

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu dari tujuan negara Republik Indonesia adalah untuk mensejahterakan rakyatnya, sebagaimana tertuang di dalam alinea IV Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tujuan negara adalah :

“.....untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Untuk mencapai tujuan negara memajukan kesejahteraan tersebut diperlukan peranan pemerintah, karena pemerintah sebagai unsur administrasi negara harus memperhatikan kepentingan rakyat agar tercapai. Salah satu bentuknya adalah dengan membuka lapangan pekerjaan dan memberikan pekerjaan kepada masyarakat.

Pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi individu manusia dan mengenai pekerjaan secara konstitusional dalam UUD 1945 dapat kita lihat pengaturannya pada Pasal 27 Ayat (2) yang berbunyi :

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Salah satu pekerjaan yang layak yang telah disediakan oleh pemerintah adalah sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara selanjutnya disebut pegawai ASN, pengertian pegawai ASN terdapat pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi :

“Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.”

Dari pengertian pegawai ASN diatas terlihat bahwa pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pengertian PNS menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN adalah :

“Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”.

Sedangkan pengertian PPPK menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN adalah :

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

PNS sebagai sumber daya manusia yang bertugas dalam melayani kepentingan publik memiliki andil dalam merealisasikan penyelenggaraan tugas Pemerintah dan Pelaksanaan Pembangunan Nasional. Terselenggaranya Pembangunan Nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kesempurnaan aparatur Negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan Pegawai Negeri.¹ PNS ini merupakan unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-

¹ Marbun SF, dan Moh. Mahmud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1987, hlm. 98.

Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Seorang PNS dalam melakukan pekerjaannya memiliki hak dan kewajiban yang dia lakukan dan didapatkannya. Hak-hak dari PNS menurut Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN adalah :

PNS berhak memperoleh :

1. Gaji, tunjangan dan fasilitas
2. Cuti
3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
4. Perlindungan
5. Pengembangan kompetensi.

Dari Pasal diatas terlihat salah satu hak dari PNS yaitu menerima gaji dan tunjangan. Berdasarkan Pasal 79 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang ASN, dinyatakan bahwa gaji adalah upah atau imbalan yang diberikan oleh Pemerintah yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS dibayar sesuai beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang dilakukan secara bertahap yang pada pemerintahan pusat dibebankan kepada Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) dan pada pemerintahan daerah dibebankan kepada Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD).

Mengenai hak PNS yaitu gaji dan tunjangan merupakan bagian dari manajemen PNS, pada Pasal 303 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan secara jelas bahwa :

“PNS diberikan gaji, tunjangan, dan fasilitas.”

Dari bunyi Pasal diatas sudah jelas bahwa setiap PNS dimanapun dia berada harus diberikan gaji, tunjangan dan fasilitas. Dan Peraturan Pemerintah ini tetap berlaku

sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Tunjangan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tidak dijelaskan dengan rinci pengertiannya, tetapi pembagian tunjangan tersebut selanjutnya diperjelas pada Pasal 80 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi :

“Selain gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas, tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan, tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan sesuai pencapaian kinerja, tunjangan kemahalan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing, tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara, tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah”.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tunjangan Umum Bagi Pegawai Negeri Sipil, tunjangan terdiri dari beberapa macam yaitu :

1. Tunjangan Anak dan Istri;
2. Tunjangan Umum;
3. Tunjangan Pangan;
4. Tunjangan Jabatan;
5. Tunjangan Kinerja;

Tunjangan kinerja merupakan salah satu tunjangan yang didapat oleh PNS. Salah satu tunjangan kinerja yang diatur di atas adalah berupa tunjangan tambahan penghasilan, mengenai tunjangan tambahan penghasilan ini pengaturannya dapat kita temukan pada Pasal 39 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah:

“Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.”

Penjelasan tentang Pasal diatas dilanjutkan pada Pasal 39 ayat (3) sampai ayat (7)

yaitu :

1. Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja
Diberikan kepada PNS yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal.
2. Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas
Diberikan kepada PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.
3. Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja
Diberikan kepada PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi.
4. Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi
Diberikan kepada PNS yang dalam mengemban tugas memiliki ketrampilan khusus dan langka.
5. Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja
Diberikan kepada PNS yang dalam melaksanakan tugasnya dinilai mempunyai prestasi kerja.

Kementerian Kesehatan merupakan salah satu yang juga memberikan tunjangan ini, pengaturannya dapat ditemukan pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2015 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan. Pada Pasal 2 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2015 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan mengatur syarat-syarat dalam pemberian tunjangan kinerja tersebut yaitu :

1. Tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil setiap bulan.
2. Tunjangan kinerja bagi Pegawai yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan mendapatkan tunjangan profesi, dibayarkan sebesar selisih antara

tunjangan kinerja pada kelas jabatannya dengan tunjangan profesi pada jenjangnya.

3. Apabila tunjangan profesi yang diterima lebih besar dari pada tunjangan kinerja pada kelas jabatannya, maka yang dibayarkan adalah tunjangan profesi pada jenjangnya.
4. Tunjangan kinerja tidak diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak mempunyai jabatan tertentu.
5. Tunjangan kinerja tidak diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan.
6. Tunjangan kinerja tidak diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.
7. Pegawai Negeri Sipil yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun tidak menerima tunjangan kinerja.

Tunjangan kinerja diberikan oleh Pemerintah baik di tingkat pusat dan daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang memperbolehkan pemberian penghasilan tetap bagi PNS di luar gaji pokok, salah satunya tunjangan kinerja yang diberikan Pemerintah di tingkat daerah kepada PNS yang bekerja di lingkungan Dinas kesehatan.

Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kesehatan. Dinas Kesehatan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.² Dinas Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, pembinaan dan pengembangan dalam urusan kesehatan, salah satunya Puskesmas yang merupakan bagian dari Dinas kesehatan

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan

² Lihat Pasal 1 angka 5 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2016 Tentang Pedoman Teknis Pengorganisasian Dinas Kesehatan Provinsi Dan Kabupaten/Kota

masyarakat. Pemberian tunjangan kinerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja PNS ke arah yang lebih baik dan lebih profesional. Melalui pemberian tunjangan kinerja, PNS diharapkan untuk melakukan tugas dan kewajibannya dengan semangat dan penuh kelayaitasan. Dan juga tunjangan kinerja yang diberikan kepada PNS harus dipertanggungjawabkan oleh PNS tersebut, sehingga mereka tidak dapat berlalai-lalai dalam melaksanakan tugasnya dan tercapainya maksud tujuan dari tunjangan kinerja tersebut.

Kota Bukittinggi merupakan salah satu pemerintah daerah yang juga memberikan tunjangan kinerjanya kepada PNS-PNS di Kota Bukittinggi terkhusus di Puskesmas yang merupakan bagian dari Dinas Kesehatan. Tunjangan kinerja ini disebut tunjangan tambahan penghasilan sebagaimana diatur pada Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 4 Tahun 2008 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi yang mana menurut Pasal 1 angka 6 Peraturan Walikota ini tambahan penghasilan ini adalah :

“Tambahan penghasilan adalah tambahan penghasilan yang diberikan oleh Pemerintah Kota Bukittinggi kepada PNS di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja, serta tambahan penghasilan dalam rangka peningkatan kesejahteraan umum pegawai berupa uang makan dan tunjangan daerah.”

Berdasarkan bunyi Pasal diatas tambahan penghasilan yang berada di Kota Bukittinggi memiliki beberapa kriteria dalam pemberiannya yaitu :

1. Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja.
2. Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja.

Tambahan penghasilan di dalam Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 4 Tahun 2008 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi terbagi 2 sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (1) yaitu :

1. Tambahan penghasilan berupa uang makan.
2. Tambahan penghasilan berupa tunjangan daerah dengan *Sistem Program For Effective Staff Income* (yang selanjutnya disebut dengan tunjangan profesi).

Mengenai tambahan penghasilan berupa uang makan dijelaskan pada Pasal 4 ayat (6) yang berbunyi :

“Tambahan penghasilan berupa uang makan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada PNS berdasarkan tarif dan dihitung secara harian untuk keperluan makan PNS di lingkungan pemerintah Kota Bukittinggi yang gajinya dibayarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Bukittinggi.”

Pengaturan selanjutnya tentang penerima, masa pemberian, prosedur dan tata cara pembayaran serta besarnya uang makan diatur pada Pasal 7, Pasal 8, Pasal 9, dan Pasal 10 Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 4 Tahun 2008 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi dan sedangkan mengenai tunjangan profesi pengertiannya terdapat pada Pasal 11 ayat (1) yang berbunyi :

“Tunjangan Daerah dengan *Sistem Program For Effective Staff Income* (profesi) yang selanjutnya disebut Tunjangan Profesi adalah tambahan penghasilan yang diberikan oleh Pemerintah Kota Bukittinggi kepada PNS di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi berdasarkan kinerja pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dengan standar penilaian yang ditentukan dalam Peraturan Walikota.”

Mengenai syarat-syarat PNS untuk menerima tambahan penghasilan berupa tunjangan daerah dengan *Sistem Program For Effective Staff Income* (profesi)

diatur pada Pasal 12 Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 4 Tahun 2008 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi yang terdiri dari :

1. PNS Pemerintah Kota Bukittinggi;
2. PNS Pusat atau PNS daerah lain yang dipekerjakan atau diperbantukan pada SKPD atau sekolah negeri di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi, pembayaran Tunjangan Profesinya diberikan sejak tanggal melaksanakan tugas yang dinyatakan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
3. PNS pindah masuk dari daerah lain ke Pemerintah Kota Bukittinggi, pembayaran Tunjangan Profesinya diberikan pada bulan ketujuh sejak melaksanakan tugas yang dinyatakan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas;
4. PNS titipan yang melaksanakan tugas di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi, pembayaran Tunjangan Profesinya diberikan pada bulan ketujuh sejak melaksanakan tugas yang dinyatakan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas;
5. CPNS Pemerintah Kota Bukittinggi, pembayaran Tunjangan Profesinya diberikan pada bulan ketujuh sejak melaksanakan tugas yang dinyatakan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas;
6. PNS Pemerintah Kota Bukittinggi yang mengikuti kegiatan Tugas Belajar serta PNS yang tidak hadir secara fisik dalam 1 (satu) bulan perjenjangan/mengikuti pendidikan teknis fungsional hanya menerima Lumpsum, sesuai dengan ketentuan pemberian Lumpsum.

Peraturan lebih lanjutnya tentang indikator penilaian dan penetapan bobot penilaian tambahan penghasilan berupa tunjangan daerah dengan Sistem *Program For Effective Staff Income* (profesi) diatur pada Pasal 14 dan Pasal 16 Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 4 Tahun 2008 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi.

Puskesmas Nilam Sari merupakan salah satu dari 7 Puskesmas yang ada di Kota Bukittinggi yang terdiri dari 35 pegawai yang masing-masing 31 orang PNS dan 4 orang PTT (Pegawai Tidak Tetap) yang mana PNS yang bekerja di Puskesmas Nilam Sari juga mendapatkan tunjangan kinerja/tambahan penghasilan

sesuai dengan Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 4 Tahun 2008 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi.³ Puskesmas Nilam Sari ini pemberian tunjangan ini diberikan sejak berlakunya Peraturan Walikota tersebut dan masih dipakai sampai sekarang. Untuk melihat bagaimana implementasi/penerapan pemberian tunjangan tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kota Bukittinggi khususnya Puskesmas Nilam Sari. Berdasarkan uraian di atas, maka Penulis tertarik melakukan penelitian dan menuangkan kedalam bentuk karya tulis ilmiah dengan judul **“PEMBERIAN TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN KOTA BUKITTINGGI (Studi Pada Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas terdapat beberapa pokok permasalahan yang menjadi topik dalam penelitian ini. Rumusan masalah dalam dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana mekanisme pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan profesi di Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi ?
2. Kendala dalam pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan profesi di Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi ?

³ Hasil Wawancara prapenelitian dengan Bapak Ayani SKM, Kepala Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi, Pada Tanggal 12 februari 2018 Pukul 09.00 Wib.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana mekanisme pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan profesi di Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi ?
2. Untuk mengetahui apa saja kendala dalam pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan profesi di Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi ?

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis diharapkan dapat memberi sumbangan bagi pendidikan ilmu hukum khususnya Hukum Administrasi Negara.
2. Secara praktis untuk memberikan bahan masukan dan evaluasi kepada Puskesmas Nilam Sari.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian atau pengumpulan data tergantung pada data yang dikehendaki. Metode yang Penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini, pendekatan yang Penulis gunakan adalah pendekatan secara yuridis sosiologis, yaitu pendekatan penelitian membandingkan norma-norma yang berlaku dengan fakta-fakta yang ada dilapangan dan kemudian membandingkan dengan peraturan yang berlaku.⁴

Dalam hal ini ialah tentang “Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan

⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2008, hlm. 52.

Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Bukittinggi (Studi Pada Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi).”

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yang menggambarkan hal secara sistematis, faktual dan akurat di daerah tertentu dan tempat tertentu. Mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian. Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya didalam masyarakat yang berkenaan objek penelitian.⁵

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dan sumber untuk mendapatkannya dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama,⁶ data ini berupa hasil wawancara dengan :

1. Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi.
2. Bagian Hukum Kantor Walikota Bukittinggi.
3. Kepala Dinas Kesehatan Kota Bukittinggi.

⁵ Zainuddin Ali, *Op.cit*, hlm. 106.

⁶ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 30.

4. Kepala Puskesmas, Kepala Subbagian Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi dan 5 (lima) orang PNS sebagai sample dengan teknik *purposive sampling*.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang baik bentuk atau isinya telah dibentuk dan diisi oleh peneliti-peneliti terdahulu, sehingga peneliti kemudian tidak mempunyai pengawasan terhadap pengumpulan, pengolahan, analisa maupun konstruksi data.⁷ Data sekunder antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian dan seterusnya yang terdiri dari:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat, yang dalam hal ini terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan, yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
4. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum Bagi Pegawai Negeri Sipil.

⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2014, hlm. 12.

5. Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Struktural.

6. Peraturan Presiden Nomor 110 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian kesehatan.

7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.

10. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2015 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

11. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2016 Tentang Pedoman Teknis Pengorganisasian Dinas Kesehatan Provinsi Dan Kabupaten/Kota.

12. Peraturan Dirjen Pembendaharaan Nomor PER-31/PB/2009 tentang perubahan atas Peraturan Dirjen Pembendaharaan



Nomor PER-39/PB/2008 tentang Tunjangan Beras dalam Bentuk Natura dan Uang.

13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

14. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2010 tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil.

15. Peraturan Walikota Nomor 1 Tahun 2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penegakan Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil.

16. Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 4 Tahun 2008 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti rancangan Undang-Undang, hasil-hasil penelitian atau pendapat para pakar hukum.⁸

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.⁹ Bahan hukum tersier ini dapat berupa kamus-kamus, baik

⁸ *Ibid.*, hlm. 32.

⁹ *Ibid.*

kamus hukum maupun kamus lain yang berhubungan dengan bahan penelitian, ensiklopedia dan lain sebagainya.

Dalam penulisan ini data yang diperoleh bersumber dari:

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan buku-buku, literatur-literatur, dan masalah-masalah yang akan diteliti. Penelitian kepustakaan dilakukan pada:

1. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas.
2. Perpustakaan Pusat Universitas Andalas.
3. Buku-buku dan bahan kuliah yang penulis miliki.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan pihak yang berkaitan dengan objek penelitian. Dalam hal ini penelitian lapangan dilakukan pada:

1. Kasubid dan Jabatan Pelaksana Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi.
2. Bagian Hukum Kantor Walikota Bukittinggi.
3. Kepala Dinas Kesehatan Kota Bukittinggi.
4. Kepala Puskesmas, Kepala Subbagian Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi dan 5 (lima) orang PNS sebagai sample dengan teknik *purposive sampling*.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Studi Dokumen

Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Setiap bahan ini harus di periksa ulang, sebab hal ini sangat menentukan hasil suatu penelitian.¹⁰

Dalam studi dokumen ini Penulis memperoleh data dengan mempelajari peraturan Perundang-undangan yang terkait dengan Pemberian tambahan penghasilan, mengunjungi perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas, serta buku Penulis miliki.

b. Wawancara

Wawancara adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pernyataan-pernyataan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seorang responden.¹¹ Teknik wawancara yang digunakan yaitu wawancara semi terstruktur, wawancara semi terstruktur adalah menyusun daftar pertanyaan

¹⁰ Amiruddin dan Zainul Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 68.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 82.

terlebih dahulu tetapi juga tidak tertutup kemungkinan pertanyaan-pertanyaan tambahan yang muncul ketika melakukan wawancara.¹²

Dalam menentukan sample, Penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu tata cara yang diterapkan, apabila peneliti benar-benar ingin menjamin, bahwa unsur-unsur hendak ditelitinya masuk kedalam sample yang ditariknya.¹³

5. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Data primer yang sudah dikumpul dari penelitian lapangan selanjutnya diperiksa kelengkapan dan kebenarannya. Data yang sudah diolah tersebut dikelompokkan kedalam kelompok-kelompok data yang disusun sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memudahkan pekerjaan analisis data. Data sekunder yang diperoleh dari penelusuran bahan pustaka dan perundang-undangan diolah dan dikombinasikan dengan data primer untuk menguji apakah praktek dilapangan sudah sesuai dengan teori atau ketentuan hukum yang seharusnya diterapkan.

Teknik pengolahan data pada penelitian ini yaitu dengan cara editing, editing adalah proses penelitian kembali terhadap catatan-catatan, berkas-berkas, informasi yang dikumpulkan oleh pencari

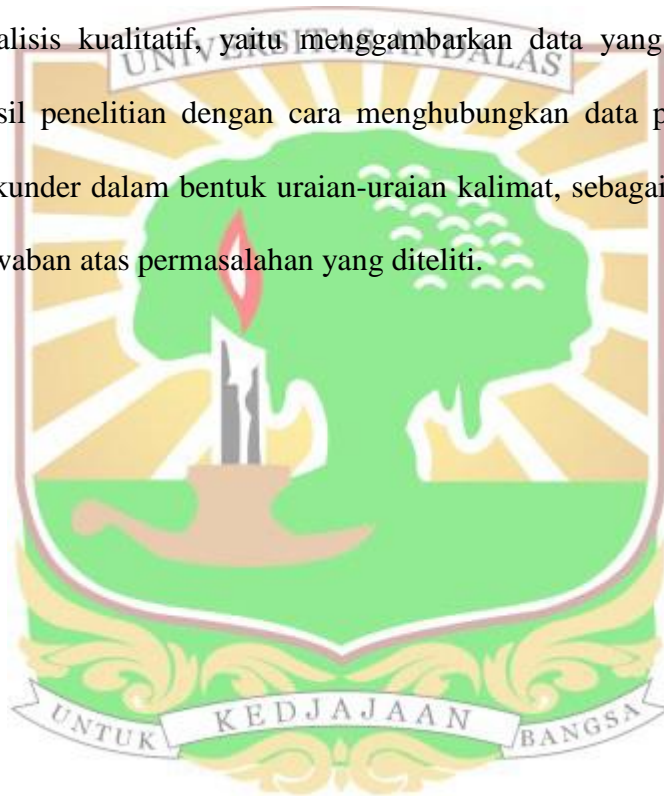
¹² Bambang Sunggono, 1996, *Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 35.

¹³ Soejono Soekanto, *Op. Cit*, hlm. 196.

data.¹⁴ Lalu dilakukan pengeditan keseluruhan terhadap data yang telah terkumpul dan kemudian dipilah-pilah, sehingga ditemukan data-data yang benar dan sesuai dengan rumusan masalah yang dibutuhkan sebagai bahan penulisan.

b. Analisis Data

Teknis analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu menggambarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan cara menghubungkan data primer dan data sekunder dalam bentuk uraian-uraian kalimat, sebagai gambaran atau jawaban atas permasalahan yang diteliti.



¹⁴ *Ibid*, hlm. 168.