulasi pulang lebih cepat nol jam dalam satu bulan
 2. bobot 8% (delapan persen) jika akumulasi pulang lebih cepat kurang dari 2 (dua) jam dalam satu bulan
 3. bobot 6% (enam persen) jika akumulasi pulang lebih cepat 2 (dua) jam sampai dengan 4 (empat) jam dalam satu bulan
 4. bobot 4% (empat persen) jika akumulasi pulang lebih cepat lebih dari 4 (empat) jam sampai dengan 8 (delapan) jam 30 (tiga puluh) menit dalam satu bulan
 5. bobot 0% (nol Persen) jika akumulasi pulang lebih cepat lebih dari 8 (delapan) jam dan 30 (tiga puluh) menit dalam satu bulan; dan
 6. apabila setiap akumulasi pulang cepat 8 (delapan) jam 30 (tiga puluh) menit dalam satu bulan dianggap tidak masuk kerja selama 1 (satu) hari.
- c. tidak masuk kerja, bobot maksimal 10% (sepuluh persen) dengan rincian:
1. bobot 10% (sepuluh persen) jika tidak masuk kerja 0 (nol) hari dalam satu bulan;
 2. bobot 7,5% (tujuh koma lima persen) jika tidak masuk kerja 1 (satu) hari atau 8 (delapan) jam 30 (tiga puluh) menit dalam satu bulan;
 3. bobot 5% (lima persen) jika tidak masuk kerja 2 (dua) hari atau 17 (tujuh belas) jam dalam satu bulan; dan
 4. bobot 2,5% (dua koma lima persen) jika tidak masuk kerja diatas 2 (dua) hari atau lebih dari 17 (tujuh belas) jam dalam satu bulan.
- d. tidak mendapat hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, bobot maksimal 10% (sepuluh persen), dengan rincian:
1. bobot 10% (sepuluh persen) jika tidak pernah mendapat hukuman disiplin dalam satu bulan
 2. bobot 8% (delapan persen) jika mendapat hukuman disiplin bentuk teguran lisan dalam satu bulan
 3. bobot 60% (enam persen) jika mendapat hukuman disiplin bentuk teguran tertulis dalam satu bulan

4. bobot 4% (empat persen) jika mendapat hukuman disiplin pernyataan tidak puas secara tertulis dalam satu bulan; dan
5. bobot 0% (nol persen) jika mendapat hukuman disiplin sedang dalam satu bulan.

(2) Pegawai ASN yang tidak masuk kerja selama hari kerja dalam 1 (satu) bulan tanpa keterangan maka aspek disiplin kerja 0% (nol persen)

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menurut Peraturan Gubernur No 3 tahun 2021 tentang tambahan penghasilan pegawai, Pasal 6 ayat (1) TPP diberikan kepada pegawai ASN yang bekerja di lingkungan pemerintah Provinsi Bengkulu dan Pegawai ASN yang berasal dari luar pemerintah Provinsi Bengkulu yang dipekerjakan atau diperbantukan oleh Gubernur di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu dengan memperhatikan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan instansi asal.⁴

Menurut Edwin Flipppo, absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Pegawai tersebut bertugas mengerjakan tugas masing-masing sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Adanya pegawai yang tidak masuk kerja akan

⁴ Peraturan Gubernur No 3 tahun 2021 *Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu.*

memaksa pihak instansi mencari pegawai pengganti untuk tugas pekerjaan saat itu. Hal ini bisa berakibat menurunnya produktivitas kerja pada instansi tersebut.⁵

Absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan tingkat kedisiplinan kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. kemudian, pada alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi SDM maupun kejujuran pegawai yang sedang dicatat kehadirannya. Hal ini sering memberi peluang adanya manipulasi data kehadiran apabila pengawasan yang kontinue pada proses ini tidak dilakukan semestinya.⁶

Hal ini sering menjadi peluang memanipulasi data kehadiran apabila pengawasan tidak dilakukan dengan hati-hati. pada sebuah instansi pemerintahan, sebelumnya menggunakan absen manual kemudian merubah absensinya menjadi sidik jari (*finger print*) namun sistem aplikasi sidik jari tersebut masih ada kekurangan dalam mengawasi kehadiran pegawai masih perlu pembaharuan. Salah satu hal penting

⁵ Edwin Flippo, *Personel Management, (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, (Jakarta: Erlangga, 2002), h. 77.

⁶ Ahmad Faisal Ali, *Hubungan penerapan absensi sidik jari (finger print) dengan motivasi dan kinerja karyawan, skripsi FMIPA IPB*, (Bogor, 2006). h. 21.

yang perlu diawasi di dalam penegakan disiplin adalah masalah kehadiran pegawai (*absensi*). sudah menjadi kebiasaan apabila ada isu-isu yang mengatakan bahwa pegawai negeri sipil itu hanya santai, hanya datang dan absen saja dalam perilaku kerjanya sehari-hari. Banyak aparatur sipil negara yang membuat alasan absensinya bermasalah karna tidak terdeteksiya sidik jari, akibat jari yang basah, kulit yang mengelupas, atau minyak, dari sanalah pegawai dapat dengan mudah untuk melakukan absensi kecurangan karna alasan demikian. masalah inilah yang wajib diselesaikan dimana masyarakat akan otomatis berfikiran negatif terhadap pemerintah dimana ini juga untuk menegakkan disiplin lingkungan instansi pemerintahan.⁷

Berdasarkan wawancara awal menurut Rzn, salah satu pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu ia mengatakan bahwa masih banyak pegawai yang keberatan dengan pemotongan TPP.⁸

Menurut Wdy Selain itu di lingkungan SETDA Provinsi Bengkulu masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti tidak mengikuti apel pagi karena terlambat datang ke kantor, membolos/tidak masuk tanpa keterangan, istirahat dan pulang mendahului waktu yang ditentukan, datang ke kantor dan pulang tidak sesuai

⁷ Edwin Flippo, *Personel Managemen*, H. 78.

⁸ Wawancara Pada Tanggal 25 April 2025

jam kerja dan kembali dari istirahat mendekati jam pulang kerja.⁹

Di dalam Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara dilingkungan pemerintah Provinsi Bengkulu pasal (14) ayat (2) disebutkan bahwa:

1. ketentuan waktu kerja pegawai ASN bagi perangkat daerah yang melaksanakan program 5 (lima) hari kerja dengan waktu bekerja selama 42 (empat puluh dua) jam dan 30 (tiga puluh) menit dalam seminggu ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Hari senin sampai dengan hari kamis waktu kerja dimulai dari pukul 07.45 WIB sampai dengan 16.15 WIB dan
 - b. Dihadari jumat waktu kerja dimulai pada pukul 07.45 WIB sampai dengan 16.45 WIB.¹⁰

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang ingin penulis lakukan yaitu terkait:

1. Bagaimana Pengaturan Dan Pelaksanaan Pemotongan TPP Di Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu?
2. Pengaturan Dan Pelaksanaan Pemotongan TPP Di Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu Perspektif Siyasah Dusturiyah?

⁹ Wawancara Pada Tanggal 25 April 2025.

¹⁰ Peraturan Gubernur No 3 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaturan Dan Pelaksanaan Pemotongan TPP Di Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaturan Dan Pelaksanaan Pemotongan TPP Di Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu Perspektif Siyasah Dusturiyah.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat atau kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan dan menambah keilmuan dalam bidang hukum khususnya yang berkaitan dengan hukum tata negara.
2. Secara akademik, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan secara akademik dan menjadi referensi tambahan dalam kajian keilmuan khususnya dalam bidang hukum tata negara.
3. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan beberapa masukan dan saran dalam hal memahami dan solusi terhadap persoalan yang berkaitan dengan pemotongan tambahan penghasilan pegawai pada saat sekarang ini.

F. Penelitian Terdahulu

Persamaan dan perbedaan didalam suatu penelitian, tentu peneliti bukanlah satu-satunya orang yang meneliti tentang judul diatas, judul peneliti yang terpilih, yakni “Implementasi Peraturan Gubernur No 3 Tahun 2021 Tentang Pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai”. Penelitian mengenai Implementasi Peraturan Gubernur No 3 Tahun 2021 Tentang Pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai tersebut telah diteliti oleh beberapa orang sebelumnya, meski terdapat perbedaan-perbedaan dalam setiap penelitiannya, baik dari fokus penelitian, lokasi penelitian, dan lain sebagainya. Maka dari hal tersebut peneliti akan menerangkan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi ilmu dan temuan untuk memperkaya teori dan mempermudah dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk menyusun penelitian dari segi teori maupun konsep. Peneliti telah menganalisis 3 penelitian terdahulu yang berkaitan dengan bahasan di dalam penelitian ini. Berikut ini beberapa uraian tinjauan penelitian terdahulu yang berasal dari skripsi dan jurnal.

1. Eka Purbaseta, yang berjudul “implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di kantor kecamatan majalaya kabupaten bandung”. Jenis penelitian yang digunakan peneliti tersebut adalah penelitian kualitatif, hasil dalam penelitian tersebut diantaranya: dari hasil pengamatan, pada dimensi komunikasi dapat dikatakan

bahwa kejelasan pemberian informasi atau sosialisasi dan pembinaan mengenai implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di kantor kecamatan majalaya kabupaten bandung telah dilaksanakan dengan cukup baik oleh camat sebagai pimpinan di skpd tersebut. Namun dirasakan masih kurang optimal, hal ini dibuktikan dari jawaban dari setiap informan yang mengatakan bahwa sosialisasi dan pembinaan mengenai kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai kurang dilaksanakan, akibatnya pegawai kurang mengetahui tanggung jawabnya sebagai aparatur negara yang mempunyai kewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat dan bekerja dengan disiplin yang tinggi serta disertai dengan dedikasi akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.¹¹

2. Adi Susanto, berjudul implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai (TPP) di provinsi bengkulu terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Dimana persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang tambahan penghasilan pegawai, sedangkan perbedaannya adalah pada lokasi penelitian. dimana Adi Suanto mengambil lokasi penelitian di provinsi bengkulu sedangkan peneliti di

¹¹ Eka Purbaseta, Mohammad Benny Alexandri, dan Mas Halimah, *Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung*. *jurnal Responsive*, Volume 4 No. 1 (April , 2021), h . 47 –55.

sekretariat daerah provinsi Bengkulu. hasil dalam penelitian tersebut diantaranya: pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah provinsi Bengkulu berpengaruh terhadap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya tambahan penghasilan pegawai kinerja pegawai menjadi meningkat.

Pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil di provinsi Bengkulu dapat memberikan motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Tunjangan profesi mampu meningkatkan produktivitas merupakan indikator yang mendapat penilaian tertinggi dari dua indikator lainnya. hasil ini memberikan gambaran bahwa pemberian tunjangan profesi telah berdampak positif kepada semangat kerja pegawai sehingga produktivitasnya semakin tinggi. kondisi ini berarti bahwa regulasi tunjangan profesi kepada pegawai negeri seperti halnya pegawai telah mampu mencapai tujuan yang diharapkan. indikator yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah tunjangan profesi meningkatkan kompetensi pegawai. hasil ini memberikan gambaran bahwa tidak semua pegawai yang menerima tunjangan profesi memiliki dorongan untuk meningkatkan kompetensinya terutama meningkatkan pendidikan formalnya. sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang dimilikinya sudah cukup memadai dalam menunjang pekerjaannya,

apalagi bidang keilmuan pegawai sesuai dengan bidang studi yang diembannya. kondisi ini terjadi karena tunjangan profesi yang diterimanya, digunakan untuk pemenuhan kebutuhan pokok dirinya dan keluarganya. peningkatan kesejahteraan pegawai diwujudkan dalam bentuk pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP).¹²

3. Warna, yang berjudul implementasi kebijakan tambahan penghasilan PNS pada badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa daerah Provinsi Sulawesi Tengah jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, karena tujuannya adalah untuk mendeskripsikan dan menggambarkan apa adanya mengenali suatu variabel, gejala, keadaan atau fenomena sosial. Hasil Penelitian dalam jurnal tersebut diantaranya: dapat disimpulkan, bahwa sosialisasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil, kurang dilaksanakan, karena tidak ada anggaran kegiatan sosialisasi, yang termuat dalam pagu anggaran, akibatnya pegawai kurang mengetahui tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, yang mempunyai kewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan bekerja dengan disiplin yang tinggi serta disertai dengan dedikasi akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, kurangnya disiplin yang diperlihatkan ,

¹² Adi Susanto, Fachruzzaman, dan Abdullah. *Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Provinsi Bengkulu*. Jurnal Fairness Volume 10, Nomor 1, 2020. h 43- 52.

dengan tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai aparat negara.¹³

Tabel 1.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Eka Purbaseta judul "Implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di kantor kecamatan majalaya kabupaten bandung	Hasil dalam penelitian tersebut dari hasil pengamatan, pada dimensi komunikasi dapat dikatakan bahwa kejelasan pemberian informasi atau sosialisasi dan pembinaan mengenai implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di kantor kecamatan majalaya kabupaten bandung telah dilaksanakan dengan cukup baik oleh camat sebagai pimpinan di skpd tersebut. Namun dirasakan masih kurang optimal, hal ini dibuktikan dari jawaban dari setiap informan yang mengatakan bahwa sosialisasi dan pembinaan mengenai kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai kurang dilaksanakan, akibatnya pegawai kurang mengetahui tanggung jawabnya sebagai aparatur negara yang mempunyai kewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat dan bekerja dengan disiplin yang tinggi serta disertai dengan dedikasi akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.	Persamaan peneliti terdahulu dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan metode pendekatan kualitatif dan sama-sama membahas TPP	Perbedaan penulis dengan peneliti terdahulu membahas kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung sedangkan penulis pemotongan besaran tambahan penghasilan Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah (SETDA) Provinsi Bengkulu

¹³ Warna, Muzakir Tawil dan Nurhanis, *Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan PNS Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 2, (Februari 2017), h 213-231.

2	Adi Susanto, judul implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai (TPP) di provinsi Bengkulu	Hasil dalam penelitian tersebut diantaranya: pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah provinsi Bengkulu berpengaruh terhadap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya tambahan penghasilan pegawai kinerja pegawai menjadi meningkat. pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil di Provinsi Bengkulu dapat memberikan motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Tunjangan profesi mampu meningkatkan produktivitas merupakan indikator yang mendapat penilaian tertinggi dari dua indikator lainnya. hasil ini memberikan gambaran bahwa pemberian tunjangan profesi telah berdampak positif kepada semangat kerja pegawai sehingga produktivitasnya semakin tinggi. kondisi ini berarti bahwa regulasi tunjangan profesi kepada pegawai negeri seperti halnya pegawai telah mampu mencapai tujuan yang diharapkan. indikator yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah tunjangan profesi meningkatkan kompetensi pegawai. hasil ini memberikan gambaran bahwa tidak semua pegawai yang menerima tunjangan profesi memiliki dorongan untuk meningkatkan kompetensinya terutama meningkatkan pendidikan formalnya. sebagian besar pegawai menyatakan	Persamaan peneliti terdahulu dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan metode pendekatan kualitatif dan sama-sama membahas TPP	Perbedaan penulis dengan peneliti terdahulu membahas kebijakan tambahan penghasilan pegawai (TPP) di provinsi Bengkulu sedangkan penulis pemotongan besaran tambahan penghasilan pegawai di lingkungan sekretariat daerah (SETDA) provinsi Bengkulu.
---	---	---	--	---

		bahwa tingkat pendidikan yang dimilikinya sudah cukup memadai dalam menunjang pekerjaannya, apalagi bidang keilmuan pegawai sesuai dengan bidang studi yang diembannya. kondisi ini terjadi karena tunjangan profesi yang diterimanya, digunakan untuk pemenuhan kebutuhan pokok dirinya dan keluarganya. peningkatan kesejahteraan pegawai diwujudkan dalam bentuk pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP).		
3	Warna (2017) judul implementasi kebijakan tambahan penghasilan PNS pada badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa daerah provinsi sulawesi tengah	Hasil Penelitian dalam jurnal tersebut diantaranya: dapat disimpulkan, bahwa sosialisasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil, kurang dilaksanakannya, karena tidak ada anggaran kegiatan sosialisasi, yang termuat dalam pagu anggaran, akibatnya pegawai kurang mengetahui tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, yang mempunyai kewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan bekerja dengan disiplin yang tinggi serta disertai dengan dedikasi akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, kurangnya disiplin yang diperlihatkan, dengan tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai aparat Negara	Persamaan peneliti terdahulu dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan metode pendekatan kualitatif dan sama-sama membahas TPP	Perbedaan penulis dengan peneliti terdahulu membahas kebijakan tambahan penghasilan pns pada badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa daerah provinsi sulawesi tengah sedangkan penulis pemotongan besaran tambahan penghasilan pegawai di lingkungan sekretariat daerah (SETDA) provinsi Bengkulu.

G. Metode Penelitian

Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah langkah sistematis.¹⁴

Sedangkan penelitian adalah suatu upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dengan sabar, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran.¹⁵

Metode penelitian adalah cara atau strategi menyeluruh untuk menemukan atau memperoleh data yang diperlukan. Metode penelitian perlu dibedakan dari teknik pengumpulan data yang merupakan teknik yang lebih spesifik untuk memperoleh data.¹⁶

Agar sistematis dan akurat dalam pencapaian tujuan dari penelitian ini maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan beberapa pertimbangan. Pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kebanyakan jamak. Kedua, metode ini menyajikan secara langsung haikiat hubungan antara peneliti dengan responden. Ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat

¹⁴ Husain Usman, Purnomo Setiadi Akbar, *Metodelogi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, h. 41.

¹⁵ Mardalis. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004, h. 24.

¹⁶ Irawan Soehartono. *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2012), h. 9.

menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.¹⁷

1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Menurut jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan dilapangan atau pada responden. Penelitian lapangan ini pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realistis tentang apa yang sedang terjadi mengenai pemotongan TPP.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini penulis hendak menganalisis tentang Implementasi Peraturan Gubernur No 3 Tahun 2021 Tentang Pemotongan Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi PNS Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu Perspektif Siyasa Dusturiyah.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh penulis dari tanggal 20 Maret 2024 sampai dengan 15 Mei 2025, peneliti memilih lokasi penelitian di Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu karena di tempat tersebut ada terdapat beberapa sample penelitian yang akan di jadikan penelitian.

¹⁷ Susiadi AS, *Metodelogi Penelitian, Fakultas Syari'ah IAIN Raden Intan Lampung*, (Bandar Lampung, 2014), h. 3.

3. Subjek/ Informan Penelitian

Dalam Penelitian lebih ini penulis banyak menggunakan sumber data yang berupa responden sebagai informasi. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi sebenar-benarnya tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Dalam penelitian ini penulis hanya mewawancarai informan yang bersangkutan sekaligus yang benar-benar mengetahui masalah yang akan penulis teliti yaitu pihak sekretariat daerah provinsi Bengkulu yaitu:

1. Kepala Biro Umum
2. Kepala Biro Kepegawaian Daerah
3. Kabag TU Biro Umum
4. Kepala Badan Pengelola Keuangan Daerah
5. Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu berjumlah 13 orang

4. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data diperoleh.¹⁸ Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

¹⁸ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017), h. 31.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari responden atau objek yang di teliti.¹⁹ Dalam hal ini data tersebut diperoleh dari Pihak-Pihak pegawai negeri sipil.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Sumber ini bersifat membantu atau menunjang untuk melengkapi dan memperkuat serta memberikan penjelasan mengenai sumber data primer. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian.²⁰

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian dari proses pengujian yang berkaitan dengan sumber dan cara untuk memperoleh data penelitian. Metode pengumpulan data yang penulis lakukan dalam menyelesaikan penelitian ini berupa:²¹

a. Observasi

Observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang di lakukan dengan cara mengamati dan mencatat

¹⁹ Pabundu Tika Muhammad, *Metodelogi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006). h. 57.

²⁰ Ugion. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.. 218.

²¹ Rianto Adi. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta: Granit, 2014), h. 70.

secara sistematis gejala-gejala yang di selidiki.²² Observasi yang dilakukan peneliti yaitu dengan mengamati langsung permasalahan yang ada di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat.²³ Pada praktiknya penulis menyiapkan daftar pertanyaan untuk diajukan secara langsung kepada beberapa responden dan PNS di Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

Wawancara sering disebut juga dengan interview yang merupakan pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada masalah, dan tujuan. Wawancara yaitu teknik pengambilan data ketika peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi untuk tujuan penelitian. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam metode survei melalui daftar pertanyaan yang diajukan secara lisan terhadap responden (subjek).

c. Dokumentasi

²² Cholid Nakburo, Abu Achmadi. *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 70.

²³ Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*, (Jakarta: Rienka Cipta, 2006), h. 120.

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan pada subjek peneliti, namun melalui dokumen.²⁴ Studi ini dilakukan dengan cara melihat dokumen serta arsip yang terkait dijadikan objek penelitian. Peneliti dapat mengumpulkan data dan mengambil foto sebagai bukti telah melakukan penelitian dari kantor tersebut.

6. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu setelah semua data terkumpul baik lapangan maupun perpustakaan kemudian diolah secara sistematis sehingga menjadi hasil pembahasan dan gambaran data. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

- a. Pemeriksaan data (*editing*), yaitu pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul.
- b. Rekontruksi data (*reconstructing*), yaitu menyusun ulang data secara teratur, berurutan, sesuai logika dan mudah dipahami.
- c. Sistematis data (*sistemizing*), yaitu menetapkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah/variable penelitian.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut John W. Tukey adalah merupakan sebuah prosedur dalam menganalisis data,

²⁴ Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktik.....*, h. 120

teknik-teknik untuk mengintepresikan hasil-hasil dari analisis, serta di dukung oleh proses pengumpulan data untuk membuat analisis tersebut menjadi lebih mudah, lebih tepat, dan juga lebih akurat.²⁵

Analisis data adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dikaji dengan menggunakan metode menggunakan metode kualitatif yang disesuaikan dengan topik penelitian yaitu Implementasi Peraturan Gubernur No 3 tahun 2021 tentang pemotongan besaran tambahan penghasilan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah (SETDA) Provinsi Bengkulu perspektif siyasah dusturiyah, yang akan diolah dengan metode deskriptif analisis. Metode deskriptif analisis yaitu metode pengumpulan fakta melalui interprestasi yang tepat, metode penelitian ini bertujuan untuk mempelajari permasalahan yang timbul dalam masyarakat, termasuk di dalamnya hubungan masyarakat, kegiatan, opini serta proses yang tengah berlangsung dan pengaruhnya terhadap fenomena tertentu dalam masyarakat.

Penulis menganalisa menggunakan pendekatan berfikir deduktif dan induktif. Berfikir deduktif yaitu cara

²⁵ Jogyanto Hartono, *Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*, (Yogyakarta : Andi, 2018), h. 193-194.

analisis dari kesimpulan umum yang diuraikan menjadi contoh-contoh konkrit atau fakta-fakta untuk menjelaskan kesimpulan. Metode deduktif diawali dengan sebuah teori dan kemudian dibuktikan dengan pencarian fakta, sedangkan berfikir induktif adalah metode yang digunakan dengan bertolak dari khusus ke umum.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penulisan

Bab II Landasan Teori

Pada Bab ini penulis membahas tentang tambahan penghasilan pegawai (TPP), teori penerapan hukum, dan pandangan siyasah dusturiyah terhadap pemotongan tambahan penghasilan pegawai

Bab III Gambaran Umum Wilayah Objek Penelitian

Pada Bab ini menguraikan Sejarah singkat setda provinsi Bengkulu, visi dan misi singkat setda, struktur organisasi singkat SETDA provinsi Bengkulu.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada Bab ini memaparkan hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V Penutup,

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

Daftar Pustaka