

**KINERJA PEGAWAI PASCA PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA
KABUPATEN TANAH DATAR
PROVINSI SUMATERA BARAT**

M. Gerry Kurnia Rahman

Npp. 28.0194

Asdaf Kabupaten Tanah Datar, Provinsi Sumatera Barat

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Email: gerryrahman39@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pasca pemberian tambahan penghasilan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat. Teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam penelitian ini yaitu menurut Miner dalam Sedarmanto (2009:11) yang terbagi menjadi 4 (empat) indikator kinerja yaitu kualitas kinerja, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, pegawai dalam menggunakan waktu kerja dan perilaku kerja sama antar pegawai. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Adapun Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan dapat meningkatkan kinerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana kabupaten Tanah Datar. Faktor pendukung dari Penelitian ini yaitu keterampilan pegawai yang dinilai mampu terhadap tugas yang diberikan, lingkungan kerja yang nyaman yang meningkatkan kinerja setiap pegawai, dan motivasi kerja pada pegawai. Dari faktor penghambat yang menjadi permasalahan yaitu Kurangnya SDM, Sarana dan fasilitas yang kurang memadai dan Kurangnya kedisiplinan pegawai. Upaya yang dilakukan adalah melakukan Peningkatan Pola Pengawasan terhadap Hasil Kerja Pegawai, Unsur pimpinan yang menjadi contoh dan teladan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kinerja, Aparatur, Organisasi Perangkat Daerah

ABSTRACT

The purpose of this study to know and analyze the performance of employees after the provision of additional income, to know and analyze supporting factors and factors inhibiting employee performance after the provision of additional income, to know and analyze efforts to overcome the factors of employee performance inhibition in the Office of Village Community Empowerment, Population Control and Family Planning Tanah Datar District West Sumatra Province. This research was conducted using descriptive research method with qualitative approach. The theory used as an analysis knife in the writing of this final report is according to John Miner in Sedarmanto (2009:11) which is divided into 4 (four) performance indicators namely performance quality, the number of jobs produced, employees in using work time and behavior of cooperation between employees. The data collection technique uses interview, observation, and documentation techniques. The informants in this study are the Head of Village Community Empowerment Office for Population Control and Family Planning, Secretary of the Village Community Empowerment Office for Population Control and Family Planning, Head of General and Staffing Sub-Section, Head of Government and Finance, Kasi Keuangan village, Staff of Village Community Empowerment Office for Population Control and Family Planning, and Community by using purposive sampling techniques. The results showed that with the implementation of additional income can improve the performance of civil servants in the Village Community Empowerment Office, Population Control and Family Planning Tanah Datar district. From the inhibitory factors that are the problem is the lack of human resources, inadequate facilities and facilities and lack of discipline of employees. Efforts are to improve the pattern of supervision of employee work, elements of leadership that become examples and examples and Provide Work Motivation to Employees.

Keywords: *performance, Employees, Regional Device Organization*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan integritas tinggi, merupakan unsur penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Demikian pula para pegawai negeri sipil yang bertugas pada setiap organisasi pemerintahan harus memiliki kemampuan dan integritas tinggi, agar proses penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan efektif. Kemampuan ditunjukkan oleh keterampilan dalam mengemban tugasnya dengan kinerja yang tinggi, sedangkan integritas ditunjukkan oleh upaya untuk menghindarkan diri dari penyalahgunaan wewenang, sehingga tidak terjadi korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional maka Pemerintah harus memperhatikan kesejahteraan para pegawainya. Memperhatikan kesejahteraan pegawai bisa dengan cara memberikan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh para pegawai. Pemberian penghargaan tersebut dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi. Banyak pernyataan, komentar, maupun hasil analisa umum mengatakan bahwa pemberian penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Pemerintah dalam menanggapi hal tersebut telah mengeluarkan suatu kebijakan dimana setiap Pemerintah Daerah berhak untuk memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai sesuai kemampuan daerahnya masing masing. Hal tersebut bertujuan agar dapat menjadi motivasi pegawai untuk meningkatkan disiplin dan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai harus didukung dengan seperangkat peraturan perundang-undangan yang mengatur aspek manajemen kelembagaan maupun aspek manajemen pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negera, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang kini telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Kebijakan yang diatur dalam peraturan perundangan tersebut ditujukan untuk mewujudkan sistem merit dalam manajemen pegawai negeri sipil yang mengutamakan pengembangan karier berdasarkan prestasi.

Melalui pemberian TPP kepada para PNS di Dinas PMDPPKB Kabupaten Tanah Datar diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga dapat

meningkatkan kinerja pelayanan administrasi kepegawaian. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa masih sering tidak efektif pelayanan administrasi kepegawaian oleh jajaran PNS di Dinas PMDPPKB Kabupaten Tanah Datar.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Bagi PNS yang bertugas di lingkungan pemerintah daerah, selain diberikan gaji dan tunjangan jabatan, juga diberikan TPP sesuai disiplin kerja dan pencapaian kinerja. Hal ini diatur di dalam ketentuan Pasal 39 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang menyatakan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan kepada pegawai dapat diberikan sesuai dengan prestasi kerja, beban kerja, kelangkaan profesi. Selanjutnya di dalam ketentuan Pasal 58 ayat (1) Peraturan Pemerintahan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan dinyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil berhak menerima tambahan penghasilan melalui Pemerintah Daerah dengan memperhatikan kesanggupan dalam konteks keuangan daerah dan disetujui oleh DPRD yang berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Pentingnya pemberian TPP, karena pemberian gaji PNS yang diterapkan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian penghasilan atau gaji yang sangat minim, serta tidak langsung menyesuaikan dengan perkembangan inflasi dan biaya hidup tahun ke tahun. Sistem penggajian ini menyebabkan sebagian PNS merasa kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Penghasilan PNS yang dianggap kurang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dapat menimbulkan sikap permisif masyarakat terhadap perilaku koruptif pegawai. Kondisi ini yang menyebabkan Indonesia diklaim menjadi salah satu negara dengan tingkat korupsi tertinggi di dunia.

Sejalan dengan pemberian TPP, maka setiap PNS yang bertugas pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, serta disiplin dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam pengelolaan pembangunan, pemberdayaan masyarakat, maupun pelayanan publik. Melalui pemberian TPP atau Tunjangan Kinerja Daerah dapat meningkatkan kesejahteraan PNS, serta meningkatkan motivasi kerja PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kebijakan pemberian TPP kepada PNS bersifat rutin setiap bulan.

1.3. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, khususnya dalam konteks mengenai implementasi kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian menurut Adi Susanto, Fachruzzaman, dan Abdullah berjudul Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Provinsi Bengkulu (Adi

Susanto, Fachruzzaman, Abdullah, 2020) Hasil ini memberikan gambaran bahwa tidak semua pegawai yang menerima tunjangan profesi memiliki dorongan untuk meningkatkan kompetensinya terutama meningkatkan pendidikan formalnya. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang dimilikinya sudah cukup memadai dalam menunjang pekerjaannya, apalagi bidang keilmuan pegawai sesuai dengan bidang studi yang diembannya. Kondisi ini terjadi karena tunjangan profesi yang diterimanya, digunakan untuk pemenuhan kebutuhan pokok dirinya dan keluarganya. Peningkatan kesejahteraan pegawai diwujudkan dalam bentuk pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Penelitian Rismawati Maruf berjudul Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Di Kantor Kecamatan Bunaken Manado, analisis Dampak Dari Penilaian Kinerja Yang Berdampak Pada Absensi pegawai Dan Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai Masih Terdapat Berbagai Hambatan (Rismawati Maruf) menemukan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang di berikan oleh pegawai tersebut di maksudkan untuk memotivasi atau merespons kinerja kerja pegawai terhadap usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan 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. Penelitian Achmad Guntur Putratama berjudul Pelaksanaan Kebijakan Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Di Pemerintahan Kota Yogyakarta (Achmad Guntur Putratama) menemukan Pelaksanaan kebijakan tambahan penghasilan pegawai di Pemerintah Kota Yogyakarta belum dijalankan secara maksimal karena tujuan dari kebijakan tersebut belum sepenuhnya tercapai yakni untuk meningkatkan kinerja, disiplin, dan semangat kerja pegawai. Penilaian kinerja menjadi kendala utama didalam pelaksanaan kebijakan ini, penilaian kinerja pegawai yang hanya bersifat formalitas membuat pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta tidak termotivasi dengan pemberian tambahan penghasilan.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni berbagai program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana dalam mengatasi masalah mengenai kebijakan dari pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) guna meningkatkan kinerja para pegawai, menggunakan indikator yang berbeda juga dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari John Miner dalam Sedarmanto (2009:11) dimana mengemukakan beberapa indikator kinerja yang

terdiri dari kualitas kinerja, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, pegawai dalam menggunakan waktu kerja dan perilaku kerja sama antar pegawai.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pasca pemberian tambahan penghasilan, untuk mengetahui dan menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambat kinerja pegawai setelah pemberian tambahan penghasilan, untuk mengetahui dan menganalisis upaya mengatasi faktor penghambat kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat.

II. METODE

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini menggunakan pendekatan induktif melalui metode deskriptif. Penelitian dengan pendekatan induktif merupakan sebuah pendekatan dengan mencoba memberikan pemahaman konsep yang bersifat khusus ke umum serta menarik kesimpulan secara umum dari fakta-fakta empiris yang ada dilapangan.

Pendekatan induktif merupakan sebuah metode berpikir dalam memberikan alasan yang dimulai dari pernyataan-pernyataan yang khusus untuk mengurutkan suatu argumentasi yang bersifat umum. Proses induktif penelitian kualitatif dimulai dari pengumpulan informasi yang dilakukan oleh peneliti sesuai dengan fokus yang diangkat. Informasi atau data yang telah diperoleh selanjutnya akan dipertanyakan oleh peneliti dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang telah dibuat untuk tujuan penelitiannya. Selanjutnya adalah mengelompokkan kategori-kategori kepada apa yang akan diteliti agar penelitian yang dilakukan terencana. Pencarian pola (teori) dilakukan oleh peneliti untuk mengaitkan hubungan apa yang diawali dengan teori yang ada kemudian peneliti mengembangkan teori yang telah ada untuk kemudian dibandingkan dengan teori yang lainnya.

Sesuai dengan teori menurut Simangunsong (2016:190) menjelaskan bahwa, “penelitian kualitatif dapat disebut dengan penelitian partisipatif yang memungkinkan penelitian menjadi fleksibel sehingga dapat menyesuaikan dengan gejala dan kondisi di lapangan yang sebenarnya. Selanjutnya, pada penyusunan laporan akhir ini penulis menerapkan metode deskriptif. Menurut Moleong (2013:43) menjelaskan bahwa metode deskriptif merupakan suatu metode yang mendalami latar dari suatu kelompok, objek, kondisi, dan keadaan yang terjadi

pada masa sekarang. Menurut Simangunsong (2016:211) “Teknik pengumpulan data penelitian yang total dilakukan di lapangan dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai alat utama pendekatan penelitian dan observasi serta dokumentasi sebagai alat pendukung dari setiap pendekatan penelitian. Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Selanjutnya Menurut Miles dan Huberman dalam Simangunsong (2016:226) menyatakan “analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh melalui beberapa tahapan”.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Kualitas Kinerja Pegawai

(1) Sasaran Kinerja Pegawai

Sesuai dengan Grafik SKP pegawai yang merupakan rekapan hasil kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dalam kurun waktu 5(lima) tahun terakhir, dapat memperlihatkan kondisi kinerja PNS sebelum dan setelah adanya pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pasca pemberian TPP dinilai sangat baik dari pada sebelumnya.

(2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang penulis teliti yaitu kepuasan dari sisi pegawai terhadap kebijakan pemerintah tentang adanya tambahan penghasilan pegawai yang telah ditetapkan oleh pemerintah kabupaten pada tahun 2019 lalu kepada pegawai negeri sipil kabupaten Tanah datar. Penulis beranggapan bahwa hal tersebut sudah berjalan cukup baik dan langsung terlihat adanya antusias dari para pegawai, namun masih terdapat kendala yang terkadang menjadi penghambat dikarenakan masih adanya pegawai yang datang terlambat dan ada juga yang tidak datang. Hal ini lah yang menjadi kendala bagi pegawai sehingga TPP yang diterima oleh pegawai tidak penuh 100%.

(3) Pelayanan Kepada Masyarakat

Keadaan layanan kinerja Dinas Pemberdayaan masyarakat Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga berencana telah dilakukannya kuesioner dan dibagikan kepada masyarakat yang mendatangi kantor dinas dan menghasilkan hasil yang sangat memuaskan setelah melakukan evaluasi terhadap kuesioner tersebut.

3.2. Jumlah Pekerjaan yang Dihasilkan

(1) Produktivitas

Produktivitas adalah proses dari suatu pekerjaan yang menghasilkan output tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Pemberian tambahan Penghasilan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas pegawai baik dari kinerja serta kemampuan pegawai dalam memenuhi beban kerja. Persepsi sementara bahwa, karena jumlah masyarakat yang padat, tentunya Pegawai akan menghasilkan jumlah pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan dengan yang lain yang berada di Kabupaten Tanah Datar, oleh karena itu pegawai untuk tetap menjaga komitmen dan meningkatkan capaian kinerja bagi pegawai.

(2) Pemenuhan Beban Kerja Pegawai

Pemenuhan beban kerja dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai dasar pemberian TPP. Sebelum adanya TPP semua pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dilakukan dengan seadanya sesuai keinginannya, namun ketika adanya TPP sebagian besar pegawai sudah mampu untuk memenuhi beban kerja yang menjadi tanggung jawab dari masing-masing pegawai. Penulis menyimpulkan bahwa beban kerja sangat mempengaruhi pemberian TPP. Oleh karena itu pegawai sangat dituntut bertanggung jawab atas apa yang telah diberikan kepadanya masing masing. Tidak hanya pegawai saja, unsur pimpinan pun diperlukan untuk mengingatkan bawahannya atas apa yang dikerjakannya.

3.3. Penggunaan Waktu dalam Bekerja

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan selama melaksanakan penelitian bahwa pengawasan pimpinan diperlukan agar meningkatkan disiplin pegawai. Hal ini juga didukung dengan tindakan tegas yang di ambil oleh pimpinan saat ada oknum pegawai yang ketahuan tidak berada ditempat pada saat jam kerja.

3.4 Perilaku Kerja Sama dalam Tim Kerja

(1) Komunikasi

Komunikasi merupakan hal pertama dalam penyampaian informasi kepada para pelaksana kebijakan yang ada. Kejelasan dalam informasi yang di terima sangatlah berpengaruh dalam penyelenggaraan kebijakan yang telah menjadi ketentuan agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya.

(2) Kemampuan Bekerja Sama dalam Tim

Dalam sebuah organisasi maupun kelompok, kerja sama akan menjadi sebuah kebutuhan dalam keberhasilan mencapai tujuan. Kerja sama antar anggota organisasi atau kelompok menjadi sebuah dorongan yang menghasilkan energi ataupun motivasi bagi setiap individu yang tergabung dalam sebuah tim kerja tersebut. Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana bahwa hasil penilaian SKP menunjukkan tingkat kerja sama antar pegawai dinilai baik.

(3) Penegakan Peraturan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan bahwa tidak semua pegawai mempunyai sikap yang baik dalam menunjang kebijakan yang ada. Masih adanya pegawai yang melanggar dalam pelaksanaannya padahal itu sudah merupakan kewajiban seorang pegawai negeri sipil mulai dari diangkat menjadi pegawai sampai pensiun nanti. Sikap pimpinan juga menentukan kebijakan tersebut dapat berjalan sesuai dengan aturan yang ada atau tidak.

3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian kinerja pegawai pasca pemberian tambahan penghasilan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tanah Datar yang menjadikan perbedaan terhadap penelitian terdahulu adalah dalam melaksanakan penelitian penulis menggunakan jenis metode deskriptif kualitatif (metode penelitian naturalistik) dengan pendekatan induktif karena analisis data secara induktif adalah metode penelitian berdasarkan data maupun fakta yang dikumpulkan kemudian dapat menggambarkan permasalahan secara cermat karakteristik suatu masalah yang sedang diteliti oleh penulis. Dimana hal ini yang menjadi perbedaan terhadap penelitian sebelumnya kemudian penulis menggunakan teori yang berbeda dari penelitian sebelumnya penulis menggunakan teori Koteen dalam Salusu (Salusu, 2008).

Penelitian menurut Adi Susanto, Fachruzzaman, dan Abdullah berjudul Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Provinsi Bengkulu (Adi Susanto, Fachruzzaman, Abdullah, 2020) Hasil ini memberikan gambaran bahwa tidak semua pegawai yang menerima tunjangan profesi memiliki dorongan untuk meningkatkan kompetensinya terutama meningkatkan pendidikan formalnya. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang dimilikinya sudah cukup memadai dalam menunjang pekerjaannya, apalagi bidang keilmuan pegawai sesuai dengan bidang studi yang diembannya. Kondisi ini terjadi karena tunjangan profesi yang diterimanya, digunakan untuk pemenuhan kebutuhan pokok dirinya dan keluarganya. Peningkatan kesejahteraan

pegawai diwujudkan dalam bentuk pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Penelitian Rismawati Maruf berjudul Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Di Kantor Kecamatan Bunaken Manado, analisis Dampak Dari Penilaian Kinerja Yang Berdampak Pada Absensi pegawai Dan Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai Masih Terdapat Berbagai Hambatan (Rismawati Maruf) menemukan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang di berikan oleh pegawai tersebut di maksudkan untuk memotivasi atau merespons kinerja kerja pegawai terhadap usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan 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.

Penelitian Achmad Guntur Putratama berjudul Pelaksanaan Kebijakan Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Di Pemerintahan Kota Yogyakarta (Achmad Guntur Putratama) menemukan Pelaksanaan kebijakan tambahan penghasilan pegawai di Pemerintah Kota Yogyakarta belum dijalankan secara maksimal karena tujuan dari kebijakan tersebut belum sepenuhnya tercapai yakni untuk meningkatkan kinerja, disiplin, dan semangat kerja pegawai. Penilaian kinerja menjadi kendala utama didalam pelaksanaan kebijakan ini, penilaian kinerja pegawai yang hanya bersifat formalitas membuat pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta tidak termotivasi dengan pemberian tambahan penghasilan.

3.6. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Keterbatasan yang menjadi hambatan merupakan salah satu masalah yang harus diselesaikan oleh Dinas PMDPPKB Kabupaten Tanah Datar. Agar para pegawai dapat termotivasi serta kinerja mereka lebih baik lagi dan tidak menurun yang nantinya dapat menimbulkan dampak buruk kepada semuanya.

IV. KESIMPULAN

1. Pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan dalam meningkatkan kinerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dapat dikatakan belum baik. Hal ini ditandai dengan adanya analisis indikator kinerja pegawai yang dilakukan oleh penulis.
2. Faktor pendukung pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah:
 1. Keterampilan setiap pegawai yang dinilai mampu terhadap tugas yang diberikan

2. Lingkungan kerja yang nyaman yang meningkatkan kinerja setiap pegawai
3. Motivasi kerja pada pegawai
3. Faktor penghambat pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah:
 - a. Masih adanya tindak indiscipliner yang dilakukan oleh pegawai
 - b. Sumber Daya Manusia yang Belum Memadai
 - c. Sarana dan Prasaranan yang kurang memadai
4. Untuk mengatasi hambatan tersebut, maka perlu dilakukan upaya sebagai berikut:
 1. Peningkatan pola pengawasan terhadap hasil kerja pegawai
 2. Unsur pimpinan mencoba menjadi contoh dan teladan bagi para pegawai
 3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat yang telah membantu dan mendidik penulis selama melakukan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

Simangunsong, Fernandes. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2017. *Kapita Selekta Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2014. *Transformasi Organisasi Perubahan Status Desa Menjadi Kelurahan*. Bandung: Alfabeta

Sembiring, Masana. 2012. *Budaya Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokusmedia.

Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.

Wasistiono, Sadu, Ismail Nurdin, M. Fahrurozi. 2009. *Perkembangan Organisasi Kecamatan Dari Masa ke Masa*. Bandung: Fokusmedia.

Tahir, M. Irwan dan Ani Martini. 2015. *Mendesain Organisasi Perangkat Daerah Yang Efisien Dan Efektif*. Bandung: Institut Pemerintahan Dalam Negeri

B. Perundang-undangan

Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011

Peraturan Bupati Kabupaten Tanah Datar no. 24 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar

Peraturan Bupati Kabupaten Tanah Datar no. 13 Tahun 2020 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar

C. Sumber Lain

<https://nasional.kompas.com/read/2020/09/23/18442401/ombudsman-pelayan-publik-tidak-boleh-diskriminatif>. Diakses pada hari selasa, tanggal 29 September 2020.

https://kaltengpos.co/berita/-51702-laporkan_kinerja_pns_yang_tidak_disiplin.html. Diakses pada hari rabu, tanggal 30 september 2020.
