
Analisis Yuridis Penghentian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di RSUD Padang Panjang dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara

Afni Wulandari, Aldri Frinaldi, Roberia

Universitas Negeri Padang

DOI:

<https://doi.org/10.47134/villages.v7i1.369>

*Correspondence: Afni Wulandari

Email: wulandariaa2@student.unp.ac.id

Received: 03-01-2026

Accepted: 15-02-2026

Published: 28-03-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji legalitas, kewenangan, serta penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) dalam tindakan administratif penghentian TPP oleh pemerintah daerah atau instansi terkait. Kebijakan penghentian TPP merupakan tindakan administrasi yang berdampak langsung pada hak kepegawaian dan tata kelola organisasi, sehingga perlu dianalisis secara komprehensif berdasarkan prinsip-prinsip Hukum Administrasi Negara. Penelitian ini menggunakan metode literatur review dengan menelaah berbagai sumber hukum, seperti undang-undang kepegawaian, peraturan tentang TPP, keputusan kepala daerah, literatur Hukum Administrasi Negara, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kebijakan kepegawaian dan tindakan administratif pemerintah. Hasil kajian menunjukkan bahwa penghentian TPP merupakan bagian dari kewenangan atributif pemerintah daerah, tetapi pelaksanaannya harus memenuhi unsur legalitas formal, prosedural, dan material. Berdasarkan analisis literatur, masih ditemukan potensi permasalahan administratif apabila penghentian TPP dilakukan tanpa dasar hukum yang jelas, tanpa sosialisasi yang memadai, atau tanpa memperhatikan asas kepastian hukum, keterbukaan, dan proporsionalitas.

Kata Kunci: TPP, Hukum Administrasi negara, Asas Umum Pemerintah Yang Baik

Abstract: *This study aims to examine the legality, authority, and application of the Principles of Good Governance (AUPB) in the administrative action of terminating employee additional income (TPP) by local governments or related institutions. The termination of TPP constitutes an administrative act that directly affects civil service rights and organizational governance; therefore, it requires comprehensive analysis based on the principles of Administrative Law. This research employs a literature review method by examining various legal sources, such as civil service laws, regulations on TPP, regional head decrees, Administrative Law literature, scientific journals, and previous studies related to personnel policy and governmental administrative actions. The findings indicate that the termination of TPP falls within the scope of the local government's attributive authority, but its implementation must fulfill formal, procedural, and material legality requirements. Based on the literature analysis, potential administrative issues may arise if the termination of TPP is carried out without a clear legal basis, without adequate socialization, or without considering the principles of legal certainty, transparency, and proportionality.*

Keywords: TPP, Administrative law, Principles of Good Governance

Pendahuluan

Hukum Administrasi Negara merupakan cabang hukum yang mengatur bagaimana kekuasaan pemerintahan dijalankan, termasuk di dalamnya mengenai kewenangan, kewajiban, serta tanggung jawab pejabat administrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Literatur menyebutkan bahwa hukum administrasi lahir sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa setiap tindakan pemerintah tunduk pada hukum dan dapat diuji akuntabilitasnya (Hadjon, 2004). Dalam konteks Indonesia, perkembangan hukum administrasi negara tidak dapat dilepaskan dari prinsip negara hukum (*rechtsstaat*) sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menuntut setiap tindakan pemerintah berjalan sesuai hukum dan prinsip *good governance*. Sejumlah penelitian juga menegaskan bahwa prinsip-prinsip AUPB menjadi instrumen penting untuk menjaga integritas tindakan administrasi, khususnya di sektor pelayanan publik (Ridwan HR, 2014; Asshiddiqie, 2006).

Salah satu isu aktual dalam hukum administrasi negara di tingkat daerah adalah penghentian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN di RSUD Padang Panjang. Kebijakan ini muncul setelah dikeluarkannya Surat Edaran Wali Kota Padang Panjang Nomor 900.1/234/BPKD-PP/V/2025, yang menegaskan bahwa ASN penerima tunjangan profesi (guru) maupun ASN yang menerima jasa pelayanan kesehatan di RSUD tidak lagi berhak menerima TPP mulai Mei 2025. Keputusan ini merujuk pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN yang mengatur penerapan sistem penghasilan tunggal (*single salary*), dimana ASN tidak diperkenankan menerima dua sumber penghasilan dari keuangan negara.

Secara normatif, kebijakan penghentian TPP bagi ASN di RSUD Padang Panjang memang memiliki landasan hukum yang jelas karena merujuk pada ketentuan mengenai sistem penghasilan tunggal dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Namun, dari perspektif Hukum Administrasi Negara, kebijakan tersebut menimbulkan persoalan yuridis sekaligus sosiologis yang perlu dikaji secara lebih mendalam. Dari sisi hukum, penghentian TPP harus dianalisis berdasarkan prinsip legalitas untuk menilai apakah tindakan tersebut telah sepenuhnya sesuai dengan hierarki dan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta tidak melampaui kewenangan pejabat yang mengeluarkannya (Hadjon, 2004). Di samping itu, efektivitas dan ketepatan kebijakan ini juga perlu ditinjau berdasarkan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB), seperti asas kepastian hukum, asas proporsionalitas, asas keadilan, dan asas keterbukaan, yang berfungsi sebagai instrumen pengendali agar setiap keputusan administrasi tetap

menjamin perlindungan hak-hak ASN serta menghindari potensi penyalahgunaan kewenangan (Ridwan HR, 2014; Asshiddiqie, 2006)

Dari sisi implementasi, penghentian TPP memunculkan reaksi protes dari pegawai RSUD dan guru di Padang Panjang. Sejumlah tenaga kesehatan menyampaikan aspirasi ke DPRD dan Pemerintah Kota karena merasa kebijakan tersebut dilakukan secara mendadak tanpa sosialisasi yang memadai. Media lokal seperti Fajar Sumbar, Matarakyat24, dan Padang Media memberitakan bahwa penghentian TPP sempat menimbulkan keresahan, bahkan muncul isu “RSUD lumpuh” akibat turunnya motivasi pegawai. Meskipun kemudian dibantah oleh Wali Kota Padang Panjang, isu ini menunjukkan bahwa kebijakan administratif dapat berimplikasi langsung terhadap stabilitas pelayanan publik.

Selain itu, penghentian TPP juga memunculkan perdebatan mengenai konsistensi kebijakan tersebut dengan prinsip sistem merit dan manajemen talenta ASN. Sistem merit, sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, mengharuskan pengelolaan ASN dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan sekadar pertimbangan administratif atau kebijakan penganggaran. Dalam kerangka ini, TPP pada dasarnya dapat diposisikan sebagai instrumen *reward* yang mendukung peningkatan motivasi, profesionalisme, serta pencapaian target kinerja pegawai, sebagaimana juga didukung oleh penelitian-penelitian mengenai insentif birokrasi yang menunjukkan bahwa kompensasi berbasis kinerja mampu meningkatkan produktivitas aparatur (Dwiyanto, 2017; Prasojo & Kurniawan, 2020). Oleh karena itu, penghentian TPP tanpa disertai skema insentif alternatif berpotensi menimbulkan kesan inkonsistensi dalam penerapan sistem merit, serta menurunkan persepsi keadilan bagi ASN yang telah bekerja memenuhi standar kompetensi dan kinerja yang dipersyaratkan.

Dengan demikian, artikel ini akan membahas secara yuridis kebijakan penghentian TPP di RSUD Padang Panjang dalam perspektif hukum administrasi negara. Analisis akan diarahkan pada tiga aspek utama: (1) landasan hukum dan prinsip legalitas kebijakan, (2) kesesuaiannya dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB).

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode **literatur** untuk menganalisis penghentian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam perspektif Hukum Administrasi Negara. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian terletak pada penelaahan regulasi, teori hukum, serta literatur ilmiah mengenai kewenangan pemerintah, asas legalitas, dan penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) dalam tindakan administrasi. Data penelitian sepenuhnya diperoleh melalui studi kepustakaan yang melibatkan berbagai sumber hukum primer, seperti Undang-Undang Administrasi

Pemerintahan, Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, peraturan pemerintah tentang manajemen PNS, peraturan menteri terkait TPP, serta ketentuan kepala daerah dan keputusan administratif yang mengatur pengelolaan TPP. Selain itu, penelitian juga menggunakan sumber hukum sekunder berupa buku-buku Hukum Administrasi Negara, jurnal ilmiah, artikel akademik, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan kebijakan kepegawaian dan tindakan administratif pemerintah. Tahapan pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi, seleksi, dan penelaahan mendalam terhadap literatur yang relevan, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyaring konsep-konsep penting seperti legalitas, kewenangan, prosedur administratif, dan AUPB. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif yang sistematis untuk memetakan hubungan antara teori Hukum Administrasi Negara dengan praktik penghentian TPP. Kesimpulan diperoleh melalui sintesis komprehensif terhadap seluruh literatur, sehingga menghasilkan temuan teoretis mengenai kesesuaian tindakan penghentian TPP dengan prinsip-prinsip legalitas dan AUPB. Untuk menjaga validitas dan kredibilitas temuan, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber melalui perbandingan berbagai literatur dan regulasi yang saling melengkapi. Dengan demikian, metode literatur review memungkinkan penelitian ini memberikan analisis mendalam yang kuat secara teoritis terkait tindakan penghentian TPP dalam kerangka Hukum Administrasi Negara.

Hasil dan Pembahasan

Penghentian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai salah satu bentuk kebijakan kepegawaian pemerintah daerah merupakan tindakan administratif yang memerlukan penelaahan serius, baik dari aspek legalitas, kewenangan, maupun kesesuaiannya dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB). Dalam perspektif Hukum Administrasi Negara, setiap tindakan administratif harus memiliki legitimasi yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan, sebagaimana ditegaskan oleh Hastuti (2020) bahwa kewenangan harus dilandasi oleh ketentuan hukum yang ada sehingga kewenangan tersebut merupakan kewenangan yang sah. Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) sebuah jalan yang mengarahkan dan menjaga penggunaan kewenangan pemerintah agar tetap terkontrol dari tindakan penyalahgunaan kekuasaan (*abuse of power*) pejabat pemerintah dan menjadi parameter untuk membatasi kewenangan pejabat pemerintah (Sumeleh, 2017).

Dengan demikian, penghentian TPP tidak dapat dipandang semata-mata sebagai keputusan teknis anggaran, melainkan merupakan keputusan tata usaha negara yang berdampak langsung pada hak kepegawaian, struktur insentif, dan stabilitas organisasi.

Penghentian TPP yang dilakukan tanpa sosialisasi, tanpa dasar hukum tertulis, atau tanpa penilaian rasional mengenai kondisi fiskal dan kinerja organisasi dapat dikategorikan bertentangan dengan AUPB dan berpotensi menimbulkan sengketa administratif di PTUN. Analisis terhadap kebijakan penghentian TPP harus diletakkan dalam kerangka hukum administrasi yang komprehensif: apakah kebijakan tersebut telah memiliki dasar kewenangan yang sah, apakah prosedurnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dan apakah penerapannya telah mencerminkan asas-asas pemerintahan yang baik yang diwajibkan bagi seluruh organ pemerintahan.

Kerangka normatif TPP dapat ditelusuri melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2029 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, atau pertimbangan objektif lainnya. Setiap keputusan yang berhubungan dengan hak ASN, termasuk penghentian TPP, harus dilakukan berdasarkan evaluasi kinerja yang objektif. Undang-undang ini menggarisbawahi bahwa kompensasi ASN merupakan bagian dari *merit system*, sehingga penghentiannya tidak boleh dilakukan menggunakan pertimbangan subjektif atau non-teknis. Utama et al (2025) menekankan bahwa *merit system* adalah pilar utama manajemen ASN modern yang menuntut objektivitas, akuntabilitas, dan transparansi dalam pengambilan keputusan administratif.

Selain itu, penghentian TPP harus ditempatkan dalam kerangka Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, yang memberikan pedoman jelas mengenai bagaimana pemerintah menjalankan kewenangannya. UU ini mewajibkan setiap penyelenggaraan administrasi pemerintahan mengedepankan dasar hukum dari sebuah tindakan yang dibuat oleh pejabat pemerintah. Dalam konteks ini, penghentian TPP harus dituangkan dalam bentuk Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang memenuhi unsur konkret, individual, dan final sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 9 UU 30/2014. SF Marbun (2014) menyebutkan bahwa bentuk tertulis dari keputusan administrasi adalah syarat fundamental untuk memastikan adanya perlindungan hukum, sehingga tindakan penghentian TPP melalui pemberitahuan lisan, WhatsApp, atau instruksi informal tidak memenuhi standar KTUN dan dapat dikualifikasikan sebagai cacat administrasi.

Dari perspektif kewenangan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa kepala daerah memiliki kewenangan atributif dalam mengatur dan mengelola pegawai, termasuk menentukan pemberian dan penghentian TPP melalui regulasi daerah. Namun kewenangan ini dibatasi oleh asas akuntabilitas, efektivitas, dan kepatutan. Ansori (2015) menyatakan bahwa pemerintah diberi kewenangan kekuasaan untuk menafsirkan terhadap suatu peraturan perundang-

undangan, namun bukan berarti pemerintah boleh berbuat sewenang-wenang. Pemerintah dilarang melakukan tindakan-tindakan yang bersifat *detournement de pouvoir* (melakukan sesuatu diluar tujuan kewenangan yang diberikan). Dengan demikian, penghentian TPP tidak boleh dilakukan sebagai alat tekanan, hukuman tidak resmi, atau bentuk ketidaksetujuan pribadi terhadap pegawai, karena hal tersebut termasuk bentuk penyalahgunaan wewenang.

Dari sudut pandang pengelolaan keuangan negara, penghentian TPP harus mengacu pada prinsip-prinsip dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Pengelolaan keuangan daerah termasuk belanja pegawai, harus dilakukan secara tertib, taat pada peraturan yang berlaku, efisien, efektif, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan dan kepatuhan (Rondonuwu et al., 2015). Penghentian TPP harus melalui perencanaan dan penganggaran yang sah serta memiliki dokumentasi yang lengkap. Oleh karena itu, alasan terkait kondisi fiskal daerah tidak dapat digunakan sebagai justifikasi penghentian TPP apabila tidak terdapat transparansi anggaran, evaluasi keuangan yang terdokumentasi, atau kebijakan resmi berwujud peraturan kepala daerah.

Secara prosedural, penghentian TPP harus mengikuti ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS, yang menegaskan bahwa evaluasi kinerja pegawai harus bersifat objektif, terukur, dan terdokumentasi. Penghentian TPP tanpa evaluasi kinerja yang sah, tanpa berita acara pemeriksaan, atau tanpa data penilaian kehadiran dan kinerja, berpotensi bertentangan dengan asas kecermatan. Kesuma (2025) asas kecermatan mewajibkan pejabat administrasi untuk bertindak hati-hati, cermat, serta mempertimbangkan segalanya sebelum mengambil keputusan. Ketidakhadiran unsur kecermatan membatalkan legitimasi keputusan administrasi meskipun pejabat tersebut memiliki kewenangan substantif.

Penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) menjadi aspek sentral dalam menilai kualitas tindakan penghentian TPP. Asas kepastian hukum mengharuskan pemerintah bertindak menggunakan dasar hukum yang jelas dan dituangkan dalam bentuk keputusan resmi. Asas keterbukaan menuntut pemerintah memberikan penjelasan kepada pegawai mengenai dasar penghentian TPP, termasuk data kinerja atau alasan anggaran. Asas proporsionalitas mengamanatkan bahwa tindakan pemerintah harus seimbang antara tujuan kebijakan dan dampaknya terhadap pegawai. Asas kecermatan mengharuskan pejabat memeriksa fakta dan bukti sebelum memutuskan. Asas tidak menyalahgunakan wewenang menegaskan bahwa keputusan penghentian TPP harus didasarkan pada tujuan administratif yang sah, bukan motif pribadi atau tekanan eksternal. Ikhsan&Sulastri (2025) menyatakan bahwa tanpa menimbang AUPB, secara tidak langsung setiap tindakan

administratif berpotensi berubah menjadi tindakan yang sewenang-wenang dan merugikan masyarakat.

Penghentian TPP harus dilakukan dalam kerangka hukum yang ketat dan tunduk pada prinsip-prinsip administrasi negara. Pemerintah daerah perlu menyusun pedoman teknis pemberian dan penghentian TPP, meningkatkan kualitas evaluasi kinerja pegawai, memperkuat transparansi organisasi, serta memastikan bahwa setiap tindakan administratif dituangkan dalam KTUN yang sah. Dengan langkah-langkah tersebut, penghentian TPP dapat dilaksanakan secara legal, proporsional, dan akuntabel, sesuai dengan prinsip negara hukum dan teori Hukum Administrasi Negara

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penghentian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN di RSUD Padang Panjang pelaksanaannya wajib mematuhi prinsip-prinsip Hukum Administrasi Negara. Kebijakan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap hak kepegawaian, sistem insentif, motivasi kerja, serta stabilitas organisasi. Secara yuridis, penghentian TPP harus memiliki dasar hukum yang jelas, dituangkan dalam Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN), dan didukung oleh prosedur administratif yang sah, termasuk evaluasi kinerja yang objektif, terdokumentasi, dan terukur. Kebijakan tersebut juga harus mempertimbangkan asas kepastian hukum, keterbukaan, proporsionalitas, kecermatan, serta larangan penyalahgunaan wewenang sebagaimana ditetapkan dalam Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB). Ditinjau dari perspektif merit system dan manajemen talenta ASN, penghentian TPP tanpa skema insentif pengganti berpotensi melemahkan konsistensi penerapan sistem merit, menurunkan motivasi dan profesionalisme pegawai, serta berdampak pada kualitas pelayanan publik. Untuk penelitian selanjutnya, studi ini dapat diperluas dengan menganalisis dampak penghentian TPP terhadap kinerja pelayanan publik menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode survei pegawai. Rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah adalah memperkuat mekanisme komunikasi kebijakan, menyediakan skema insentif alternatif, serta memastikan setiap keputusan administratif memenuhi standar AUPB dan prinsip profesionalisme ASN. Pemerintah daerah perlu menerapkan sejumlah langkah praktis, seperti meningkatkan transparansi dan komunikasi kebijakan, melakukan konsultasi publik sebelum penetapan keputusan, menyusun pedoman teknis yang rinci terkait pemberian maupun penghentian TPP, memastikan dokumentasi evaluasi kinerja yang komprehensif, serta menyiapkan mekanisme insentif alternatif untuk menjaga motivasi ASN.

Daftar Pustaka

- Ansori, L. (2015). Diskresi Dan Pertanggungjawaban Pemerintah Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan. *Jurnal Yuridis*, 2(1), 135-150.
- Asshiddiqie, J. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: Rajawali Press.
- Dwiyanto, A. (2017). *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Fajar Sumbar. (2025). "Wali Kota Sidak Rsud Padang Panjang".
- Hadjon, P. M. (2004). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hastuti, P. (2020). Reduksi Kewenangan Atribusi Pemerintah Daerah dalam Pengaturan Pemilihan Kepala Desa: Kajian Putusan Nomor 30 P/Hum/2016. *Jurnal Yudisial*, 11(1), 113-130.
- Ikhsan, F., & Sulastri, D. (2025). Kedudukan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (Aupb) Sebagai Tolak Ukur Normatif Atas Keputusan Pengadilan Tata Usaha Negara Dalam Mewujudkan Reformasi Yudisial. *Qanuniya: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 1-16.
- Indroharto. (2002). *Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Kabaterkini. (2025). "Tpp Distop, Rsud Padang Panjang Bergejolak! Walikota Carikan Solusi Tambahan Pendapatan".
- Kesuma, F. T., Adriani, N., Simanjorang, B., & Ramadhan, T. (2025). Tinjauan Yuridis Terhadap Prinsip Asas Kecermatan Pada Putusan Nomor: 123/G/2019/Ptun-Bdg. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(5), 1884-1891.
- Klikpositif. (2025). "Pemko Padang Panjang Bantah Isu Pelayanan Rsud Lumpuh".
- Matarakyat24. (2025). "Tpp Dihapus, Guru Dan Nakes Padang Panjang Suarakan Aspirasi Ke Dprd Dan Pemko".
- Mustopadidjaja, Ar. (2015). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Nurmandi, A. & Kim, S. (2015). Merit System In Indonesian Civil Service Management: Theory And Implementation. *Journal Of Governance And Development*, 11(2), 45-63.
- Padangmedia. (2025). "Bahas Penghentian Tpp Sesuai Uu Asn, Wako Dan Wawako Padang Panjang Terima Audiensi Guru".
- Pikiran Rakyat Sumbar. (2025). "Viral Tambahan Penghasilan Pegawai Guru Asn Dihentikan Pemko Padang Panjang".
- Prasojo, E., & Kurniawan, T. (2020). *Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Ui Press.

- Ridwan Hr. (2014). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ridwan Hr. (2014). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rondonuwu, R. H., Tinangon, J. J., & Budiarmo, N. (2015). Analisis Efisiensi Dan Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4).
- Sumbarpro. (2025). "Isu Rsud Lumpuh Dibantah, Wako Padang Panjang Turun Langsung".
- Sumeleh, E. J. (2017). Implementasi Kewenangan Diskresi Dalam Perspektif Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (Aupb) Berdasarkan Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan. *Lex Administratum*, 5(9).
- Susanto, A., Fachruzzaman, F., & Abdullah, A. (2020). Implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Nasional Fairness*, 10, 2303-03.
- Utama, Z. M., Syahbana, A. F., & Yosie, Y. (2025). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah: Studi Literatur. *Jurnal Pijar*, 3(3), 344-360.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Peraturan perundang-undangan
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS.
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.