

**TINJAUAN YURIDIS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH DI PROVINSI BALI
BERDASARKAN PERATURAN GUBERNUR BALI NO. 58 TAHUN
2017**

Oleh:

I Gusti Ngurah Surya Semara Jaya*
Anak Agung Ketut Sukranatha**
Program Kekhususan Hukum Pemerintahan
Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Provinsi Bali merupakan salah satu provinsi yang memiliki potensi besar dalam sumber daya manusianya, dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja dan motivasi untuk memberikan semangat bekerja bagi pegawai. Maka dari itu pemerintah provinsi Bali mengeluarkan produk hukum, yang tertuang di dalam Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. Yang di atur di dalam pasal 7 huruf (a) dan (b) dalam unsur-unsur kriteria ini diberikan berdasarkan jabatan/atau Golongan dan Berdasarkan Kehadiran. Maka dari itu peraturan ini tidak sinkron dalam memasukan unsur-unsur kriteria yang telah diamanatkan oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Pasal 39 ayat (2) yang dimana Tambahan Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan: beban kerja/ atau tempat bertugas, kondisi kerja atau kelangkaan profesi dan prestasi kerja.

Adapun rumusan masalah dalam penulisan ini adalah Apakah peraturan Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 sudah di terapkan? Unsur-unsur Kriteria manakah yang harus di sinkronkan antara Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006?

* Penulis pertama dalam penulisan karya ilmiah ini oleh I Gusti Ngurah Surya Semara Jaya, selaku mahasiswa aktif Fakultas Hukum Universitas Udayana, korespondensi: suryasemarajaya@gmail.com

** Penulis kedua dalam penulisan karya ilmiah ini ditulis oleh Anak Agung Ketut Sukranatha dan merupakan dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana, korespondensi: agung_sukranatha@unud.ac.id

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui apakah peraturan gubernur tersebut sudah diterapkan dan mengetahui Unsur-unsur kriteria manakah yang harus di sinkronkan antara peraturan gubernur dengan peraturan menteri dalam negeri.

Metode dari penulis digunakan adalah menggunakan metode hukum normatif. Analisis kesimpulan dari penulisan ini yaitu pemerintah Provinsi Bali dalam hal memberikan kriteria Tambahan Penghasilan Pegawai haruslah sinkron antara peraturan yang diatur tersebut. Karena didalam pemberian penghasilan pegawai tersebut kriteria dari peraturan tersebut berbeda. Sebaiknya pemerintah harus mensinkronkan kriteria yang telah terdapat pada peraturan yang sudah di amanatkan.

Kata kunci: Tambahan Penghasilan, Kriteria, Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Abstract

The Province of Bali is one of the provinces that has great potential in its human resources, in order to improve the quality of performance and motivation to give enthusiasm to work for employees. So from that the provincial government of Bali issues legal products, which are contained in the Governor's Regulation Number 58 of 2017 concerning Additional Employee Income. Arranged in article 7 letters (a) and (b) in the elements of this criterion are given based on position / or Group and Based on Attendance. Therefore this regulation is out of sync in including the elements of criteria mandated by the Minister of Home Affairs Regulation No. 13 of 2006 Article 39 paragraph (2) wherein the Income Supplement referred to in paragraph (1) is given in order to improve employee welfare based on workload / or place of duty, work conditions or professional scarcity and work performance.

The formulation of the problem in this writing is whether the regulation of Governor Regulation No. 58 of 2017 has been implemented? Elements which criteria should be synchronized between Governor Regulation No. 58 of 2017 and Minister of Home Affairs Regulation No. 13 of 2006?

The purpose of this paper is to find out whether the governor's regulation has been implemented and to know which elements of the criteria must be synchronized between the governor's regulation and the regulation of the minister of interior.

The method used by the author is to use normative legal methods. The conclusion analyst of this paper is that the provincial government of Bali in terms of providing additional Employee Income criteria must be synchronized between the regulations regulated. Because in providing employee income the criteria of the regulation are different. It is better for the government to synchronize the criteria contained in the regulations that have been mandated.

Keywords: Additional Income, Criteria, Regional Civil Servants.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemberian gaji pegawai Aparatur Sipil Negara menjadi hal yang tiada henti untuk dibahas karena gaji merupakan aspek penting dalam kelangsungan hidup seorang pegawai. Gaji merupakan suatu pemberian imbalan ataupun penghargaan atas hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.¹ Gaji dapat disebut juga sebagai upah. Akan tetapi, walaupun memiliki makna yang hampir Sama, gaji dan upah memiliki perbedaan dalam kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimanya. Selain pemberian gaji, Pemerintah Indonesia juga memberikan tunjangan lain kepada pegawai Aparatur Sipil Negara meliputi: tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan sebagaimana tertuang dalam Pasal 80 ayat (2) Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Dewasa ini, Pemerintah Indonesia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya pegawai Aparatur Sipil Negara (atau disingkat menjadi ASN) juga memberikan tambahan penghasilan pegawai yang diatur dalam

¹ Eka An Aqimmuddin dan Marye Agung Kusumadi, 2010, *Tip Hukum Praktis: Solusi Bila Terjerat Kasus Bisnis*, Raih Asa Sukses, Jakarta, h.174.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan keuangan Daerah. Yang dimana dalam hal ini diatur dalam pasal 39 ayat (2) tentang Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana dimaksud diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan, beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja, kelangkaan profesi dan prestasi kerja.

Administrasi merupakan proses keseluruhan dari keputusan-keputusan yang sudah diambil dan pelaksanaannya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih demi tercapainya tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.² Lembaga Administrasi Negara menyatakan bahwa pelayanan publik adalah pemberian pemenuhan layanan maupun hasil yang memuaskan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya yang merupakan perwujudan kewajiban pemerintah sebagai abdi masyarakat.³ Maka, atas dasar hal tersebut dalam upaya mewujudkan kesejahteraan pegawai negeri di Lingkungan Provinsi Bali, Pemerintah mengeluarkan produk hukum yang mengatur tentang Tambahan Penghasilan Pegawai melalui Peraturan Gubernur Provinsi Bali Nomor. 58 Tahun 2017. Untuk itu, penulis menyusun jurnal ilmiah dengan judul: “TINJAUAN YURIDIS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH DI PROVINSI BALI BERDASARKAN PERATURAN GUBERNUR BALI NO. 58 TAHUN 2017”.

² Inu Kencana Syaffie, 2009, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*, PT Bumi Aksara, Jakarta, h.5

³ Said Saggaf et.al., 2018, *Reformasi Pelayanan Publik di Negara Berkembang*, CV Sah Media, Makassar, h.162

1.1 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah yurisdiksi Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 sudah di terapkan?
2. Unsur-unsur kriteria manakah yang harus di sinkronkan antara Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006?

1.2 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan peraturan Gubernur Bali No. 58 Tahun 2017 tentang tambahan penghasilan pegawai ASN.
2. Untuk mengetahui Kriteria manakah yang harus di sinkronkan antara Peraturan Menteri Dalam Negeri dengan Peraturan Gubernur.
3. Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam pembuatan jurnal adalah metode hukum normatif, yang pertama, dengan pendekatan penelitian terhadap asas-asas hukum yang berlaku, kedua dengan menggunakan pendekatan penelitian secara sistematika hukum, ketiga, menggunakan penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum, keempat melalui metode penelitian sejarah hukum, dan kelima dengan mencari suatu penelitian perbandingan hukum. Berdasarkan Pendekatan perundang-

undangan yang dapat dilakukan dengan menelaah undang-undang dari legislasi dan regulasi.⁴

2.2 Hasil dan Analisis Penelitian

2.2.1 Apakah Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 sudah di terapkan?

Pegawai Negeri Sipil Daerah yang biasa dikenal dengan sebutan (PNSD) ini adalah pegawai yang dimana hasil gaji yang di perolehnya itu di bebaskan pada pemerintahan daerah dan bekerjanya di daerah-daerah di Seluruh Indoneisa. Akan tetapi, dalam pembuatan jurnal ini, penulis mengfokuskan pembahasan hanya terbatas kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah di Provinsi Bali.

Pemerintah haruslah melihat kinerja masing-masing pegawai lalu dapat menghasilkan *outcome* yang dapat menguntungkan terutama dalam hal mensejahterakan masyarakat tersebut atau dalam konteks disini adalah pegawai itu sendiri.⁵ Penghasilan merupakan bentuk apresiasi bagi pegawai sesuai dengan kewajibannya yang telah dilaksanakan oleh pegawai tersebut dengan baik sesuai dengan kinerjanya, sehingga mereka berhak mendapatkan penghasilan tersebut. Agar penghasilan tersebut dapat di pertanggung jawabkan maka dikeluarkannya Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. TPP adalah tambahan penghasilan yang berupa uang yang dimana seorang pegawai yang memiliki jabatan atau prestasi kerja yang memiliki resiko tanggung jawab lebih tinggi.

⁴ Ali Zainuddin,2016, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hal.12

⁵ Tjandra Riawan,2014, *Hukum Keuangan Negara*, PT Grasindo, Jakarta, hal.64

Di dalam penerapan Peraturan Gubernur tersebut sudahlah diterapkan berlaku sejak tanggal 16 oktober 2017, yang dimana dalam pelaksanaannya masih saja ada permasalahan mengenai unsur-unsur kriteria pemberian penghasilan tambahan tersebut, Karena didalam unsur-unsur kriteria yang terdapat pada Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 tidak semua unsur-unsur kriteria di masukan ke dalam Peraturan Gubernur tersebut. Yang dimana telah diamanatkan oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri No 13 Tahun 2006, yang telah di jelaskan mengenai unsur-unsur kriteria dalam pasal 39 ayat (2) sudah ditentukannya kriteria pegawai manakah yang berhak mendapatkan Tambahan Penghasilan tersebut, kriteria yang dimaksud yaitu: beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan prestasi kerja. Namun didalam Peraturan Gubernur Bali Nomor 58 Tahun 2017 tentang tambahan penghasilan yang diatur pada pasal 7 huruf (a) dan (b) mengenai kriteria tambahan penghasilan. Dimana kriteria tersebut adalah hanya menyatakan pada jabatan dan golongan, maupun kehadiran. Disinilah penerapan penghasilan tersebut tidak bisa berjalan dengan efektif dan dikatakan tidak sinkron atau tidak sejalan antara kedua peraturan tersebut.

Menegnai penerapan tersebut terdapat beberapa faktor-faktor dari pelaksanaan peraturan ini. Yang dimana faktor-faktor tersebut dalam hal ini adalah diantaranya:

1. Kesenjangan sosial, dimana kesenjangan disini adalah antara pegawai yang satu dan lainnya.
2. APBD dari masing-masing daerah, karena disini juga harus melihat potensi-potensi dari masing-masing daerah tersebut.
3. Kriteria disini tidak lah sinkron antara peraturan Gubernur Dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri.

Menurut pendapat penulis, berdasarkan pembahasan diatas mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai tidak sinkronnya mengenai unsur-unsur kriteria yang dimana sudah dijelaskan pada Peraturan Gubernur No. 58 Tahun 2017, Disinilah terlihat permasalahan dalam penerapan kriteria pemberian penghasilan pada pegawai. Jadi tidak semua unsur-unsur kriteria yang terdapat pada Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tersebut tercantum pada Peraturan Gubernur Bali Nomor 58 Tahun 2017.

Didalam memberikan tambahan penghasilan maka di perlukan juga motivasi agar sesuai dengan apa yang di kerjakan, Motivasi tersebut dapat di artikan sebagai *energy* yang terdapat di dalam diri pegawai yang terarah dan tertuju agar nantinya mampu mencapai tujuan dari pemerintah tersebut. Sikap yang harus dijaga pegawai nantinya ialah mampu mengsignifikan terhadap situasi kerja yang membuat pegawai dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai tujuan dari pemerintah tersebut dengan bekerja secara maksimal. Berdasarkan pengertian di atas bahwa Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang di berikan oleh pegawai tersebut di maksudkan untuk memotivasi atau merespon kinerja pegawai terhadap pekerjaan yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh acuan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang di kehendaki. Sehingga Tambahan penghasilan pegawai (TPP) juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan pegawai.⁶

⁶ Ida Ayu Putu Wulandari, 2019, "kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian (pppk) kerja berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil

2.2.2 Unsur-unsur kriteria manakah yang harus di sinkronkan antara Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006?

Dalam Tambahan atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai untuk mencapai suatu tujuan pemerintah daripada itu maka pemerintah wajib memberikan tambahan gaji/upah untuk pegawai dan pada saat pemberian tambahan tersebut kepada pegawai maka pemerintah haruslah memberikannya sesuai dengan unsur-unsur kriteria yang telah ditentukan.

Agar sesuai dengan sila ke-5 dari Pancasila yang berbunyi adanya suatu keadilan yang merata bagi kesejahteraan masyarakat dan tidak terjadinya kesenjangan sosial maka pemerintah wajib memberikannya sesuai dengan unsur-unsur kriteria yang telah ditentukan oleh peraturan yang berada di atasnya sesuai dengan hirarki perundang-undangan. Dari pengertian yang sudah dijelaskan yang mana Tujuan dari Tambahan Penghasilan Pegawai tersebut salah satunya adalah meningkatkan kesejahteraan dan keadilan bagi pegawai negeri sipil daerah.

Akan tercapai suatu kebahagiaan sosial jika kebutuhan individu tersebut dapat terjaga dan terpenuhi. Susunan yang dapat dikatakan Adil ialah susunan yang mampu memenuhi kebutuhan itu. Namun hal tersebut bisa dilihat secara fakta dilapangan dimana keinginan seseorang dapat dikatakan

bertentangan dengan keinginan orang yang lainnya. Kita bisa artikan bawasannya dimana keadilan tersebut ialah suatu pemenuhan keinginan seseorang yang diukur dalam suatu tingkatan tertentu.⁷ Namun dalam konteks adil disini bukan samarata, Melainkan adil itu adalah memberikan hak sesuai dengan kewajibannya. Karena disini pegawai yang memiliki prestasi kerja, kelangkaan profesi, dan beban kerja yang lebih berat berhak mendapatkan Tambahan Penghasilan tersebut.

Standar kinerja dari pegawai tersebut menjadi satu tolak ukur dalam menyelenggarakan suatu pedoman penyelenggaraan pelayanan publik dan juga sebagai tahapan penilaian kepada pegawai dalam rangka memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai. Tidak hanya semata-mata melihat dari hal golongan maupun dilihat dari jabatannya saja. Tetapi harus memikirkan standar kinerja dari masing-masing pegawai, Karena tidak semua orang mempunyai standar kinerja yang baik.

Berdasarkan Ketentuan Pasal 7 Peraturan Gubernur No. 58 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai menyatakan bahwa pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai didasarkan atas:

- a. Mengacu kepada jabatan dan golongan seorang pegawai dalam instansi Pemerintahan;
- b. Mengacu kepada presentase kehadiran seorang pegawai;
- c. Khusus untuk Pegawai Negeri Sipil Daerah yang atau disingkat dengan (PNSD) yang tidak hadir dengan alasan tertentu Akan tetap dibayarkan, adapun yang termasuk kriterianya adalah:

⁷ Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, 2012, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta, hal.17

1. Pegawai Negeri Sipil Daerah tidak dapat hadir kerja selama 1 (satu) sampai dengan 14 (empat belas) hari tidak hadir, namun selama masih melengkapi surat yang telah diberikan kepada dokter sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai berikut;
 2. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang menjalani cuti tahunan;
 3. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang sedang mengambil cuti bersalin anak pertama dan/ atau kedua;
- d. Terdapat rumus dalam menghitung tambahan penghasilan pegawai yang harus diterima dengan Cara jumlah kehadiran maupun ketidakhadiran pegawai tersebut karena kondisi tertentu dibagi melalui hasil hari kerja dalam bulan bersangkutan dan dikalikan dengan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai tersebut.
- e. Kehadiran/atau ketidakhadiran juga sangatlah mempengaruhi karena berdasarkan absensi sesuai dengan peraturan perundang-undangan, f. Pendapatan hasil TPP tersebut dimana sudah di tuangkan di dalam pasal 6, yang dimana mengatakan bahwa hasil tersebut sudahlah termasuk pajak.

Sedangkan, dalam Pasal 39 ayat (8) Peraturan Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 yang menyatakan bahwa: “unsur-unsur kriteria pemberian tambahan pegawai selanjutnya ditetapkan dengan peraturan kepala daerah.” tidak sesuai dengan kriteria yang ada dalam Permendagri tersebut, karena dalam Permendagri unsur-unsur kriteria tambahan penghasilan pegawai didasarkan atas:

1. Beban pekerjaan yang diemban oleh seorang pegawai negeri sipil;
Beban kerja yang dimaksudkan mendapat tambahan penghasilan pegawai adalah beban kerja yang dianggap melampaui batas beban kerja yang normal diemban oleh seorang pegawai negeri sipil.
2. Kondisi kerja serta pembagian tempat melaksanakan tugas yang diterima oleh seorang pegawai negeri sipil;
Kondisi serta pembagian tempat yang dimaksudkan mendapat tambahan penghasilan pegawai adalah kondisi kerja dan penempatan kerja yang berisiko tinggi.
3. Kelangkaan suatu profesi kerja;
Kelangkaan suatu profesi kerja yang dimaksudkan mendapat tambahan penghasilan pegawai adalah yang memiliki keterampilan khusus serta jarang dimiliki oleh orang banyak.
4. Prestasi yang didapat oleh pegawai negeri sipil selama ia bekerja;
Prestasi yang dimaksud adalah pencapaian hasil kerja yang melampaui target yang sudah ditetapkan.

Dilihat hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik tambahan penghasilan pegawai dan sesuai dengan kriteria yang telah di tentukan maka dari itu semakin menunjukkan peningkatan kinerja pegawai tersebut. Karena kemampuan ataupun prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terdapat makna yang memberikan artian bahwa semakin tinggi kemampuan kerja pegawai maka pegawai tersebut dapat mengakui bahwa mereka merasa telah memiliki kemampuan kerja yang baik.

Jadi menurut penulis, Dalam Pasal 7 Peraturan Gubernur No. 58 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai tidak sinkronnya unsur-unsur kriteria yang telah diamankan didalam Pasal 39 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan keuangan Daerah. Hal ini dikarenakan, kedudukan Peraturan Menteri lebih tinggi daripada Peraturan Gubernur sehingga, Peraturan Gubernur-lah yang seharusnya menyesuaikan terhadap ketentuan-ketentuan yang terkandung dalam Peraturan Menteri terkait.

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Yurisdiksi mengenai pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 Sudahlah diterapkan, berlaku sejak tanggal 16 oktober 2017, yang dimana dalam pelaksanaannya masih saja ada permasalahan mengenai unsur-unsur kriteria pemberian penghasilan tambahan tersebut, Karena didalam unsur-unsur kriteria yang terdapat pada Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 tidak semua unsur-unsur kriteria di masukan ke dalam Peraturan Gubernur tersebut. Yang dimana sudah diamankan oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri No 13 Tahun 2006.

Peraturan yang harus di sinkronkan adalah Pasal 7 Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. Karena di dalam peraturan gubernur tidak semua unsur-unsur kriteria dimasukan sesuai dengan apa yang telah diamankan didalam Pasal 39 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006. Hal ini dikarenakan, kedudukan Peraturan Menteri lebih tinggi daripada Peraturan Gubernur sehingga, Peraturan Gubernur-lah yang seharusnya menyesuaikan

terhadap ketentuan-ketentuan yang terkandung dalam Peraturan Menteri terkait.

3.2 Saran

Penulis memiliki saran bahwa, sebaiknya Pemerintah Provinsi Bali tidak hanya memfokuskan pada saat pemberian tambahan penghasilan pegawai hanya pada jabatan maupun golongan saja, tetapi pemerintah harus dapat men-sinkronkan unsur-unsur kriteria yang sudah di atur di dalam Pasal 39 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan keuangan Daerah.

Tidak dilihat untuk mewujudkan pemerintah yang baik saja melainkan juga pemerintah Provinsi Bali sebaiknya juga memperhatikan prinsip-prinsip diantaranya:

- a. Transparansi, Dimana berkaitan dengan keterbukaan pemerintah dalam memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai dengan melihat pengabdian, kejujuran, kedisiplina dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dari masing-masing pegawai.
- b. Efisiensi, Kemampuan menjalankan tugas dengan baik sehingga dapat meminimalisir waktu dan mendapatkan hasil yang memuaskan.
- c. Efektivitas, Memberikan kemampuan secara optimal dalam berkinerja sehingga nantinya mencapai tujuan dengan menjalankan tugas dengan baik dan tepat. Yang dimana nantinya dari ke tiga prinsip tersebut sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan-ketentuan berlaku maka terwujudnya suatu pemerintahan yang baik dan mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

LITERATUR

Aqimmuddin EkaAn dan Kusumadi Agung Marye, 2010, *Tip Hukum Praktis: Solusi Bila Terjerat Kasus Bisnis, Raih Asa Sukses*, Jakarta, h.174.

Saggaf Said et.al., 2018, *Reformasi Pelayanan Publik di Negara Berkembang*, CV Sah Media, Makassar, h.162

Asshiddiqie Jimly dan Safa'at Ali,2012, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta, hal.17

Zainuddin ali,2016, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hal.12

Riawan Tjandra,2014, *Hukum Keuangan Negara*, PT Grasindo, Jakarta, hal.64

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan keuangan Daerah sebagaimana dirubah terakhir menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 21 Tahun 2011.

Peraturan Gubernur Bali No. 58 Tahun 2017

Jurnal

Ida Ayu Putu Wulandari,2019,"kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian (pppk) kerja berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara",kertha Negara, Vol. 07, No. 01 Maret 2019, hal 9, URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthanegara.artikel/view.46689>.