

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN GUBERNUR JAWA TENGAH
NOMOR 51 TAHUN 2020 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN
KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SMK NEGERI 1 JATI

Oleh

Sutrisno

Program Studi S2 Magister Administrasi Publik Universitas Slamet Riyadi
Surakarta

Email: bloraoptimis@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the implementation of the Additional Income Policy for Civil Servants in the province of Central Java. The research method uses qualitative research with descriptive methods. Data collection techniques include interviews, observation, and documentation. Informants were selected based on purposive sampling. The analysis of the implementation of the Edward III model shows that, 1) Communication, socialization has not been maximized, because it is only attended by a limited number of people. 2) Resources, from the aspect of quantity of human resources, funding and infrastructure are not sufficient. 3) Disposition which includes honesty, discipline and commitment has been carried out well. 4) the bureaucratic structure that is related to the main tasks and functions has been going well

Keywords: *implementation, communication, resources, disposition, bureaucracy*

Pendahuluan

Mengacu pada Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, juncto Pasal 39 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Kementerian Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil daerah

berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah kemudian menerbitkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 51 Tahun 2020 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Salah satu dasar pertimbangan dari peraturan ini adalah bahwa dalam rangka peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil guna mewujudkan akuntabilitas kinerja, telah diberikan tambahan penghasilan kepada

Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 16 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Kebijakan tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah ini diharapkan tidak hanya berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai, akan tetapi juga terhadap peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik. Pemberian tambahan penghasilan ini di berikan secara rutin kepada Pegawai Negeri Sipil setiap bulannya, sehingga akan memberikan semangat atau motivasi kerja yang lebih baik, serta berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan

Sebagaimana yang tercantum dalam Surat Edaran Nomor : 840/0003364/ 2021 tentang pedoman teknis pelaksanaan pemberian TPP PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, tambahan penghasilan diberikan secara proporsional berdasarkan hasil pengukuran kinerja (capaian sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja) yang dilakukan oleh atasan langsung PNS yang bersangkutan. Selain faktor tersebut juga berdasarkan pada factor: Hukuman Disiplin, Kepatuhan pelaporan LHKPN/LHKASN, Kepatuhan pelaporan Gratifikasi, Kepatuhan dalam pemanfaatan dan/atau manajemen Barang Milik Daerah, Kepatuhan pemenuhan

kewajiban Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi.

Berdasarkan pengamatan penulis, ada sebagian pegawai yang belum meningkatkan kinerjanya sebagaimana harapan dari Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 51 Tahun 2020 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai. Masih banyaknya pegawai yang pada saat jam kerja berada di luar kantor, hal ini tidak sesuai dengan tata tertib kinerja pegawai yang sudah jelas mencantumkan aturan jam kerja. Pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang di kerjakan tidak tepat waktu dan kadang berbarengan dengan penerbitan lembar penilaian kinerja. Penilaian kinerja pegawai masih juga belum dilaksanakan secara maksimal, dalam hal ini Penilaian kinerja yang di lakukan, baik oleh atasan, bawahan dan teman sejawat kadang masih ada unsur “ewuh pekewuh” untuk memberikan nilai apa adanya kepada pegawai lainnya.

Dari fenomena yang terjadi di atas tentunya hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai, pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang belum bisa memberikan peningkatan kinerja yang prima, tentunya hal ini menjadi sesuatu yang menarik untuk di teliti. Dalam penelitian yang di lakukan oleh peneliti di SMK Negeri 1 Jati, penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan Implementasi Kebijakan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 51 Tahun 2020 Tentang Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri 1 Jati. Faktor internal dan eksternal apa yang menghambat implementasi kebijakan tersebut.

Menurut Amri Marzali (2012: 20) Kebijakan adalah cetak biru bagi tindakan yang mengarah dan mempengaruhi perilaku orang banyak yang terkena dampak keputusan tersebut. Kebijakan sengaja disusun dan dirancang untuk membuat perilaku orang banyak yang dituju (kelompok target) menjadi terpola sesuai dengan bunyi dan rumusan kebijakan tersebut¹.

Menurut Tahir Arifin (2014:29) butir-butir yang merupakan ciri penting dari pengertian kebijakan, antara lain: (1) Kebijakan adalah suatu tindakan pemerintah yang mempunyai tujuan menciptakan kesejahteraan masyarakat; (2) Kebijakan dibuat melalui tahap-tahap yang sistematis sehingga semua variabel pokok dari semua permasalahan yang akan dipecahkan tercakup; (3) Kebijakan harus dapat dilaksanakan oleh (unit) organisasi pelaksana; (4) Kebijakan perlu dievaluasi sehingga diketahui berhasil atau tidaknya dalam menyelesaikan masalah; (4) Kebijakan adalah produk hukum yang harus ditaati dan berlaku mengikat terhadap warganya²

Anderson dalam Tahir Arifin (2014: 21), kebijakan adalah suatu tindakan yang mempunyai tujuan yang dilakukan seseorang pelaku atau sejumlah pelaku untuk memecahkan suatu masalah. Selanjutnya Anderson mengklasifikasi kebijakan

(*policy*) menjadi dua: substantif dan prosedural. Kebijakan substantif yaitu apa yang harus dikerjakan oleh pemerintah, sedangkan kebijakan prosedural yaitu siapa dan bagaimana kebijakan tersebut diselenggarakan. Ini berarti kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat pemerintah³

Menurut Ericson dalam Solichin Abdul (2012: 40) menyebutkan, "*the policy analysis role of the contemporary university*," merumuskan analisis kebijakan publik sebagai berikut: "...*public policy analysis is a future-oriented inquiry into the optimum means of achieving a given set of social objectives*" (penyelidikan yang berorientasi ke depan dengan menggunakan sarana yang optimal untuk mencapai serangkaian tujuan sosial yang diinginkan)⁴.

Sedangkan Kraft dan Furlong dalam Riant Nugroho (2015: 105) menyebutkan bahwa kebijakan publik tidak dibuat dalam waktu vakum, kebijakan publik dipengaruhi oleh kondisi sosial dan ekonomi, nilai politik yang berlaku dan suasana hati masyarakat pada suatu waktu, struktur pemerintahan, dan norma nasional serta norma budaya lokal, merupakan variabel yang lain⁵

Pengertian implementasi menurut Ripley dan Franklin dalam

1 Amri Marzali. 2012. *Antropologi dan Kebijakan Publik*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2012, hlm 20
2 Tahir, Arifin. 2014. *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Bandung, Penerbit Alfabeta, 2014, hlm 29

3 Tahir, Arifin. 2014. *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan*

Pemerintahan Daerah, Bandung, Penerbit Alfabeta, 2014, hlm 21

4 Wahab, Solichin Abdul. 2012. *Analisis Kebijakan (Formulasi Ke Penyusunan Model Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta, Pt. Bumi Aksara, 2012, hlm 40

5 Nugroho, Riant. 2015. *Kebijakan Publik Di Negara-Negara Berkembang*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, hlm

Budi Winarno (2012:148) mengungkapkan bahwa implementasi memiliki arti apa yang telah terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*) atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*). Istilah implementasi menunjuk pada sejumlah kegiatan yang mengikuti pernyataan maksud tentang tujuan-tujuan program dan hasil yang diinginkan oleh pejabat pemerintahan. Implementasi mencakup tindakan-tindakan (tanpa tindakan-tindakan) oleh berbagai aktor, khususnya para birokrat, yang dimaksud untuk membuat program berjalan⁶

Sedangkan Grindle berpendapat dalam Budi Winarno (2012:149) yang memberikan pengertian berbeda terkait dengan implementasi, yaitu: tugas implementasi membentuk suatu kaitan (*linkage*) yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah. Oleh karena itu tugas implementasi adalah mencapai terbentuknya “*a policy delivery system*”, dimana sarana-sarana tertentu dirancang dan dijalankan dengan harapan sampai pada tujuan-tujuan yang diinginkan.⁷

Implementasi menurut teori Jones dalam Mulyadi (2015: 45): “*Those Activities directed toward putting a program into effect*” (proses mewujudkan program hingga

memperlihatkan hasilnya), sedangkan menurut Horn dan Meter: “*Those actions by public and private individual (or group) that are achievement or objectives set forth in prior policy*” (tindakan yang dilakukan pemerintah). Jadi implementasi adalah tindakan yang dilakukan setelah suatu kebijakan ditetapkan. Implementasi merupakan cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya⁸.

Sedangkan pengertian implementasi menurut George C Edward III dalam Yulianto Kadji (2015:47) yang mengatakan bahwa; “*The study of policy implementation is crucial for the study of public administration and public policy. Policy implementation, as we have seen, is the stage of policy-making between the establishment of a policy – such as the passage of a legislative act, the issuing of an executive order, the handing down of a judicial decision, or the promulgation of a regulatory rule - and the consequences of the policy for the people whom it affects. If a policy is inappropriate, if it cannot alleviate the problem for which it was designed, it will probably be a failure no matter how well it is implemented. But even a brilliant policy poorly implemented may fail to achieve the goals of its designers*”. (Implementasi kebijakan merupakan tahapan pembuatan keputusan, seperti halnya pasal-pasal sebuah undang-undang legislatif, keluarnya sebuah peraturan eksekutif,

6 Budi Winarno. 2012. *Kebijakan Publik (Teori, Proses dan Studi Kasus)*. Yogyakarta, CAPS, 2012, hlm 148

7 Bud Winarno. 2012. *Kebijakan Publik (Teori, Proses dan Studi Kasus)*. Yogyakarta, CAPS, 2012, hlm 149

8 Mulyadi, Deddy. 2015, *Study Kebijakan Publik Dan Pelayanan Publik*. Bandung. Alfabeta, 2015, hlm 45

dan keluarnya keputusan pengadilan, atau keluarnya standar peraturan dan konsekuensi dari kebijakan bagi masyarakat yang mempengaruhi beberapa aspek kehidupannya. Walaupun sebuah kebijakan diambil secara tepat, tetapi kemungkinan kegagalanpun masih bisa terjadi, jika proses implementasinya tidak tepat. Bahkan sebuah kebijakan yang handal sekalipun jika diimplementasikan secara tidak baik dan optimal, maka kebijakan tersebut gagal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan para pembuatnya”⁹

Berdasarkan pengertian di atas, implementasi kebijakan tidak hanya sekedar suatu aktivitas, tetapi adalah suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan tertentu.

Menurut Merilee S. Grindle dalam Subarsono (2011:93) Keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi variabel besar, yakni: pertama, isi kebijakan (*content of policy*), yang mencakup: (1) sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target groups termuat dalam isi kebijakan, jenis manfaat yang diterima oleh target group; (2) sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan; (3) apakah letak sebuah program sudah tepat; (4) apakah sebuah kebijakan telah

menyebutkan implementornya secara rinci; (5) apakah program didukung oleh sumberdaya yang memadai. Kedua Lingkungan implementasi (*context of implementation*), yang mencakup: (1) seberapa besar kekuasaan,kepentingan,dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat di dalam implementasi kebijakan; (2) karakteristik institusi dalam rejim yang sedang berkuasa, (3) tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran¹⁰

Menurut Yulianto Kadji (2015:53) pada prinsipnya kebijakan dibuat mengandung tujuan untuk mewujudkan suatu keadaan yang diinginkan dan proses implementasinya disesuaikan dengan kemampuan sumber daya yang ada. Jadi, ketika kebijakan sudah dibuat, maka tugas selanjutnya adalah mengorganisasikan pelaksanaan atau mengimplementasikan kebijakan tersebut¹¹

Menurut George C. Edward III dalam Widodo (2011:96) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan antara lain yaitu faktor (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi dan (4) struktur birokrasi¹². Dimana dari setiap faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain.

9 Kadji, Yulianto. 2015. *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik, Kepemimpinan dan Perilaku Birokrasi Dalam Fakta Realitas*. Gorontalo, Universitas Negeri Gorontalo Press. 2015, hlm 47

10 Subarsono. 2011. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2011, hlm 93

11 Kadji, Yulianto. 2015. *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik, Kepemimpinan dan Perilaku Birokrasi Dalam Fakta Realitas*. Gorontalo, Universitas Negeri Gorontalo Press. 2015, hlm 53

12 Widodo, Joko. ²⁰¹¹. *Analisis Kebijakan Publik : Konsep Dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik* (Cet. Ke-4), Malang Bayumedia Publishing, Malang, 2011, hlm 96

Pengertian tambahan penghasilan menurut Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 51 Tahun 2020 adalah penghasilan dalam bentuk uang di luar gaji dan tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada PNS yang ditetapkan oleh Gubernur dan bersumber dari APBD. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil guna mewujudkan akuntabilitas kinerja, di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah

Dalam lampiran IV Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pemberian

Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, terdapat instrument pengukuran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Indikator dari pengukuran tersebut adalah: (1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP); (2) Perilaku Kerja dan (3) Hukuman disiplin.

Besaran standar tambahan penghasilan bagi PNS Kepala Sekolah, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Sekolah, Pengawas Sekolah, Guru dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, adalah sebagai berikut¹³:

a). Kepala Sekolah	Rp 3.000.000,-
b). Kepala Sub Bagian Tata Usaha Sekolah	Rp 6.300.000,-
c). Guru dan Fungsional Pengawas Sekolah golongan IV gologolongan	Rp 2.000.000,-
d). Guru dan Fungsional Pengawas Sekolah golongan III	Rp 1.850.000,-
e). Tenaga Kependidikan golongan IV	Rp 1.750.000,-
f). Tenaga Kependidikan golongan III	Rp 1.650.000,-
g). Tenaga Kependidikan golongan II	Rp 1.550.000,-
h). Tenaga Kependidikan golongan I	Rp 1.450.000,-

Metode

Penelitian ini dilakukan di SMK 1 Jati, Kecamatan Jati, Kabupaten Blora. Sekolah yang baru berdiri tahun 2013. Dengan menggunakan jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan) dengan metode deskriptif kualitatif.

Unit analisis pada penelitian ini adalah Guru PNS di Sekolah

Menengah Kejuruan (SMK) 1 Jati. Alasan memilih sekolah tersebut karena akses yang mudah di jangkau, juga merupakan SMK baru di Kabupaten Blora. Untuk menentukan informan dalam penelitian ini, peneliti memilih teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan

13 Surat Edaran Pemprov Jateng Nomor 840/00003364/2021 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di

lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah

tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. Penentuan sampel informan melalui teknik ini tepat digunakan untuk mengkaji dan menganalisis sebuah lembaga pendidikan atau sekolah yang telah memiliki struktur organisasi yang baik.

Berdasar pada definisi konsep yang terdapat pada tinjauan pustaka tentang Implementasi Kebijakan Peraturan Gubernur Nomor 51 tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri 1 Jati, Peneliti menganalisis dengan model implementasi Edward III dengan empat variable, yaitu Komunikasi (communication), Sumberdaya (resources) Disposisi (disposition), Struktur birokrasi (bureaucracy structure). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Menurut Sugiyono, (2015:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan¹⁴

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang di gunakan adalah teknik analisis di lapangan model

Miles dan Huberman, yang dalam analisa data kualitatifnya terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu kondensasi data, penyajian data, kesimpulan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pemerintah dalam membuat suatu kebijakan tentu ingin memberikan manfaat kepada sasaran kebijakan tersebut. Seperti yang ada dalam salah satu teori implementasi kebijakan bahwa salah satu unsur keberhasilan dari implementasi kebijakan adalah manfaat yang akan dihasilkan. Manfaat yang seharusnya didapat dengan adanya Kebijakan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai tertuang jelas didalam peraturan tersebut yakni dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan akuntabilitas kinerja serta disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun pada pelaksanaan kebijakan tersebut, terkadang masih banyak pegawai yang tidak bersemangat atau bisa dikatakan kurang termotivasi dengan adanya kebijakan ini.

1. Dimensi Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara yang telah di lakukan tentang sosialisasi Implementasi Kebijakan Peraturan Gubernur Nomor 51 tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri 1 Jati, berikut paparan dari Yuswanto, selaku Kepala SMK Negeri 1 Jati terkait sosialisasi kebijakan tersebut,

14 Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*, Bandung, Alfabeta, 2015, hlm 224

“Sosialisasi terkait dengan kebijakan Gubernur Jawa Tengah No 51 tahun 2020 tentang tambahan penghasilan telah kami sosialisasikan kepada bapak dan ibu guru melalui Rapat Terbatas”.

Hal senada di sampaikan secara berturut turut oleh 3 informan lainnya, yaitu:

1. “Beberapa sosialisasi telah dilakukan oleh kepala sekolah, baik nonformal maupun formal. Secara nonformal sering di singgung dalam perbincangan-perbincangan, sedangkan secara formal di lakukan dalam rapat khusus di Ruang Kepala Sekolah. Dikatakan Rapat Khusus karena hanya di ikuti pegawai yang berstatus PNS yang hanya 9 orang dari 50an pegawai yang ada di SMK Negeri 1 Jati”.
2. “Sudah di laksanakan sosialisasi secara cukup yang di ikuti oleh semua pegawai negeri melalui rapat dinas”
3. “Sosialisasi telah di lakukan oleh Bapak Kepala Sekolah dalam rapat terbatas yang di hadiri oleh semua PNS di SMK Negeri 1 Jati”

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa sosialisasi implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai telah dilaksanakan oleh Kepala Sekolah melalui rapat terbatas yang di hadiri khusus PNS saja.

Beliau Bapak Yuswanto juga menjelaskan bahwa :

“Dalam proses sosialisasi tidak ada hambatan sama sekali, semuanya bisa hadir, karena jumlah PNS yang sedikit, sehingga mudah untuk mengumpulkan”

Demikian juga di sampaikan oleh 3 informan lainnya, bahwa proses sosialisasi berjalan tanpa hambatan

1. “Alhamdulillah sosialisasi dilakukan dengan baik, dan tidak ada hambatan sama sekali, bahkan bapak ibu senang dengan sosialisasi ini”
2. “Alhamdulillah proses sosialisasi berjalan lancar lancar saja tanpa hambatan”
3. “Kalau dari sosialisasi insha allah tidak ada hambatan, berjalan dengan baik dan tidak begitu sulit”

Dari wawancara tersebut menjelaskan bahwa, dalam proses sosialisasi tidak ada hambatan yang berarti karena jumlah PNS yang sedikit memungkinkan untuk semua bisa hadir dalam kegiatan sosialisasi

Kemudian pada saat wawancara tentang tingkat pemahaman kebijakan tambahan penghasilan pegawai, bapak Yuswanto, S.Pd, M.Psi, Kepala SMK Negeri 1 Jati menyampaikan “Insha Allah PNS Telah paham. Ada 2 syarat untuk mendapatkan tambahan penghasilan yaitu: sasaran kerja pegawai (SKP) memiliki bobot nilai tertinggi 60% dan perilaku kerja dengan bobot nilai tertinggi 40%. SKP nanti terkait dengan capaian kinerjanya, sedangkan perilaku kerja terkait dengan kehadiran pegawai. Jika tidak memenuhi persyaratan di atas maka TPP akan di potong atau di kurangi”

Demikian juga di sampaikan oleh Suhengrin, S.Pd, selaku Waka Kurikulum menyampaikan “Sedikit paham sih, jadi ada yang selalu saya ingat, tingkat kehadiran berbobot 40%, dan penilaian kinerja

berbobot 60%. Pokoknya tiap pagi sebelum jam 7 sudah absen supaya tidak kena potong. Dan melaksanakan tupoksi masing masing”

Hal yang sama juga di kemukakan oleh Suyanto, S.Pd selaku Plt Kasubag TU

“Insha allah paham, syarat utama adalah PNS, Kemudian Kehadiran di sekolah penuh, menjalankan tupoksi masing masing sesuai dengan SKP yang secara rutin sudah kami lakukan sebelum adanya kebijakan ini”

Demikian juga Sudarwati, S.Pd selaku Bendahara juga menyampaikan pemahamannya terkait Kebijakan tambahan penghasilan ini.

“Yang saya tahu secara garis besar syaratnya kita wajib hadir dengan melaksanakan presensi kehadiran sesuai dengan absen masuk dan absen pulang, jadi ada 2 kali. Kemudian juga ada tanda tangan manual yang di buat dari bagian tata usaha. Trus Untuk ketentuan admisnitrasi membuat SKP tahunan yg di turunkan ke SKP bulanan. Kita melakukan kegiatan pembelajaran, membuat perencanaan kerja, analisis penilaian, pengembangam diri, publikasi ilmiah kita mebuat karya ilmiah, itu kita masukkan dalam SKP dan laporan bulanan. Jadi intinya masuk secara rutin dan kita melaksanakan tugas, baru kita berhak atas tambahan penghasilan tersebut secara penuh”

Dari hasil wawancara di atas, sudah jelas bahwa kebijakan gubernur terkait tambahan penghasilan ini telah di sosialisasikan tanpa ada hambatan dan bisa di hadiri oleh semua PNS. Tapi sayangnya sosialisasi tersebut hanya terbatas di hadiri oleh PNS saja, tidak melibatkan semua pegawai, baik GTT maupun PTT.

Padahal ini bisa menjadi alat kontrol dan bagian dari pengawasan bahwa PNS di SMK Negeri 1 Jati memiliki kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan gubernur tersebut sebagai kompensasi mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai dari Pemprov Jawa Tengah.

2. Sumberdaya

Salah satu faktor yang dapat mendukung keberhasilan di SMK Negeri 1 Jati adalah dukungan sumberdaya manusia dan sarana prasarana. Kemampuan sumber daya manusia, dapat dilihat dan pendidikan formal dan kemampuan teknis (pendidikan informal), yang dimiliki oleh pengelola suatu kebijakan, dalam hal ini, kemampuan pegawai SMK Negeri 1 Jati dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai, yang berdisiplin dan berdedikasi yang tinggi

Wawancara dengan Yuswanto, S.Pd, M.Psi, Kepala SMK Negeri 1 Jati, menjelaskan bahwa, “Pelaksana dari kebijakan ini adalah semua PNS yang di bawah naungan provinsi Jawa Tengah. Terus terang di SMK Negeri 1 Jati banyak kekurangan PNS, dari 53 pegawai, hanya ada 9 yang PNS, itupun semua guru, untuk tenaga kependidikan atau TU belum ada yang PNS”

Hal ini sama dengan yang di sampaikan oleh Suyanto, selaku Plt Kasubag SMK Negeri 1 Jati:

“Jumlah PNS di SMK Negeri 1 jati ada 9 PNS, 1 di antaranya di bawah kemenag, beliau guru agama. Jadi SDM yang menjadi pelakasana dari kebijakan ini ada 8 orang”

Jika di lihat dari jumlah PNS yang sedikit dan formasi PNS yang semuanya adalah guru, hal ini

mengakibatkan ada guru PNS yang merangkap sebagai Plt kasubag TU dan merangkap sebagai bendahara sekolah. Dan tentunya ini tidak sesuai dengan tupoksinya sebagai guru.

Untuk mengetahui kinerja pegawai jika dikaitkan dengan sumber daya manusia yang dimiliki dapat dilihat dari tingkat pendidikan pegawai. Pendidikan pegawai merupakan salah satu yang dijadikan tolok ukur dalam merekrut seseorang untuk ditempatkan pada jabatan atau posisi tertentu. Diharapkan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai maka tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik.

Selain sumber daya manusia yang dijadikan dimensi yang diteliti, sarana prasarana juga merupakan daya dukung dalam melihat kinerja pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Suhengrin, S.Pd selaku Waka Kurikulum SMK Negeri 1 Jati menyampaikan:

“Kalau saya ditanya tentang kondisi sarana dan prasarana yang mendukung tercapainya kinerja pegawai, maka saya terus terang akan menjawab, bahwa sarana penunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Jati sudah cukup, akan tetapi masih kurang memadai, jaringan wifi sudah ada, namun fasilitas AC pada ruang Kepala Sekolah, Ruang TU, Ruang Guru dan Ruang Lab Komputer juga belum ada, Di samping itu jaringan internet belum mencapai di setiap sudut ruangan kelas, terkadang kesulitan juga untuk mendapatkan akses internet pada saat pembelajaran di kelas”

Sedangkan Suyanto, S.Pd selaku Plt Kasubag TU SMK Negeri 1 Jati menyampaikan:

“Seharusnya pegawai dapat bekerja dengan baik, janganlah sarana prasarana dan insentif dijadikan alasan, sehingga tidak dapat bekerja dengan baik, walaupun sebenarnya kedua unsur tersebut diakui berpengaruh juga terhadap peningkatan kinerja, karena kerja bisa lebih semangat”

Kemudian Sudarwati, S.Pd, selaku Bendahara SMK negeri 1 Jati juga menyampaikan terkait sarana dan prasarana ini:

“Insha allah fasilitas tercukupi, memadai dan baik. Hanya saja jaringan internet yang terkadang macet, listrik mati, sehingga kita susah saat melakukan finger print, tapi ya kita memakluminya karena ini factor alam”

Pada saat di konfirmasi, Yuswanto, selaku Kepala SMK Negeri 1 Jati menyampaikan terkait sarana dan prasarana ini:

“Menurut hemat saya fasilitas sarana dan prasarana guna mendukung peningkatan kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Jati sudah cukup. Untuk beberapa unit kerja kita berikan fasilitas laptop, jaringan Internet, wifi untuk pembelajaran dan kegiatan2 lain yang kaitannya untuk peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai. Karena sekolah ini termasuk sekolah baru, memang sarana dan prasarana belum sangat memadai seperti sekolah-sekolah yang sudah berdiri puluhan tahun. Insha Allah segala kekurangan akan kami perbaiki secara bertahap”

Dari seluruh pendapat diatas, yang dijelaskan oleh informan

maupun yang bersumber dan hasil observasi bahwa, sarana penunjang peningkatan kinerja kerja pegawai, terutama dalam melaksanakan pekerjaan kantor, misalkan komputer, jaringan internet dapat disimpulkan sudah tercukupi, walaupun kadang jaringan internet sering di keluhkan, akan tetapi tidak setiap hari. Namun untuk ketersediaan sarana dan prasarana kegiatan pembelajaran masing kurang, misalkan ketersediaan LCD proyektor di setiap kelas belum ada. Ruangan berAC yang mendukung untuk kenyamanan dalam bekerja memang belum ada di Ruang Kepala Sekolah, Ruang TU dan Ruang Guru.

Dan pernyataan penelitian dengan melihat potensi sumber daya manusia, maupun potensi sarana prasarana, yang ada, maka dapat disimpulkan, bahwa dimensi sumber daya masih sangat kurang, terutama PNS nya, karena keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki (penempatan bukan pada bidang ilmu) dan sarana pendukung pembelajaran yang belum memadai (belum tersedia LCD proyektor untuk tiap kelas dan ketersediaan jaringan internet tiap kelas)

3. Dimensi Disposisi

Terkait dengan dimensi disposisi atau sikap pelaksana dalam implementasi sebuah kebijakan, maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor disposisi (sikap pelaksana) dalam implementasi kebijakan gubernur tentang tambahan penghasilan pegawai di SMK Negeri 1 Jati sudah baik, penuh komitmen dan kesediaan untuk mensukseskan program-program sekolah dan dalam menjalankan tupoksinya masing

masing. Sebagaimana di sampaikan oleh Suhengrin selaku Waka Kurikulum SMK Negeri 1 Jati:

“Sikap kami sebagai PNS siap menjalankan dengan sebaik baiknya, terlebih lagi ini berkaitan tambahan penghasilan, maka akan kami laksanakan dengan sebaik baiknya dan penuh tanggungjawab”

Hal yang sama juga di sampaikan oleh Suyanto selaku Plt.kasubag TU dan Sudarwati selaku Bendahara.

“Alhamdulillah kami menyambut kebijakan ini dengan senang dan gembira, makin semangat dalam menjalankan tugas sebagai PNS”

“Ya tentunya kami sangat senang dengan kebijakan ini, dan menambah motivasi kami dalam bekerja, makin semangat dalam menjalankan tugas”

Hal di atas di perkuat dengan pernyataan dari Yuswanto selaku Kepala SMK negeri 1 Jati:

“Yang jelas dengan adanya kebijakan TPP ini, semangat dan disiplin kerja pegawai menjadi lebih meningkat, terlebih ada dalam peraturan tersebut, tidak hanya TPP sebagai bentuk reward, tetapi ada sanksi/punishmen juga bagi yang melanggar, yaitu dengan di potong TPP nya bahkan bisa saja di cabut”.

Dengan adanya kesediaan, semangat dan komitmen dalam menerima dan menjalankan kebijakan ini, memberi dampak yang baik pada kinerja pegawai. Sebagaimana di sampaikan oleh Yuswanto selaku Kepala SMK Negeri 1 Jati.

“Efek dari disposisi pada kebijakan terkait TPP ini yaitu meningkatnya

motivasi dan disiplin kerja dari pegawai. Hal ini di wujudkan dengan kehadiran yang tepat waktu, dan pada saat sekarang ini anak-anak belajar dari rumah, Sebagian bapak/ibu guru yang PNS masih masuk dan pulang seperti biasanya, banyak tugas-tugas yang bisa di selesaikan di sekolah, jika di bandingkan di kerjakan di rumah”

Hal ini di sesuai dengan yang di sampaikan oleh Suhengrin selaku waka Kurikulum SMK Negeri 1 Jati “Dengan adanya TPP ini, efeknya sangat luar biasa, sangat bagus, sangat positif, Saya dan rekan-rekan semangat bekerjanya menjadi sangat membara. Walau ada WFH dan WFO, secara pribadi saya tidak mengenal WFH, semuanya WFO. Walau demikian kadang masih kena potong juga karena masalah jaringan internet, saat melakukan presensi sistem tidak mendeteksi sehingga di anggap tidak masuk. Tapi ya gak papa”

Hal yang sama juga di sampaikan oleh Suyanto selaku Plt Kasubag TU dan Sudarwati selaku Bendahara “Alhamdulillah semenjak ada kebijakan terkait TPP ini, semangat dan motivasi kerja kami jadi lebih meningkat. Jam kehadiran bisa lebih tepat waktu, tugas-tugas terkait pembelajaran juga terlaksana dan laporan terkumpul dengan baik”.

“Tentunya dengan TPP ini, kita lebih semangat, lebih meningkat kinerja kita untuk kemajuan dari sekolah dan apa yang menjadi kewajiban guru menjadi lebih baik. Dan tentunya bisa untuk meningkatkan kinerja guru”.

Dari seluruh pendapat diatas, yang dijelaskan oleh informan maupun yang bersumber dari hasil observasi bahwa, peraturan digunakan untuk menciptakan kondisi yang kondusif. Peraturan dibuat untuk membuat kelancaran pekerjaan, bagaimana agar suatu tugas pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktu telah tercapai di SMK Negeri 1 Jati. Dan Program Tambahan Penghasilan Pegawai ini juga didukung oleh semua unsur PNS di lingkungan SMK Negeri 1 Jati, sebab mereka merasakan dampak dan manfaat yang positif dan kesejahteraan pegawai juga meningkat. Dengan demikian, sikap ini menjadi modal dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sesuai tupoksinya

Dari pengamatan atau observasi yang peneliti lakukan, setelah melakukan absen kehadiran, ada beberapa guru yang langsung keluar, walaupun nanti pada jam tertentu ada yang kembali ke sekolah lagi.

4. Dimensi Struktur Birokrasi

Birokrasi merupakan struktur tatanan organisasi, bagan, pembagian kerja dan hierarki yang terdapat pada sebuah lembaga yang penting untuk menjalankan tugas-tugas agar lebih teratur, seperti contohnya pada pemerintahan, rumah sakit, sekolah, militer dll. Birokrasi ini dimaksudkan sebagai suatu sistem otoritas yang ditetapkan secara rasional oleh berbagai macam peraturan untuk mengorganisir pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang.

Terkait dengan prosedur kerja dalam pelaksanaan kebijakan tambahan penghasilan pegawai

berjalan cukup baik, Yuswanto,S.Pd, M.Psi, selaku Kepala SMK Negeri 1 Jati memberi penjelasan:

“Untuk prosedur kerja di SMK Negeri 1 Jati terkait dengan kebijakan Tambahan penghasilan: pertama, Kepala sekolah senantiasa mengingatkan dalam forum forum rapat tentang presensi kehadiran, menjalankan sesuai tupoksinya, mengisi jurnal kegiatan. Kedua Plt Kasubag TU merekap daftar kehadiran PNS dan mengumpulkan SKP bulanan. Ketiga Plt Kasubag TU mengusulkan besaran tunjangan tambahan penghasilan dari masing masing PNS”

Ditambahkan juga oleh informan lainnya secara berturut turut tentang prosedur kerja tentang pelaksanaan kebijakan TPP ini:

1. “Prosedur kerja yang ada di SMK Negeri 1 Jati sudah sangat sesuai, terlebih setelah adanya tambahan penghasilan ini semakin menyemangati kami. Jadi sebelum adanya kebijakan tentang TPP ini, Prosedur kerja sudah jelas, kehadiran tiap pagi, tupoksi sebagai pegawai kita laksanakan, membuat perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi, membuat laporan dan lain sebagainya, karena itu juga menjadi prasyarat pada sertifikasi”.
2. “Terkait prosedur Kerja dalam pelaksanaan kebijakan penghasilan tambahan di SMK Negeri 1 Jati ini, setiap bulan, saya selaku Plt kasubah TU selalu merekap kehadiran dari bapak dan ibu PNS dan menyusun berkas pengajuan TPP yang di

tandatanganinya bapak Pimpinan dalam hal ini kepala sekolah”.

3. “Untuk prosedur ya pokoknya saya sebagai guru PNS di minta absen sebelum jam 07.00, karena kalau terlambat lalu di akumulasi, bisa kena potongan, lalu dari SKP tahunan yang kami buat lalu di bregdoown ke bulanan, lalu kepala sekolah melakukan penilaian kinerja kami”.

Terkait dengan komitmen pegawai terhadap peraturan ini, Yuswanto, selaku kepala sekolah menyampaikan:

“Insha Allah semua mematuhi aturan yang berkaitan dengan kebijakan tambahan Penghasilan, jika ada bapak atau ibu guru yang mengalami kesulitan, teman lain akan ikut membantu”.

Dan ini di perkuat juga oleh 3 informan lainnya secara berturut turut menyatakan bahwa:

1. “Saya rasa semua sudah mematuhi dengan ketentuan di pergub itu, yaitu ketentuan tentang hari kerja, kehadiran, tentang SKP dan program kerja yang kami susun, insha allah semuanya sudah sesuai dengan kebijakan di pergub itu”.
2. “Menurut saya semua sudah mematuhi dan telah melaksanakan tupoksi nya masing masing yang merupakan tanggungjawabnya sebagai PNS”.
3. “Sebagai PNS, saya kira kami sudah mematuhi semua peraturan yang berkaitan dengan kebijakan TPP ini dengan penuh integritas.

Buktinya TPP saya selama ini lancar jaya. Hehehe”.

Komitmen pegawai dalam menjalankan masing masing tupoksinya merupakan faktor yang sangat penting pada peraturan yang mengatur tentang tambahan penghsilan pegawai ini. Dari ke empat informan yang di wawancarai memberikan keterangan yang hampir sama, sebagaimana pernyataan berturut turut di bawah ini:

1. “Mekanisme kerja pegawai dalam menjalankan tupoksinya, diakui belum maksimal, karena masih dalam kondisi pandemi, namun itu tidak perlu dipermasalahkan karena memang demikian, yang perlu diupayakan adalah bagaimana merubah perilaku dan pola pikir pegawai melalui Kebijakan TPP ini mampu meningkatkan motivasi pegawai, meningkatkan kinerja serta memahami dengan sungguh-sungguh tugas dan tanggung jawabnya”.
2. “Untuk mekanisme kerja pegawai, Saya melihat bapak dan ibu pegawai telah melaksanakan tupoksinya masing masing dengan baik, walau kadang dalam mengumpulkan pelaporan sedikit terlambat dari kesepakatan bersama”.
3. “Saya rasa untuk mekanisme kerja dalam menjalankan tupoksinya bapak/ibu guru udah melakukannya dengan baik, Jadi sebelum tahun ajaran baru kurikulum sudah di susun melalui program IHT, SKP juga sdh di buat di awal tahun. Dan mulai bulan juli

nanti sudah mulai di susun SKP bulanan, hasil bregdown dari SKP tahunan yang sudah di susun sebelumnya”.

4. “Saya melihat, untuk mekanisme kerja berdasarkan tupoksi, dapat dikatakan sudah berjalan, hanya saja kalau ditanya hasil dari kerja tersebut belum menunjukkan hasil maksimal, karena 1 tahun ini kondisinya masih era pandemic”.

Dari seluruh pendapat diatas, yang dijelaskan oleh informan maupun yang bersumber dari hasil observasi bahwa, mekanisme kerja pegawai dalam menjalankan tupoksinya, diakui berjalan cukup baik, walau demikian masih belum optimal, karena masih dalam kondisi pandemic. Pembelajaran jarak jauh juga sudah di lakukan, namun durasi waktunya tidak sesuai dengan jadwal pelajaran sebelum-sebelumnya. Namun itu tidak perlu dipermasalahkan, karena memang kondisi masih belum aman, di samping itu jika jadwal di buat normal seperti biasanya, maka kuota internet yang ada pada anak akan menjadi permasalahan baru lagi. Dan yang lebih penting dan perlu diupayakan adalah dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai ini, bagaimana merubah perilaku dan pola pikir pegawai melalui pelatihan-pelatihan, webinar atau kegiatan-kegiatan yang mampu meningkatkan prestasi pegawai, sehingga menjadi motivasi pegawai lainnya dalam meningkatkan kinerja serta memahami sungguh-sungguh tugas dan tanggung jawabnya sebagai PNS yang digaji dengan uang rakyat

Penutup

Berdasarkan analisa dan observasi yang telah dilakukan dilapangan, peneliti menyimpulkan bahwa Implementasi Kebijakan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 51 Tahun 2020 Tentang Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil yang membatasi analisis dengan menggunakan Teori Goerge C. Edward III, dengan lokasi penelitian di SMK Negeri 1 Jati, Kecamatan Jati, Kabupaten Blora. dapat disimpulkan:

1. Komunikasi dalam hal ini sosialisasi tentang kejelasan dan konsistensi telah berjalan dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan adanya daftar hadir dari semua PNS yang ada dan dalam notulen telah di sampaikan poin poin penting yang terkait dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 51 Tahun 2020. Walaupun hitungan teknis tentang nominal yang didapatkan belum paham, namun itu sudah ada penanggungjawabnya tersendiri yang merekap dan menghitungnya, dan itu bisa di pelajari sambil jalan.
2. Sumber daya kurang berjalan dengan baik, penempatan bukan pada bidang ilmu, misalkan guru merangkap sebagai Plt kasubag TU, karena keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki. Sarana prasarana pendukung juga belum memadai terutama sarana untuk proses belajar mengajar, layanan jaringan internet, karena di era digital sekarang hal tersebut sangat penting.
3. Disposisi, penyelesaian pekerjaan di lakukan dengan baik, hal ini disebabkan karena adanya

hubungan mutualisme yang saling menguntungkan. mereka merasakan dampak dan manfaat yang positif dan kesejahteraan pegawai juga meningkat. Peraturan juga mampu menciptakan kondisi yang kondusif, sehingga membuat kelancaran pekerjaan, sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Walau demikian masih ada pelanggaran yang di jumpai dengan melakukan kegiatan di luar tupoksinya di sela sela jam kerja.

4. Mekanisme kerja pegawai dalam menjalankan tupoksinya, diakui berjalan cukup baik, masing masing telah menjalankan tupoksinya, SKP di buat secara individu, bukan oleh tim khusus, sehingga setiap pegawai bisa mengukur diri sesuai kemampuannya berdasar kebutuhan angka kredit yang di butuhkan.

Daftar pustaka

- Amri Marzali. 2012. *Antropologi dan Kebijakan Publik*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Budi Winarno. 2012. *Kebijakan Publik (Teori, Proses dan Studi Kasus)*. Yogyakarta, CAPS
- Kadji, Yulianto. 2015. *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik, Kepemimpinan dan Perilaku Birokrasi Dalam Fakta Realitas*. Gorontalo, Universitas Negeri Gorontalo Press

- Mulyadi, Deddy. 2015, *Study Kebijakan Publik Dan Pelayanan Publik*. Bandung. Alfabeta
- Nugroho, Riant. 2015. *Kebijakan Publik Di Negara-Negara Berkembang*, Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Subarsono. 2011. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Suwardi. 2015. *Analisis Reinventing Government Terhadap Pemikiran Dan Kebijakan Basuki Tjahaya Purnama Januari 2013 – Desember 2014*. Surakarta: Eksplorasi Vol. 2 No. 1 (2015).
- Tahir, Arifin. 2014. *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Wahab, Solichin Abdul. 2012. *Analisis Kebijakan (Formulasi Ke Penyusunan Model Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta, Pt. Bumi Aksara
- Widodo, Joko. 2011. *Analisis Kebijakan Publik : Konsep Dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik (Cet. Ke-4)*, Malang, Malang Bayumedia Publishing
- Surat Edaran Pemprov Jateng Nomor 840/00003364/2021 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
- Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
- Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 16 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.