

# Implementasi Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri

Firsty Afriari Rezy Purbanyu<sup>a1</sup>, Suwarno<sup>b2</sup>, Teguh Pramono<sup>c3</sup>, Fendy Artha Prissando<sup>d4</sup>

<sup>a,b,c,d</sup>Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kadiri, Jl. Selomangleng 1 Kota Kediri, 64115, Indonesia

e-mail : 1firstyafriarirp@gmail.com, 2suwarno@unik-kediri.ac.id, 3tghpram@unik-kediri.ac.id, 4arthaprissa@unik-kediri.ac.id\*

\* corresponding author

## ARTICLE INFO

### Keywords :

Policy Implementation, Additional Employee Income, Employee Performance

## ABSTRACT

*Additional Employee Income (TPP) is income given to civil servants in order to improve the performance, motivation, discipline and welfare of the apparatus in accordance with the regional financial capacity. The purpose of implementing the provision of additional employee income is in the framework of disciplining employee work more and encouraging increased employee performance in a timely manner. The basis for awarding this TPP is through performance appraisal, attendance, and position class. The purpose of this research is to describe, analyze, and explain the factors that become obstacles to the Implementation of Additional Income for State Civil Servants in the Kediri Regency Government at the Agriculture and Plantation Service. This research is descriptive qualitative research, using purposive sampling method. The data collection technique used was the method of interviewing 8 (eight) informants. Data analysis uses 3 components, namely data reduction, data presentation, and conclusions or data verification. The results showed that the 4 policy implementations, namely communication, resources, disposition, and bureaucratic structure implemented by the Agriculture and Plantation Service of the Kediri Regency were quite smooth because each implementation had been carried out according to the procedure. Internal constraints were also found, namely the lack of understanding of the duties and functions of some personnel and external constraints, namely the lack of optimal employee discipline monitoring systems.*

## PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang penting dalam suatu organisasi di lingkup Pemerintah Daerah adalah Sumber Daya Aparatur atau Pegawai. Menurut Agustino (Agustino, 2014), definisi sumber daya manusia aparatur pemerintah merupakan kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan negara dan pemerintahan berkedudukan sebagai pegawai negeri. Sehingga aparatur negara atau aparatur adalah para pelaksana kegiatan dan proses penyelenggaraan pemerintahan negara, baik yang bekerja dalam tiga badan eksekutif, yudikatif, dan legislatif, maupun Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Pegawai Negeri sipil (PNS) pusat dan daerah yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Sumber daya aparatur yang berkualitas merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta pemerintah kepada masyarakat (Robial et al., 2023). Hal inilah yang mendasari perlunya ada hal yang dapat menunjang kinerja pegawai di dalam organisasi di lingkup Pemerintah Daerah.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Tyasotyningarum & Muzaqi, 2021). Kinerja tidak hanya untuk mencapai hasil tetapi juga perlu memperhatikan aspek lain dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan peraturan yang ada serta moral dan etika. Aparatur Sipil Negara diharapkan agar dapat memberikan pelayanan terbaik dengan memperhatikan prinsip profesionalisme dalam bekerja seperti efektivitas, efisiensi, serta integritas. Aspek kepuasan kerja pegawai seperti

manajemen, kondisi kerja, fasilitas, dan gaji perlu diperhatikan karena adanya tuntutan tersebut. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan salah satunya adalah kesejahteraan pegawai melalui gaji dan insentif. Terkait hal tersebut maka Pemerintah Kabupaten Kediri mengeluarkan Peraturan Bupati Kediri Nomor 8 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah penghasilan yang diberikan kepada PNS dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. TPP diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri dengan maksud terlaksananya fungsi remunerasi pegawai untuk meningkatkan motivasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri. Tujuan terlaksananya pemberian tambahan penghasilan pegawai ini adalah dalam rangka lebih mendisiplinkan kerja pegawai dan mendorong meningkatnya kinerja pegawai secara tepat waktu (Ihsan, 2017).

Dasar Pemberian TPP ini adalah melalui penilaian kinerja, absensi, dan kelas jabatan (Purbaseta et al., 2021). Salah satu Dinas di lingkup Pemerintah Kabupaten Kediri yang pegawainya mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri. Peraturan Bupati Kediri Nomor 57 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Kediri, gambaran Dinas Pertanian dan Perkebunan merupakan suatu dinas yang menangani unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah dibidang Pertanian dan urusan pemerintahan daerah di bidang Perkebunan. Sebagai pendukung tugas pokok dan fungsi dari Dinas Pertanian dan Perkebunan maka perlu adanya perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut antara lain komunikasi, sumberdaya, disposisi (sikap), dan struktur birokrasi (Prissando et al., 2022) sehingga perlu adanya kajian terkait untuk melihat bagaimana implementasi pemberian TPP bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintah Kabupaten Kediri, khususnya di Dinas Pertanian dan Perkebunan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan teknik pendekatan kualitatif yaitu, membangun pernyataan pengetahuan berdasarkan perspektif-konstruktif, atau berdasarkan perspektif partisipatori, atau pun keduanya (Sugiyono, 2017). Penelitian kualitatif, melalui pengetahuan dibangun dengan interpretasi terhadap multi perspektif yang beragam dari berbagai masukan partisipan yang terlibat dalam penelitian tersebut dari berbagai sumber data. Lokasi yang dipilih dalam pelaksanaan penelitian ini adalah Dinas Pertanian dan Perkebunan yang merupakan salah satu institusi birokrasi dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri yang memiliki tugas dan fungsi di bidang pertanian dan perkebunan.

Dinas Pertanian dan Perkebunan juga merupakan salah satu institusi yang melaksanakan kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri sehingga dapat dilihat bagaimana implementasi penerapan kebijakan tersebut serta faktor kendala dan pendukung dari implementasi kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai. Hal spesifik yang mendasari pemilihan lokasi pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri adalah terdapat banyak klasifikasi kelas jabatan pada tingkat fungsional, dimana terdapat perbedaan kelas jabatan dan nominal pemberian TPP sehingga perlu adanya penelitian yang dapat melihat bagaimana implementasi Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri.

Penelitian ini menggunakan teknik Snowball Sampling untuk menentukan 8 (delapan) sumber data primer tersebut. Teknik Snowball Sampling adalah teknik penentuan sampling yang jumlah awalnya kecil kemudian membesar dimana perolehan sampel melalui proses bergulir dari satu responden ke responden yang lain (Moleong, 2013). Peneliti akan bertanya pada salah satu narasumber yang dianggap sesuai dengan permasalahan tersebut, kemudian diteruskan kepada orang yang lain. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah pendukung penelitian berupa dokumentasi, yaitu Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri dan jurnal penelitian.

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Almanshur Fauzan & Ghony Djunaidi, 2012). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengumpulan informasi pada penelitian kualitatif melibatkan partisipasi langsung, yang dapat berupa wawancara, observasi lapangan, dan review dokumen pendukung penelitian. Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh di lapangan dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga mudah untuk dipahami. Analisis data dilakukan dengan mengorganisir data ke dalam satu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Analisis data menggunakan 3 komponen, yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan atau verifikasi data

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Fokus penelitian berdasarkan latar belakang di atas serta mengacu pada pendapat dari George C. Edward III (Subarsono, 2011) tentang Implementasi Kebijakan, yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi (Sikap), dan Struktur Birokrasi.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri dimana yang menjadi fokus adalah tentang bagaimana pelaksanaannya melalui Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Kediri.

Dari hasil penelitian yang peneliti dapatkan dilapangan dan proses wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa narasumber, maka didapatkan data mengenai bagaimana bentuk implementasi dari Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri (Studi Kajian Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Kediri) dan faktor penghambat dan pendukung apa saja yang selama ini ada yang mempengaruhi proses implementasi tersebut. Data tersebut lalu peneliti kaji dengan teori impelentasi dari George C. Edward III dan hasil kajian tersebut peneliti akan sampaikan didalam pembahasan sebagai berikut:

### 1. Komunikasi

George C. Edward III menjelaskan bahwa dalam komunikasi harus terdapat 3 (tiga) hal penting atau yang disebut dengan dimensi, yaitu Transmisi (transmission), Kejelasan (clarity) dan Konsistensi (consistency). Ketiga dimensi tersebut dapat dipakai dalam mengukur tingkat keberhasilan dari suatu komunikasi (Abror, 2021). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui proses wawancara dengan beberapa narasumber, dapat penulis sampaikan bahwa komunikasi telah dilaksanakan dengan baik di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri.

Bentuk Transmisi (transmission) yaitu mengadakan sosialisasi yang dihadiri seluruh ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri sehingga penyampaian Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara dapat

diterima seluruh anggota dan mengurangi adanya kegaduhan yang tidak diinginkan yang terjadi antar staf dan anggota dinas.

Sementara Kejelasan (clarity) dalam bentuk Komunikasi yang telah dilaksanakan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri adalah menghadirkan narasumber yang kompeten dan terpercaya dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri, sehingga informasi yang disampaikan bisa terjamin keakuratannya. Melalui sosialisasi yang menghadirkan narasumber kompeten tersebut dapat menjadi wadah yang baik dan seluruh anggota ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan dapat memperoleh informasi kebijakan tentang Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan se jelas mungkin. Dengan adanya sosialisasi ini pula seluruh anggota dapat mengajukan pertanyaan sehingga dapat mengurangi adanya salah tafsir mengenai kebijakan yang ada.

Konsistensi (consistency) komunikasi yang telah diterapkan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri adalah adanya grup whatsapp sebagai wadah forum komunikasi yang dapat dilakukan kapan saja sehingga kebijakan dapat dipahami dengan baik oleh para ASN dan seluruh anggota Dinas. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan dalam bentuk Komunikasi telah dilaksanakan dengan baik dan dilakukan dengan konsisten.

## **2. Sumber Daya**

Sumber daya utama dalam implementasi suatu kebijakan adalah sumber daya manusia (SDM). Kegagalan implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena jumlah SDM pelaksana yang tidak mencukupi dan memadai serta tidak memiliki kompetensi dibidangnya (Kadji, 2015). Untuk menghindari kegagalan tersebut penambahan jumlah SDM saja tidak akan mencukupi, tetapi dibutuhkan pula kecukupan jumlah SDM dengan kompetensi dan kapabilitas yang diperlukan untuk mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh kebijakan itu sendiri. Dari data yang peneliti peroleh di lokasi penelitian, jumlah SDM yang ada di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri saat ini mencakup didalamnya terdapat ASN dan Tenaga Kontrak dengan total sekitar 150 orang yang terdiri dari sekretariat, 4 (empat) bidang yaitu Bidang Pengelolaan Pangan, Bidang Pengelolaan Perkebunan, Bidang Pengelolaan Hortikultura, dan Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian, serta yang terbanyak pada kelompok jabatan fungsional penyuluh pertanian. Setiap bidang terdiri dari 2 (dua) - 3 (tiga) seksi yang membawahi staf. ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan terdiri dari Fungsional Umum dan Fungsional Tertentu seperti PPL dan POPT pada 26 Kecamatan. Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2021 menyatakan yang dapat memperoleh TPP adalah ASN, yaitu PNS dan PPPK yang berada di dinas dan di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan yang merupakan Penyuluh Pertanian Lapangan. Dasar penilaian TPP adalah dengan absensi (30%) dan kinerja (70%).

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa SDM di Dinas Pertanian dan Perkebunan tergolong banyak dan juga tersebar di wilayah Kecamatan mengharuskan adanya koordinasi yang baik antar ASN termasuk terkait dalam kebijakan Perbup TPP ASN agar tidak ada permasalahan dan masing - masing ASN dapat menerima TPP sesuai dengan kinerja serta absensi. Sumber Daya Manusia di Dinas Pertanian dan Perkebunan yang melimpah dapat dikondisikan dengan baik dengan kebijakan yang telah ditetapkan sehingga mendukung pelaksanaan implementasi Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan baik.

## **3. Disposisi**

Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis (Purbaseta et al., 2021). Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh sejauhmana para pelaku kebijakan mengetahui apa yang harus dilakukan dan mampu melakukannya, tetapi juga ditentukan oleh kemauan para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan tersebut.

Kebijakan yang diambil oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri terkait Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2021 antara lain adalah terkait absensi dan kinerja sebagai komponen penilaian untuk penentuan nominal TPP masing - masing ASN. Berdasarkan wawancara dengan beberapa narasumber, dapat diketahui bahwa para personil Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri telah memiliki dedikasi dan tanggungjawab besar didalam melaksanakan kebijakan dibuktikan dengan kesediaan personil Dinas dalam pelaksanaan disiplin absensi, yang mana pada saat itu pandemi Covid-19 masih sangat tinggi dan mengharuskan para ASN mengisi daftar hadir manual untuk absensi pada form yang telah disediakan baik datang maupun pulang yang berisi tanda tangan dan waktu dan dikoordinir oleh Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Untuk masing-masing BPP di 26 Kecamatan maka dikoordinir oleh Koordinator Kecamatan dan disetorkan ke Sub Bagian Umum dan Kepegawaian setiap akhir bulan. Melihat kondisi yang telah diterapkan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri saat ini, variabel disposisi sebagai indikator keberhasilan suatu implementasi kebijakan telah dilaksanakan dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari sikap kerja dan absensi para personel.

#### **4. Struktur Birokrasi**

George C. Edward III menyatakan bahwa ada 2 (dua) karakteristik yang dapat mendorong kinerja struktur birokrasi atau organisasi kearah yang lebih baik, yaitu membuat Standart Operational Prosedure (SOP) dan melakukan fragmentasi birokrasi (Iskandar & Wibowo, 2016). SOP adalah suatu prosedur atau aktifitas terencana rutin yang memungkinkan para pelaksana kebijakan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan pada setiap harinya sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa SOP menjadi pedoman bagi setiap pelaksana kebijakan didalam bertindak. Sedangkan tujuan pelaksanaan fragmentasi birokrasi adalah untuk menyebar tanggungjawab berbagai aktifitas, kegiatan dan program pada beberapa unit kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dengan terfragmentasinya struktur birokrasi, maka implementasi kebijakan akan dapat berjalan lebih efektif karena dilaksanakan oleh organisasi yang kompeten dan kapabel.

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang didapatkan, fragmentasi birokrasi yang dilaksanakan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri adalah pembagian organisasi, dimana struktur organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri terdiri dari Sekretariat, Bidang Pengelolaan Pangan, Bidang Pengelolaan Hortikultusa, Bidang Pengelolaan Perkebunan, Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian, Kelompok Jabatan Fungsional, dan UPTD Perbenihan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa sebagian besar personel sudah paham betul mengenai tupoksi dan hak nominal TPP maksimal yang diterimakan kepada masing-masing ASN memiliki perbedaan, sehingga dapat dikatakan bahwa Struktur Birokrasi sebagai salah satu penentu keberhasilan implementasi kebijakan telah dilaksanakan pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri melalui fragmentasi birokrasi sudah dipahami dan dapat berjalan dengan baik.

## 5. Faktor Penghambat/Kendala

Implementasi Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara tidak selalu dapat dilaksanakan dengan baik. Ditemui adanya beberapa kendala dan keadaan yang menimbulkan hambatan bagi Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri didalam pelaksanaannya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber dan data yang diperoleh, maka didapatkan beberapa faktor yang menghambat sekaligus cara mengatasi hambatan tersebut dalam pelaksanaan implementasi Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara tersebut antara lain kendala internal yaitu kurangnya pemahaman tentang tupoksi oleh sebagian personil, dan kendala eksternal yaitu kurang optimalnya sistem pengawasan kedisiplinan pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana dijelaskan pada bab terdahulu, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pelaksanaan implementasi Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri sudah berjalan dengan lancar. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan komunikasi telah dilaksanakan melalui kegiatan rapat staf, dan sosialisasi mengenai Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan dihadiri seluruh staf dan menghadirkan narasumber yang kompeten. Selain itu Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri juga menyediakan forum tanya-jawab melalui grup whatsapp, sehingga mengurangi salah tafsir mengenai kebijakan. Sumber Daya pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri juga telah memiliki banyak ASN dan personel yang cukup kompeten sehingga kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik. Disposisi dalam hal kebijakan yang diambil oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan terkait pemberian TPP kepada ASN telah dijelaskan dengan baik sehingga masing-masing personel memenuhi kewajibannya akan kinerja dan juga absensi dengan berdedikasi. Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan telah dibagi sesuai dengan Bidang-Bidangnya dan masing-masing personel telah paham dengan baik mengenai tupoksinya.

Kendala yang masih terjadi dalam pelaksanaan implementasi Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Kediri bersifat kasuistik dimana dari faktor internal yaitu, kendala komunikasi karena beberapa personel belum memahami kebijakan yang ada dan kendala struktur birokrasi yaitu adanya kecemburuan sosial dari masing-masing ASN. Faktor eksternal yaitu, kendala sumber daya karena sumber daya manusia yang melimpah dan tersebar diseluruh kecamatan dan kendala disposisi yaitu kurangnya control absensi ASN.

## REFERENSI

- [1] Abror, D. (2021). Implementasi Kebijakan Bantuan Langsung Tunai Dana Desa Bagi Masyarakat Miskin yang Terdampak Covid-19 di Desa Sidorejo Kecamatan Sawahan Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 5(2), 158–176.
- [2] Agustino, L. (2014). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. CV. Alfabeta.
- [3] Almanshur Fauzan, & Ghony Djunaidi. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ar-Ruzz Media.

- [4] Ihsan, N. (2017). Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 15(1), 161–166.
- [5] Iskandar, D., & Wibowo, U. B. (2016). *Peran Pengawas Pendidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan SMP Di Kabupaten Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat*.
- [6] Kadji, Y. (2015). *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik, Kepemimpinan dan Perilaku Birokrasi dalam Fakta realitas*. UNG Press.
- [7] Moleong, L. J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Remaja Rosdakarya.
- [8] Prissando, F. A., Fachruddin, I., Susanto, D., & Mashuri, M. (2022). Implementasi Standar Pelayanan Program SAKTI di Kelurahan Bujel Kota Kediri. *Governance, JKMP (Governance, Jurnal Kebijakan & Manajemen Publik)*, 12(2), 115–123.
- [9] Purbaseta, E., Alexandri, M. B., & Halimah, M. (2021). Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 4(1), 47–55.
- [10] Robial, F. E. D., Tarandung, C., Patiro, A., & Wangania, T. (2023). Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Pada Pelayanan Publik Di Era Digital (Studi Di Kantor Camat Ternate Utara Kota Ternate). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 4293–4302.
- [11] Subarsono. (2011). *Analisis Kebijakan Publik (Konsep. Teori dan Aplikasi)*. Pustaka Pelajar.
- [12] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Alfabeta .
- [13] Tyasotyaningrum, B., & Muzaqi, A. H. (2021). Praktik Pelayanan Publik Di Daerah: Optimalisasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik Berdasarkan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 5(1), 115–131.