

Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Implementation of Governor Regulation Number 3 of 2021 About Additional Employee Income in Improving Employee Performance and Discipline at the Industry and Trade Office of North Sumatra Province

Sri Hastuti¹⁾, R. Hamdani Harahap²⁾ & Budi Hartono^{*1)}

1) Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

2) Departemen Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara,
Indonesia

Diterima: 20 Mei 2022; Direview: 24 Mei 2022; Disetujui: 30 Juni 2022

*Corresponding Email: isnaini@staff.uma.ac.id

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah Menganalisis Implementasi dan hambatan Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Metode deskriptif digunakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Cara mengumpulkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti sehingga bisa dijelaskan secara deskriptif. Analisis data merupakan suatu proses menemukan dan Menyusun data secara sistematis yang didapatkan dari hasil wawancara dan observasi lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi nya masih kurang optimal seperti: Komunikasi tidak semua informasi yang dibutuhkan disampaikan dan beberapa pegawai memiliki tingkat pemahaman yang kurang baik; Sumber Daya masih belum maksimal mulai fasilitas internet maupun aplikasi yang digunakan pegawai; Disposisi Kejujuran pegawai belum optimal karena data dengan kenyataan tidak sesuai; Struktur Birokrasi Koordinasi yang dilakukan belum maksimal disebabkan pegawai memiliki kesibukan masing – masing. Faktor penghambatnya adalah pegawai dinilai kurnag informatif, sambungan internet lambatan dan aplikasi yang digunakan sering mengalami gangguan, tingkat kejujuran beberapa pegawai kurang baik, kesibukan masing – masing pegawai mengakibatkan koordinasi memakan waktu lebih lama.

Kata Kunci: Implementasi; Peraturan Gubernur; Tambahan Penghasilan Pegawai; Meningkatkan Kinerja; Disiplin Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to analyze the implementation and obstacles of the Governor's Regulation Number 3 of 2021 concerning Additional Employee Income in Improving Employee Performance and Discipline at the Industry and Trade Office of North Sumatra Province. Descriptive method is used by using a qualitative approach. How to collect data related to the problem under study so that it can be explained descriptively. Data analysis is a process of systematically finding and compiling data obtained from interviews and field observations. The results of the study show that the implementation is still less than optimal, such as: Communication not all the information needed is conveyed and some employees have a poor level of understanding; Resources are still not maximized starting from internet facilities and applications used by employees; Disposition Honesty of employees is not optimal because the data with reality do not match; The structure of the Bureaucratic Coordination has not been maximized because the employees have their respective activities. The inhibiting factors are that employees are considered less informative, internet connections are slow and the applications used often experience interference, the honesty level of some employees is not good, the busyness of each employee causes coordination to take longer.

Keywords: Implementation; Governor Regulation; Additional Employee Income; Improve the performance; Employee Discipline

How to Cite: Hastuti, S., Harahap, H., & Hartono, B. (2022). Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS). 5 (1): 627-635



PENDAHULUAN

Pada saat ini masyarakat sedang menghadapi perubahan jaman ke arah era modern sehingga mempengaruhi orientasi dan nilai hidup di beberapa bidang seperti ekonomi, sosial, ilmu pengetahuan dan teknologi. Fenomena tersebut cukup mempengaruhi kepada nilai kehidupan individu maupun organisasi khususnya lingkungan yang dituntut untuk dapat beradaptasi dan berkembang sesuai dengan tantangan yang dihadapi, sama halnya dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Negara Republik Indonesia benar-benar sedang menghadapi dahsyatnya kemajuan organisasi dan sumber daya manusia yang sangat menunjukkan transparansi pada era persaingan kerja dan perdangan bebas, informasi dan komunikasi juga turut berubah kurun waktu pada abad 21. Namun dalam sudut pandang berlawanan, berkembang kelemahan akibat kelalaian organisasi dan aparaturnegara dalam berbagai dimensi budaya kerjanya, berbagai paradigma pemerintahannya, serta karakteristik dari pemerintahannya di era desentralisasi (Fahmi et al., 2019; Handoko, 2016).

Posisi pegawai negeri sipil adalah sebagai unsur aparaturnegara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang terikat oleh undang-undang serta ketentuan lain, mengenai norma dan etika dapat disebut dengan kode etik pegawai negeri sipil. Selain itu, pegawai negeri sipil terikat dengan sumpah dan janji PNS sebagaimana yang terdapat pada PP No. 21 tahun 1975. Dalam melaksanakan tugasnya setiap pegawai negeri sipil harus memahami dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, menjunjung tinggi ketidakterpilih kepada semua golongan, masyarakat, individu, serta tidak diskriminatif pada saat melakukan pelayanan. Selain itu, setiap pegawai negeri sipil harus menjunjung akuntabilitas dengan bertanggung jawabkan semua tugas yang di laksanakan kepadanya baik kepada bangsa dan negara maupun kepada masyarakat melalui pimpinan ataupun atasnya (Hidayat et al., 2020; Herawati et al., 2020).

Disiplin merupakan suatu masalah yang dialami oleh pegawai negeri sipil, banyaknya aduan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan pegawai negeri sipil sejak orde baru telah banyak keluhan yang disampaikan oleh masyarakat. Ketika reformasi bergulir dan otonomi daerah telah terwujud maka aduan menjadi lebih banyak diberikan masyarakat kepada pegawai negeri sipil di era sebelumnya. Mengikuti perkembangan teknologi informasi, aduan yang disampaikan tidak hanya melalui media massa, namun aduan telah sampai secara terbuka, baik melalui situs resmi pemerintah ataupun melalui situs interaktif yang umumnya menyatakan bahwa hingga saat ini kualitas pegawai negeri sipil kurang berkompeten (Lubis et al., 2020; Husni, et al., 2022).

Berpengaruhnya disiplin kerja merupakan anggapan individu mengenai sumber pengendalian perilakunya. Pada setiap individu memiliki pandangan yang berbeda tentang sumber pengendali yang mempengaruhi perilaku dan hasil yang dicapai dalam kehidupannya. Beberapa individu lebih menganggap bahwa hasil yang dicapai dikendalikan dirinya sendiri (internal), beberapa individu yang lain lebih menganggap bahwa hal-hal seperti nasib, kesempatan atau kekuatan lain diluar dirinya yang dapat mempengaruhi perilaku dan hasilnya (Ismail et al., 2018; Mahdani et al., 2022). Reformasi birokrasi merupakan salah satu cara yang tepat untuk membangun kepercayaan rakyat. Reformasi birokrasi adalah perubahan dalam suatu sistem yang bertujuan mengubah struktur, tingkah laku, dan keberadaan yang sudah lama. Reformasi birokrasi merupakan ruang lingkupnya tidak hanya sebatas kepada proses dan prosedur, namun juga terkait perubahan pada tingkat struktur dan sikap serta tingkah laku (Manalu et al., 2020; Pane et al., 2020).

Sejalan dengan kebijakan desentralisasi di pemerintahan, maka pada bidang kepegawaian ada sebagian kewenangan yang diberikan kepada kepala daerah yang dikelola didalam sistem kepegawaian daerah. Secara umum di Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 menyebutkan bahwa kepegawaian daerah adalah sistem dan prosedur yang telah di atur dalam perundang-undangan yang meliputi perencanaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, pengujian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak, kewajiban, tanggung jawab, larangan, sanksi dan penghargaan merupakan sub sistem dari kepegawaian nasional.



Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah bagian dari birokrasi pelayanan publik pada lingkungan pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. Tidak lupa tentunya dengan tuntutan dalam melakukan tugasnya, pelaksanaan tugas mutlak membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan berkompetensi pada bidangnya. Keunggulan yang menjadi tolak ukur dari pengetahuan, keterampilan serta perilakunya.

Bagi pegawai negeri sipil tambahan penghasilan adalah tambahan yang didapatkan oleh pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil yang berkaitan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. Tunjangan kinerja daerah adalah salah satu penyempurnaan dari tunjangan yang telah ada sebelumnya dan akan menjadi satu tunjangan yang telah ada dan akan menjadi tunjangan yang lebih spesifik untuk memacu kinerja dan sekaligus menjamin keadilan pada saat pemberian tunjangan (Siregar et al., 2019; Syari et al., 2019). Tunjangan kinerja daerah diberikan demi melaksanakan reformasi birokrasi disebabkan pesatnya perkembangan jaman dan semakin banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh negara, dalam perkembangan penyelenggaraan pemerintah telah terjadi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan cara meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengelolaan keuangan negara perlu ada rangka pemerintahan yang kuat (Pinayungan et al., 2018; Saragih et al., 2022).

Pada tingkat provinsi terdapat kebijakan yang dikeluarkan oleh Kepala Daerah untuk mengatur tambahan penghasilan pegawai negeri sipil. Sumatera Utara memiliki Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang diterbitkan berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Kepala Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan bagi PNS setelah mendapatkan persetujuan Menteri. Dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan PNS dan CPNS di lingkungan daerah Pemerintahan Daerah.

Seorang ASN, staf di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara, Jumat 6 Maret 2020, mengaku tertundanya penerimaan TPP tersebut menjadi pembicaraan di antara ASN. "Kalau itu (TPP) sudah jadi pembahasan (viral) belum cair 2 bulan ini. Belum ada pergub, makanya belum cair TPP nya. Tanya lah kesemua ASN Pemprov, pasti jawabannya sama," ucap ASN tersebut. Plt Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provsu Ismail Singa meminta agar ASN bisa memaklumi kondisi yang ada. sumber DRBerita Sabtu, 07 Maret 2020. Sejalan dengan data yang diperoleh tentang realisasi pencapaian program 2019-2020 Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara kurang maksimal dapat dilihat masih banyaknya program yang belum tercapai.

Adanya pendapat yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai negeri sipil kurang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat diakibatkan gaji yang kecil. Karena itu, peneliti ingin mengetahui lebih dalam tentang implementasi peraturan gubernur tentang tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja dan disiplin kerja pegawai. Peraturan Gubernur Sumatera Utara setiap tahun mengalami perubahan untuk menyesuaikan jumlah nominal Tambahan Penghasilan Pegawai dengan ketentuan penilaian Tambahan Penghasilan Pegawai yang telah ditentukan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.

Isu-isu permasalahan yang masih terjadi di Dinas Perindustrian Perdagangan Provinsi Sumatera Utara seperti kurang baiknya kinerja pegawai disebabkan pegawai yang tidak disiplin mulai dari pegawai yang tingkat ketepatan waktu datang ke kantor maupun ketepatan waktu pulang dari kantor sangat kurang, melakukan kecurangan absensi dengan berbagai cara, tidak patuhnya pegawai dengan peraturan kantor, masih ada pegawai yang kurang rapih dalam



berpakaian menyebabkan kesulitan dalam menentukan Tambahan Penghasilan Pegawai yang akan diberikan.

Berdasarkan penjelasan diatas, **tujuan dari Penelitian ini adalah** Menganalisis Implementasi dan hambatan Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini memakai metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, caranya mengumpulkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti sehingga bisa dijelaskan secara deskriptif. Menurut Sugiyono (2012) mengatakan bahwa pendapat tentang metode kualitatif adalah penelitian yang berdasarkan filsafat post positivisme, yang akan digunakan sebagai bahan penelitian pada kondisi objek alamiah, di penelitian ini yang menjadi instrumen kunci merupakan peneliti.

Penelitian kualitatif berfungsi memperoleh fokus pada upaya untuk menjawab makna yang ada dalam realitas yang terungkap lewat data yang sudah terkumpul. Pendekatan kualitatif dapat memberikan data deskriptif berupa kata-kata berbentuk tulisan maupun lisan yang diberikan orang-orang dan kebiasaannya.

Dalam melakukan penentuan informan penelitian akan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012) Teknik Purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Informan penelitian merupakan orang yang mengetahui informasi tentang objek penelitian tersebut. Informan penelitian pada penelitian ini yaitu didapatkan berasal dari wawancara langsung yang disebutkan sebagai narasumber. Pada penelitian ini untuk menentukan informan penelitian adalah memilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu, yang benar-benar mengetahui suatu objek yang sedang diteliti oleh peneliti. Informan kunci adalah Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, Informan utama adalah Kepala Bidang Perdagangan Dalam Negeri Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Informan tambahan adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Sugiyono (2012) mengatakan bahwa analisis data merupakan suatu proses menemukan dan Menyusun data secara sistematis yang didapatkan dari hasil wawancara dan observasi lapangan, dengan menggunakan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori, mengelompokkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, Menyusun ke dalam pola, mempunyai makna yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti maupun orang lain. Miles and Huberman (Sugiyono, 2011) menjelaskan terdapat 3 langkah dalam analisis data, yaitu reduksi data, display data, dan verifikasi data.

Reduksi data, menurut Sugiyono (2012) mereduksi data berarti merangkum, menentukan hal pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya. Sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan peneliti dalam melakukan pengumpulan data. Dari data yang telah direduksi akan mendapatkan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

Display data, setelah data direduksi, langkah selanjutnya dalam analisis data adalah menyajikan data. Menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif dengan mendisplaykan data, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan yang telah dipahami.

Verifikasi data, dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan akan mendapat jawaban rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, namun mungkin juga tidak, disebabkan masalah dan rumusan masalah bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Namun kesimpulan yang dijelaskan pada

tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai

Dalam Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara berdasarkan kepada Teori Edwards III dalam (Subarsono, 2011) seperti komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi.

1. Komunikasi.

Implementasi pada suatu program wajib diawali dengan adanya penyampaian informasi ke semua pihak yang berkepentingan, sehingga komunikasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi tersebut. Secara umum dapat di jelaskan komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari sumber informasi ke penerima. Perlu diperhatikan jika informasi harus disampaikan melalui proses transmisi yang dapat menyampaikan informasi dengan jelas dan konsesiten bagi penerima informasi. Hal ini sangat tergantung bagaimana pemberi informasi melakukan komunikasi agar dapat diterima oleh penerima informasi.

Transmisi. Seluruh pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan peraturan tentang Tambahan Penghasilan Pegawai terlebih dahulu harus mengetahui peraturan yang akan di implementasikan dan cara melaksanakannya. Maka Tambahan Penghasilan Pegawai wajib di sampaikan kepada semua pihak yang berkepentingan menggunakan transmisi yang tepat, tugas utama pada penyampaian informasi tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. Peraturan tentang tambahan penghasilan pegawai telah disampaikan kepada seluruh pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara melalui memo dinas kemudian mengadakan rapat sosialisasi dan melalui pesan whatsapp, namun tidak semua informasi disampaikan kepada pegawai seperti informasi mengenai cara penggunaan dan penjelasan tentang aplikasi yang digunakan pegawai.

Kejelasan. Komunikasi yang dapat disampikan dengan jelas dan lengkap terkait informasi yang dtuhkan. Informasi harus mudah di pahami agar semua pihak bisa mengambil keputusan yang sesuai dengan kepentingnya, maka dalam penyampaian informasi harus disertai dengan penjelasan yang cukup untuk semua pihak yang berkepentingan. Informasi telah disampaikan sesuai dengan isi memo dinas yang dibuat oleh kepala dinas dan diagendakan dalam rapat sosialisasi terkait Peraturan tentang Tambahan Penghasilan Pegawai, namun terdapat sedikit hambatan terdapat beberapa pegawai yang belum memahami cara penggunaan aplikasi yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja dan disiplin pegawai.

Konsisten. Dalam menyampaikan informasi seharusnya dilakukan terus menerus sesuai dengan perubahan yang terjadi terkait peraturan tentang tambahan penghasilan pegawai agar mudah dipahami oleh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Informasi telah disampaikan terus menerus oleh bagian sekretariat kepada seluruh pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Sumber Daya.

Sumber daya merupakan hal yang penting dalam pengimplementasian kebijakan, seperti kebijakan Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki sumber daya sebagai pendukung Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.

Kemampuan. Kemampuan merupakan faktor yang menentukan pelaksana kebijakan berhasil atau tidak terlaksananya suatu kebijakan. Pelaksana dituntut memiliki kemampuan



dalam penerapan kebijakan agar berjalan sesuai yang diharapkan dan tepat sasaran. Kemampuan yang dimiliki pegawai pada sekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik, namun untuk jumlah pegawai sepertinya masih kurang terutama yang berhubungan langsung dengan pegawai lain dan menjawab pertanyaan yang diajukan oleh pegawai yang masih kurang memahami informasi.

Fasilitas. Fasilitas merupakan hal yang dibutuhkan dalam implementasi suatu kebijakan dan merupakan faktor pendukung keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Fasilitas pendukung dalam keberhasilan implementasi suatu kebijakan yaitu sarana dan prasarana. Fasilitas telah disediakan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan seperti jaringan internet/wifi untuk memberikan akses kepada seluruh pegawai namun terdapat kendala dengan koneksi internet terkadang terputus dan dinilai cukup lambat, untuk aplikasi yang dibuat dan dikelola langsung oleh Kominfo sering mengalami gangguan error pada server.

Partisipasi. Partisipasi merupakan hal ikut sertanya orang dalam organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Ikut serta orang dalam organisasi berperan mempengaruhi proses perencanaan, pelaksanaan kebijakan yang sedang maupun akan di implementasikan. Seluruh pegawai yang bertugas pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara telah ikut serta dalam melaksanakan peraturan tentang tambahan penghasilan pegawai yang telah dibuat oleh Gubernur Provinsi Sumatera Utara.

3. Disposisi.

Disposisi merupakan sikap dari pelaksana kebijakan harus memiliki kemampuan dalam pelaksanaannya. Sifat tersebut seperti komitmen, kejujuran dan tanggungjawab yang akan dijelaskan sebagai berikut.

Kewajiban. Kewajiban atau komitmen dari pelaksana kebijakan dalam melaksanakan kebijakan. Tanpa adanya kewajiban maka pelaksana tidak akan bekerja dengan serius melakukan pekerjaannya. Kewajiban pegawai negeri sipil untuk melaporkan hasil kinerja dan disiplin kedalam aplikasi yang telah disediakan.

Tanggungjawab. Tanggungjawab merupakan sifat pribadi seorang dalam suatu pekerjaan berkaitan dengan tugas dan wewenangnya. Pegawai harus melakukan pekerjaan yang memang harus dilakukan karena hal tersebut merupakan tugasnya. Tanggungjawab pegawai dalam hal ini laporan kinerja dan disiplin melalui aplikasi sebagai bahan penilaian besaran yang akan mereka terima, seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara telah bertanggungjawab dan melaporkan hasil kinerja dan disiplin mereka.

Kejujuran. Kejujuran merupakan salah satu sifat dari seseorang yang cukup mempengaruhi pekerjaannya. Seseorang perlu menjunjung tinggi kejujuran dalam melakukan tindakan, baik dalam pekerjaan ataupun penilaian. Dalam hal ini berkaitan penilaian kinerja dan disiplin untuk menentukan besaran tambahan penghasilan pegawai yang akan diterima. Tingkat kejujuran pegawai sudah cukup baik, namun terdapat beberapa pegawai yang tidak jujur dalam melaporkan data mengenai kinerja dan disiplin mereka melalui aplikasi, sebenarnya pada kondisi dilapangan pegawai tidak ada di ruangan kerja tanpa pemberitahuan ataupun alasan yang jelas ketika meninggalkan lingkungan kantor.

4. Struktur Birokrasi.

Struktur Birokrasi dapat mempengaruhi implementasi kebijakan yang ada pada suatu instansi atau organisasi. Struktur birokrasi meliputi mulai dari pembagian tugas dan koordinasi seperti yang akan dijelaskan sebagai berikut ini.

Pembagian Tugas. Pembagian tugas pada struktur organisasi merupakan suatu hal yang harus dilakukan agar setiap pegawai berperdan sesuai dengan tugas dan keahlian masing-masing. Pembagian tugas perlu dilakukan agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan tugas dalam pekerjaan. Pembagian tugas pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara telah sesuai dengan ketentuan yaitu berdasarkan Permen PAN-RB yang terbaru.

Koordinasi. Koordinasi berfungsi sebagai penghubung antara kegiatan yang awalnya tidak terhubung menjadi terhubung satu sama lain. Koordinasi menjadikan suatu kegiatan menjadi terstruktur menjadikan kegiatan lebih efisien. Tingkat koordinasi antar pegawai masih kurang

optimal dan tingkat koordinasi antar OPD terkait tambahan penghasilan pegawai kurang baik disebabkan masing – masing pegawai memiliki kesibukan lain diluar tambahan penghasilan pegawai yang mengakibatkan proses memakan waktu yang cukup lama.

Standart Operating Procedure (SOP). Pada suatu kegiatan yang membutuhkan kerja sama orang lain di insantsi memiliki *Standart Operating Prosedure (SOP)* yang dapat membantu pekerjaan. *Standart Operating Prosedure (SOP)*. SOP telah dilakukan sesuai dengan arahan yang telah diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) namun karena lain bal proses penyampaian informasi kepada OPD termasuk Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara cukup memakan waktu, semenetara pihak Badan Kepegawaian Daerah (BKD) ingin segera dilaksanakan.

Faktor Hambatan dalam Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Dinas Perindsutrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara harus menjalankan kebijakan terkait peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai yang akan di implementasikan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesjahtreaan pegawai pada seluruh OPD di lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara termasuk Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu yang sudah mengimplementasikan peraturan tentang tambahan penghasilan pegawai yang dibuat oleh Gubernur Sumateraa Utara. Namun dalam pelaksanaanya masih memiliki hambatan seperti pada dimensi berikut;

Komunikasi. Tidak semua informasi dismapaikan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara melalui bagian Sekretariat seperti cara penggunaan aplikasi yang digunakan oleh pegawai, masih terdapat pegawai yang belum memahami informasi yang diberikan terkait peraturan tentang tambahan penghasilan pegawai.

Sumber Daya. Jumlah pegawai pada Sekretariat masih kurang yang bertugas menangani TPP dan fasilitas yang disediakan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara seperti internet/wifi dinilai kurang baik karena kecepatan internet yang lambat dan aplikasi yang digunakana belum optimal karena server yang digunakan sering mengalami kendala seperti server down atau error pada aplikasi.

Disposisi. Tingkat kejujuran beberapa pegawai pada Dinas Perindsutrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara menjadi hambatan berdasarkan data pada aplikasi untuk penilaian menggunakan laporan kinerja dan displin dengan pengakuan atasan langsung berbeda bahwa pegawai sering meninggalkan lingkungan kantor tanpa pemberitahuan kepada atasan langsung.

Struktur Birokrasi. Koordinasi antar pegawai dan antar OPD mengalami hambatan disebabkan kesibukan masing-masing pegawai diluar tugas terkait TPP, proses penyampaian informasi terkait SOP oleh BKD memakan waktu cukup lama sementara pihak BKD membuat batas waktu penginputan data laporan kinerja dan disiplin pegawai.

SIMPULAN

Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara masih kurang optimal seperti: Komunikasi tidak semua informasi yang dibutuhkan disampaikan dan beberapa pegawai memiliki tingkat pemahaman yang kurang baik; Sumber Daya masih belum maksimal mulai fasilitas internet maupun aplikasi yang digunakan pegawai; Disposisi Kejujuran pegawai belum optimal karena data dengan kenyataan tidak sesuai; Struktur Birokrasi Koordinasi yang dilakukan belum maksimal



disebabkan pegawai memiliki kesibukan masing – masing. Faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara seperti pegawai dinilai kurnag informatif, sambungan internet lambatan dan aplikasi yang digunakan sering mengalami gangguan, tingkat kejujuran beberapa pegawai kurang baik, kesibukan masing – masing pegawai mengakibatkan koordinasi memakan waktu lebih lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Edwards III, George C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington: Cogressional Quaerterly Inc.
- Fahmi, R. Kadir, A. & Batubara, B.M. (2019). Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Pajak Restoran Di Kota Medan (Studi Kasus Di Badan Pengelolah Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan). *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 1(2) 2019: 115-125,
- Handoko, D., (2016), Implementasi Peraturan Menteri Pertanian Nomor 32 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Dan Pelayanan Informasi Publik, *Jurnal Administrasi Publik*, 6 (2): 147-159.
- Hidayat, R., Badaruddin, B., Warjio, W., & Isnaini, I. (2020). Implementasi Peraturan Bupati Aceh Tamiang Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Bupati Kepada Camat. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 14-25.
- Herawati, R., Sihombing, M., Warjio, W., & Kadir, A. (2020). Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Karo Nomor 2 Tahun 2018 tentang Hari Jadi Kabupaten Karo. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 26-38.
- Lubis, K., Kadir, A., & Harahap, D. (2020). Implementasi Peraturan Gubernur Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(2), 178-189. doi:<https://doi.org/10.31289/strukturasi.v2i2.58>
- Husni, A., Isnaini, I., & Adam, A. (2022). Implementasi Peraturan Bupati Gayo Lues Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pajak Bumi Dan Bangunan Perkotaan Dan Pedesaan. *PERSPEKTIF*, 11(2), 786-796. doi:<https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6297>
- Ismail, W,H, Harahap, R.H. & Kariono. (2018). Implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*. 8 (1): 124-146.
- Mahdani, S., Mardiana, S., & Siregar, N. (2022). Implementasi Peraturan Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. *PERSPEKTIF*, 11(2), 797-808. doi:<https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6331>
- Manalu, S., Kadir, A., & Siregar, N. (2020). Implementasi Peraturan Menteri Agama Tentang Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah Dalam Kinerja Pengawas Pendidikan Agama Islam. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(2), 168-177. doi:<https://doi.org/10.31289/strukturasi.v2i2.57>
- Pane, F., Kadir, A., & Harahap, D. (2020). Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Tentang Pengutamaan Bahasa Indonesia dan Perlindungan Bahasa dan Sastra Daerah. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(2), 141-152. doi:<https://doi.org/10.31289/strukturasi.v2i2.54>
- Pinayungan, J. Kusmanto, H. & Isnaini. (2018). Implementasi Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Tentang Standar Keselamatan Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*. 8 (1): 108-123.
- Saragih, S., Warjio, W., & Adam, A. (2022). Implementasi Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2369-2378. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1079>
- Siregar, I.H, Kadir, A. & Muda, I. (2019). Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 10 Tahun 2012 Tentang Retribusi Pelayanan Kebersihan. *PERSPEKTIF*, 8 (1): 15-19.
- Subarsono, A.G., (2011). *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



Syari, N., Warjio, W., & Kadir, A. (2019). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 156-164

