

**IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA PALEMBANG
NOMOR 5 TAHUN 2022 TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN (TPP) PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA
PALEMBANG (STUDI KASUS PASAL 20 AYAT 1)**

**YESMI PUSPA DEWI
1911279
ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

Background of the problem at the Palembang City Population and Civil Registration Service Office, Palembang City Population and Civil Registration Service, where employees whose attendance rate is less than one month without a valid reason, are given a written warning and deductions are made for additional income in the following month and the problem Others look like the office entry time for employees within the Population and Civil Registration Service office is still late and the employee's exit time is ahead of the stipulated time. The aim that the author wants to achieve in this research is to find out the implementation of Palembang Mayor Regulation Number 5 of 2022 concerning Providing Additional Income (TPP) for Civil Servants in the City Government Environment at the Palembang City Population and Civil Registration Service (Case Study Article 20 Paragraph 1). The research method used in this research is Qualitative Descriptive in connection with the research title regarding the Implementation of Palembang Mayor Regulation Number 5 of 2022 concerning Providing Additional Income (TPP) for Civil Servants in the City Government Environment at the Palembang City Population and Civil Registration Service (Case Study Article 20 Paragraph 1).

Based on the results of research regarding the implementation of Palembang Mayor Regulation Number 5 of 2022 concerning Providing Additional Income (TPP) for Civil Servants in the City Government Environment at the Palembang City Population and Civil Registration Service (Case Study Article 20 Paragraph 1), it has been implemented well but still There are several things that have not been implemented well, including the following: the implementation process in preparing performance reports in accordance with Palembang Mayor Regulation Number 5 of 2022 concerning Providing Additional Income (TPP) for Civil Servants within the Palembang City Government is not optimal. where employees in submitting these reports are often late, this clearly has a big impact on the process of seeking Employee Additional Income (TPP).

Keywords: Implementation, Providing Additional Income

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset utama instansi yang menjadi perencanaan dan aktif dari setiap aktivitas yang ada dalam instansi. Hal ini dikarenakan, karena pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan kebutuhan dan latar belakang pendidikan yang dibawa ke dalam tempat dimana mereka bekerja.

Menurut Pasolong (2007:152) mengemukakan bahwa pegawai merupakan setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Secara hakiki pegawai mempunyai sejumlah kebutuhan, yang pada saat tertentu menuntut pemuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan kebutuhan tersebut. Kebutuhan dan tujuan itu menimbulkan dan mendorong adanya usaha yang terlihat sebagai tingkah laku (perbuatan), karena tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan. Pentingnya tambahan penghasilan terhadap kebutuhan manusia yang memotivasi keinginan untuk mau bekerja secara giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal yang bertujuan membangkitkan suatu kemauan untuk mengerjakan tugas, sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan memberi kepuasan kepada yang bersangkutan dan instansi.

Oleh karena itu, dalam suatu instansi hendaklah seorang pemimpin menyadari akan kebutuhan para pegawainya. Dimana instansi tersebut wajib memberikan imbalan jasa kepada

pegawai yang telah memberikan kemajuan bagi instansi, pada suatu instansi pemberian balas jasa atau gaji (upah) yakni penghasian tambahan pada pegawai merupakan salah satu faktor yang penting atau rangsangan untuk menggerakkan para pegawai agar bekerja lebih efektif.

Selama ini, kebijakan pemberian honorarium kepada PNS hanya terbatas kepada PNS yang terlibat pada kegiatan proyek, pada unit kerja teknis tertentu yang justru menimbulkan ketimpangan dan berpotensi menyulut kecemburuan social antar PNS. Kondisi tersebut mengakibatkan demotivikasi kerja bagi sebagian PNS. Usaha telah dilakukan oleh beberapa Pemerintah Daerah salah satunya adalah Pemerintah Kota Palembang yang sama mencari solusi untuk mengatasi rendahnya pendapatan PNS. Cara yang ditetapkan hamper sama dengan Daerah/Kota yang lain yaitu dengan memberikan tambahan pendapatan secara merata kepada seluruh pegawai, namun yang berbeda adalah syarat pemberian tambahan pendapatan tersebut.

Oleh Karena itu, dengan maksud untuk menggerakkan para pegawai agar berkerja lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya, maka pemerintah memberikan dan mengeluarkan Peraturan tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil.

Ditetapkan ketentuan tersebut maka kemungkinan bagi pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota untuk memberikan tunjangan berupa tambahan penghasilan pegawai bagi PNS daerah asalkan berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi

kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Pendekatan pemberian penghasilan pegawai terhadap PNS diatas sebagai salah satu solusi objektif dan mengatasi rendahnya pendapatan PNS karena salah satu kreteria didasarkan atas prestasi kerja pegawai.

Dengan diberlakukannya kebijakan tambahan penghasilan pegawai diharapkan berdampak pada peningkatan kesejahteraan pegawai dan kinerja pegawai. Pemberian tambahan penghasilan pegawai tersebut bersifat rutin diterima pegawai per-bulan sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menempatkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Disisi lain pemberian tambahan penghasilan pegawai diarahkan agar seluruh PNS termasuk pegawai pada garis depan pelayanan agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai standar prosedur baku yang ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara kerja pegawai itu sendiri dan dengandukungan orang-orang yang berpengaruh penting dalam organisasi tersebut yakni seorang pemimpin. Agar kinerja pegawai berjalan dengan baik maka perlu adanya Tambahan Penghasilan Pegawai atau yang sering disebut dengan TPP. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi penyimpangan, kesalahan dan penyelewangan. Yang akan dilakukan oleh seorang pegawai pemerintahan.

Pengertian dari Tambahan Penghasilan Pegawai yaitu semua pendapatan atau balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan kepada pegawai adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang tepat disamping untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimaksud pula untuk membuat pegawai memiliki kesetiaan berkerja di instansi dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini.

Berdasarkan fenomena yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang dimana pegawai yang tingkat kehadirannya kurang dalam satu bulan tanpa alasan yang sah, diberikan sanksi teguran tertulis dan dilakukan pemotongan untuk tambahan penghasilan pada bulan berikutnya dan permasalahan yang lain terlihat seperti jam masuk kantor bagi pegawai pada lingkup kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil masih terlambat dan jam keluar kantor pun pegawai mendahului dari waktu yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang dilakukan dalam evaluasi yang berupa absensi kehadiran pegawai negeri sipil pada setiap hari dalam melaksanakan aktivitas keseharian bahwa pegawai yang tingkat kehadirannya belum optimal dan tingkat kedisiplinan dalam berkerja masih perlu diperbaiki. Fenomena-fenomena inilah yang menunjukkan bahwa sikap pegawai masih harus diperbaiki dan diperhatikan agar lebih baik lagi dalam menjalani pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas tugas-tugasnya dan Pemerintah Kota Palembang memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai supaya lebih baik lagi dalam

melayani masyarakat.

Hal di atas menunjukkan bahwa Implementasi kebijakan terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai belum dapat menghasilkan suatu kerja Pegawai Negeri Sipil yang professional dan mempunyai kualitas yang baik sehingga mengarah pada tingkat produktivitas yang tinggi sehingga dapat memperhatikan pada aspek efesiensi dan efektifitas pekerjaan.

Dengan memperhatikan masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian mengenai : **Implementasi Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 20 Ayat 1).**

LANDASAN TEORI

Implementasi diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Artinya yang dilaksanakan dan diterapkan adalah kurikulum yang telah dirancang atau didesain untuk kemudian dijalankan sepenuhnya. Maka, implementasi kurikulum juga dituntut untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang telah dirancang maka terjadilah kesesuaian antara rancangan dengan implementasi.

Berikut ini adalah pengertian tentang implementasi menurut para ahli :

Menurut Widodo (2010:88) "Implementasi merupakan suatu proses yang melibatkan sejumlah sumber daya termasuk manusia, dana dan kemampuan organisasi yang dilakukan pemerintah maupun swasta (individu

atau kelompok). Proses tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pembuat kebijakan."

Pengertian implementasi yang dikemukakan diatas, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya.

1. Menurut Guntur Setiawan (2004:39), dalam bukunya yang berjudul Implementasi. Dalam Birokrasi Pembangunan mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi atau pelaksanaan sebagai berikut : "Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif."
2. Menurut Hanifah Harsono, (2002:67) dalam bukunya yang berjudul Implementasi Kebijakan dan Politik mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi atau pelaksanaan sebagai berikut : "Implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politikke dalam administrasi Pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program."

Pengertian implementasi yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa implementasi yaitu merupakan proses untuk melaksanakan ide, proses atau seperangkat aktivitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan

melakukan penyesuaian dalam tubuh birokrasi demi tercapainya suatu tujuan yang bisa tercapai dengan jaringan pelaksana yang bisa dipercaya.

Penjelasan mengenai pengertian implementasi menurut para ahli bisa dijabarkan secara terperinci, istilah implementasi yang biasanya digunakan dalam bidang pendidikan ini bisa dirincikan menjadi tiga pengertian dasar. Pertama, implementasi itu berhubungan dengan proses, implementasi dianggap sebagai sebuah hal yang dilakukan menstansfer sebuah ide yang telah muncul. Kedua implementasi itu berhubungan dengan penyempurnaan, implementasi diartikan sebagai penyempurna program yang dirancang sebelumnya, dalam tahap inilah terjadi interaksi antara pencetus ide dan praktisinya. Dan ketiga, implementasi itu sebuah kurikulum, implementasi yang sudah dirancang dan disempurnakan harus dilaksanakan secara terus menerus dan diikuti dengan perkembangannya tersebut proses implementasi mengadopsi rancangan-rancangan yang lain yang pernah dibuat.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, (2010:1) mengatakan bahwa, metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu.” Teknik pengumpulan data adalah langkah yang utama dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2010:309) bahwa dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan/triagulasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut

maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah Deskriptif Kualitatif sehubungan dengan judul penelitian mengenai Implementasi Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 20 Ayat 1).

PEMBAHASAN

Berikut akan dipaparkan data-data dan informasi yang di dapat dari hasil penelitian terhadap informan-informan di lapangan antara lain Kepala Dinas, Kepala Sub Bagian Keuangan, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Bendahara. Bagian ini akan memaparkan hasil penelitian berupa observasi, dokumentasi maupun hasil wawancara dengan para informan sehingga didapati jawaban atau kejelasan atas komponen-komponen atau indikator implementasi kebijakan yang telah disebutkan diatas.

Pembahasan Implementasi Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

1. Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Sub. Bag. Keuangan pada tanggal 22 Maret 2023 : Mengenai Komunikasi berdasarkan proses penyampaian pelaporan keuangan, sesuai dengan

Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Pada perspektif proses, program pemerintah dikatakan berhasil jika pelaksanaannya sesuai dengan petunjuk dan ketentuan pelaksanaan yang dibuat oleh pembuat program yang mencakup antara lain cara pelaksanaan, agen pelaksana, kelompok sasaran dan manfaat program. Dari hasil wawancara diatas, kita dapat mengetahui cara pelaksanaannya, pembuat laporannya serta pengguna hasil laporan tersebut. Artinya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil secara Proses telah sesuai dengan Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota.

Selain itu untuk mengetahui, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan dalam bentuk informasi laporan kinerja tersebut penulis melakukan wawancara kepada Kepala Dinas selaku atasan dan pengguna informasi Bendahara Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang tersebut. Berdasar hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang pada tanggal 22 Maret 2023. Mengenai Komunikasi berdasarkan kejelasan Pelaporan Kinerja dan konsistensi Pelaporan Kinerja yang disampaikan dengan Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan

Pemerintah Kota Palembang. Hasil penelitian melalui wawancara yang dibahas oleh peneliti sebelumnya lebih menekankan pada faktor Komunikasi Pelaporan Kinerja Berdasarkan Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di simpulkan bahwa faktor komunikasi berdasarkan proses, kejelasan dan konsistensi di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang sudah sangat baik. Karena komunikasi ditinjau dari proses, kejelasan, konsistensinya di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk mewujudkan *good governance*, khususnya bagian kinerja. Alasannya adalah terpenuhinya tiga elemen *good governance* yaitu akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi.

2. Sumber Daya

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang pada tanggal 22 Maret 2023. Mengenai Jumlah dan mutu staf Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang dengan Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Dari hasil wawancara diatas, kita dapat mengetahui bahwa dari sisi kuantitas jumlah pegawai yang menangani penyusunan pelaporan kinerja sudah

baik. Sementara dari sisi kualitas dinilai cukup baik walaupun perlu dilakukan pelatihan dan diklat. Artinya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang sumber daya pegawai telah cukup baik dari sisi kuantitas dan kualitasnya sesuai dengan Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Selain itu juga peneliti melakukan wawancara dengan Bendahara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Untuk mengetahui tingkat pemahaman staf pelaksana pembuat pelaporan kinerja mengenai informasi yang dibutuhkan guna pengambilan keputusan, kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas atau tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan Implementasi Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Menunjukkan bahwa tingkat pemahaman staf pelaksana pembuat pelaporan kinerja mengenai informasi yang dibutuhkan guna pengambilan keputusan, kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas atau tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan Implementasi Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota

Palembang Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang secara garis besar sudah cukup baik.

3. Disposisi

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Sub.Bag. Keuangan pada tanggal 22 Maret 2023. Hasil penelitian lebih menekankan pada faktor Komitmen Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang dalam menerapkan Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang di simpulkan bahwa komitmen Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang sudah sangat baik. Ini terlihat dari sosialisasi Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang di lingkungan kepegawaian serta pemberian fasilitas–fasilitas pendukung yang sangat baik, dari sisi kualitas, kuantitas serta substansinya. Sudah sesuai untuk menunjang implementasi Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

4. Struktur Birokrasi

Hasil penelitian melalui wawancara diatas oleh peneliti menekankan pada faktor Struktur Birokrasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Sebagai Entitas pelaporan. bentuk Laporan Kinerja dalam menerapkan Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di simpulkan bahwa Sebagai Entitas Pelaporan Laporan Kinerja, kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sudah sangat baik. Ini terlihat dari Asumsi dasar yang dipakai telah sesuai dengan Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil. Meliputi asumsi Kemandirian, kesinambungan, serta keterukuran Laporan Kinerja. Dari penjelasan diatas di dapat di simpulkan bahwa akuntansi sektor publik berfungsi mempersiapkan pelaporan tentang entitas ekonomi. Kegiatan ini juga disebut sebagai Entitas Pelaporan. Berdasarkan Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Entitas Pelaporan adalah unit pemerintahan yang terdiri dari satu atau lebih entitas intansi yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban berupa laporan kinerja, yang terdiri (a) Pemerintah pusat; (b) Pemerintah daerah; (c) Satuan organisasi di lingkungan pemerintah pusat/daerah atau organisasi lainnya.

Menurut Undang-Undang Nomor

5 Tahun 2014 bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi , kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki hak dan kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara. Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil. Dari hasil penelitian tersebut penulis akan membahas mengenai hak dan kewajiban pegawai yang ada di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Dari hasil penelitian tersebut mengenai Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil yang ada di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang masih belum stabil. Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai yang di terima Pegawai

Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun masih belum berjalan dengan baik karena Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai yang kadang terlambat masuk.

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam bab V, maka penulis mengambil kesimpulan mengenai Implementasi Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 20 Ayat 1), telah dilaksanakan dengan baik akan tetapi masih ada beberapa hal belum terlaksana dengan baik diantaranya sebagai berikut proses pelaksanaannya dalam penyusunan pelaporan kinerja sesuai dengan Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang belum maksimal, dimana pegawai dalam penyampaian laporan tersebut sering terlambat hal tersebut jelas sangat berpengaruh untuk mengajukan proses pencarian Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai.

B. SARAN

Berdasarkan simpulan tersebut maka peneliti memberikan saran yaitu, Dalam usaha untuk memaksimalkan Implementasi Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022

Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 20 Ayat 1) akan sangat baik apabila Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang agar kiranya memberikan masukan dan dukungan dalam rangka Implementasi Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 20 Ayat 1). Sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyusun Pelaporan Kinerja dan melaksanakan kewajiban demi meningkatkan kualitas kerja pegawai. Hal ini sangat dibutuhkan agar pegawai tidak melakukan hal-hal yang dapat menghambat pekerjaan serta memperhatikan kesejahteraan pegawai Aparatur Sipil Negara agar hak dan kewajiban pegawai yang ada di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang berjalan dengan seimbang maka perlu di buat kesepakatan batas waktu pungumpulan laporan kinerja dan perlu di belakukannya sanksi yang tegas lisan maupun tulisan untuk pegawai selain pemotongan uang.