



## **Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 21 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Dikantor Camat Medan Tembung Kota Medan**

### ***Implementation Of Medan Mayor Regulation Number 21 Year 2019 Concerning Additional Income Of State Civil Servants At The Office Of Medan Tembung Camat Medan City***

**Nurul Afifah Lubis\*, Heri Kusmanto, & Indramuda**

Prodi Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,  
Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 21 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan ASN di Kantor Camat Medan Tembung, Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan informan yang terdiri dari Kasubbag Administrasi Keuangan, Kasubbag Administrasi Umum, dan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Medan Tembung, Kota Medan. Data dikumpulkan berdasarkan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi telah berjalan dengan baik, terbukti dengan adanya pemberian tambahan penghasilan pegawai. Namun, mekanisme pengawasan belum maksimal, dan bagian monitoring serta evaluasi terhambat oleh kendala sistem, sehingga transparansi dalam penilaian pemberian tambahan penghasilan di Kantor Camat Medan Tembung belum optimal.

**Kata Kunci:** Implementasi; Peraturan Walikota; Tambahan Penghasilan Pegawai.

#### **Abstract**

*The aim of this research is to find out how to implement Medan Mayor Regulation Number 21 of 2019 concerning Additional Income for ASN at the Medan Tembung Subdistrict Office, Medan City. This research used qualitative methods with informants consisting of the Head of Financial Administration Subdivision, Head of General Administration Subdivision, and Civil Servants at the Medan Tembung Subdistrict Office, Medan City. Data was collected based on data collection techniques, namely observation, interviews, documentation and data triangulation. The research results show that implementation has gone well, as evidenced by the provision of additional employee income. However, the monitoring mechanism is not yet optimal, and the monitoring and evaluation part is hampered by system constraints, so that transparency in assessing the provision of additional income at the Medan Tembung Subdistrict Office is not yet optimal.*

**Keywords:** Implementation; Mayor Regulations; Additional Employee Income.

**How to Cite:** Lubis, N. F. Kusmanto, H. & Muda, I. (2024). Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 21 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Dikantor Camat Medan Tembung Kota Medan. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pemerintahan (JIAAP), 3(2) 2024: 111-118

## PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas negara dan pembangunan nasional sangat bergantung pada kualitas dan kinerja aparatur sipil negara (ASN) (Auza, 2023; Pratama et al., 2022). Sebagai garda terdepan dalam penyelenggaraan pemerintahan, ASN diberi mandat untuk melaksanakan pelayanan publik, pemerintahan, serta tugas-tugas pembangunan khusus lainnya. Hal ini meliputi penyediaan pelayanan barang, jasa, atau pelayanan administrasi kepada masyarakat (Arifin et al., 2022; Fokaaya et al., 2022; Yanti et al., 2022). Dengan demikian, ASN memegang peran penting dalam pelaksanaan tugas-tugas negara secara menyeluruh, yang mencakup kepegawaian, manajemen, serta penggunaan kelembagaan untuk mencapai tujuan pembangunan ekonomi, sosial, budaya, dan politik demi kesejahteraan masyarakat (Andriani et al., 2023; Doloksaribu et al., 2022; Manalu et al., 2019).

Dalam konteks pelaksanaan tugas-tugas tersebut, ASN dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, terutama dalam hal pengembangan pelayanan publik (Purba et al., 2022; Rahayu et al., 2023; Sinaga et al., 2019). Pemerintah harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kinerja ASN, baik di tingkat instansi maupun dalam masyarakat secara luas (Hastuti et al., 2022; Subandi et al., 2022). Keberhasilan pemerintah dalam mencapai tujuan pembangunan dapat diukur melalui berbagai faktor, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). Sebagai aktor utama, ASN berperan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mendukung pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan (Ginting et al., 2020; Lubis, 2013; Simangunsong, 2015).

Posisi ASN dalam reformasi birokrasi harus dipahami sebagai aparatur profesional yang wajib mengembangkan kompetensi dan tanggung jawabnya. ASN bertanggung jawab tidak hanya dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, tetapi juga dalam mempertanggungjawabkan kinerja mereka secara akuntabel. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, ASN berhak atas gaji yang adil, yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pemberian gaji yang layak bagi ASN menjadi penting karena aparatur sipil negara dan keluarganya harus dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka (Nazlia et al., 2019; Pasaribu, 2016; Siregar et al., 2019).

Untuk mendukung kinerja ASN, pemerintah Kota Medan mengeluarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 21 Tahun 2019 tentang Penghasilan Tambahan Pegawai (TPP) ASN. Dalam peraturan tersebut, disebutkan bahwa pemberian tambahan penghasilan bagi ASN bertujuan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih disiplin, meningkatkan kinerja, serta bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan peran masing-masing (Husin et al., 2022; Husni et al., 2022; Rahayu et al., 2023). TPP ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja ASN, memperbaiki pelayanan publik, serta mendorong terciptanya birokrasi yang lebih efisien dan efektif.

Meskipun Peraturan Walikota Medan Nomor 21 Tahun 2019 telah diterapkan, pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah kendala. Salah satu masalah yang muncul adalah rendahnya tingkat disiplin di kalangan ASN, yang tidak dapat sepenuhnya disalahkan pada individu pegawai saja (Rosenna Sihaloho et al., 2023; Saragih et al., 2019). Permasalahan disiplin ini sebagian besar disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari atasan dan ketidakefisienan sistem manajemen di instansi terkait. Pimpinan, dalam hal ini camat, memiliki peran penting dalam memastikan bahwa stafnya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Namun, jika pimpinan gagal dalam memantau dan memperbaiki kinerja pegawai, maka tujuan yang diharapkan dari kebijakan pemberian tambahan penghasilan ini tidak akan tercapai secara optimal.

Ketidakdisiplinan di kalangan ASN juga bisa disebabkan oleh lemahnya sistem koordinasi dalam instansi, sehingga menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Tanpa adanya mekanisme pengawasan yang ketat dan sistematis, sulit bagi sebuah organisasi pemerintah untuk menerapkan kebijakan tambahan penghasilan ini secara maksimal. ASN yang seharusnya termotivasi oleh adanya tambahan penghasilan, pada kenyataannya, tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam hal kinerja dan tanggung jawab, yang mengindikasikan bahwa kebijakan ini belum berjalan secara efektif.

Dalam konteks Kantor Camat Medan Tembung, Kota Medan, pelaksanaan Peraturan Walikota Medan Nomor 21 Tahun 2019 tentang TPP bagi ASN masih membutuhkan evaluasi yang lebih mendalam. Tujuan dari pemberian tambahan penghasilan adalah untuk memotivasi pegawai agar lebih berprestasi dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Namun, faktor-faktor

penghambat seperti kurangnya disiplin, lemahnya pengawasan, dan tidak optimalnya mekanisme koordinasi di tingkat pimpinan, menjadi tantangan dalam mencapai efektivitas kebijakan ini.

Oleh karena itu, penelitian mengenai implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 21 Tahun 2019 di Kantor Camat Medan Tembung, Kota Medan, menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peraturan ini diimplementasikan dan apa saja faktor penghambat yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kendala-kendala yang dihadapi serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu dalam memperbaiki pelaksanaan kebijakan tambahan penghasilan bagi ASN, khususnya di Kantor Camat Medan Tembung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 21 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan ASN di Kantor Camat Medan Tembung, Kota Medan dan mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan tambahan penghasilan bagi ASN di Kota Medan, khususnya di Kecamatan Medan Tembung.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, di mana fokusnya adalah pemecahan masalah melalui pengamatan dan penggambaran keadaan subjek penelitian berdasarkan fakta yang ada saat ini. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kelurahan Medan Tembung, Jalan Kapten M. Jamil Lubis No. 107 Medan. Penelitian ini berlangsung selama waktu yang telah ditentukan sesuai dengan rencana penelitian. Informan penelitian merupakan individu yang memberikan informasi kepada peneliti melalui wawancara mendalam tentang peristiwa atau hal yang menjadi subjek penelitian. Informan dibagi menjadi tiga kelompok: informan kunci, informan utama, dan informan tambahan.

Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang jelas dan akurat dalam mencapai tujuan penelitian. Pengumpulan data adalah langkah terpenting dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data yang valid dan relevan. Teknik yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi data. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung situasi di lapangan, wawancara dilakukan untuk menggali informasi lebih mendalam dari informan, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tertulis, dan triangulasi dilakukan untuk memverifikasi keakuratan data yang dikumpulkan dari berbagai sumber.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu reduksi data, pengumpulan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data bertujuan untuk menyaring data yang relevan, pengumpulan data melibatkan penataan dan pemilahan informasi yang telah dikumpulkan, penyajian data dilakukan untuk memudahkan pemahaman, dan kesimpulan ditarik berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang subjek penelitian serta memberikan gambaran yang jelas mengenai fenomena yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 21 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan ASN di Kantor Camat Medan Tembung, Kota Medan**

Komunikasi merupakan elemen kunci dalam setiap upaya implementasi kebijakan publik. Dalam konteks pemerintahan, komunikasi yang baik antara pembuat kebijakan dan pelaksana di lapangan sangat menentukan keberhasilan kebijakan tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh George Edwards III, terdapat tiga elemen penting dalam komunikasi kebijakan, yaitu transmisi, konsistensi, dan kejelasan. Ketiga elemen ini sangat relevan dalam memahami implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 21 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan ASN (TPP) di Kantor Camat Medan Tembung. Melalui komunikasi yang baik, diharapkan para Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor camat tersebut dapat memahami dengan jelas prosedur, mekanisme, dan tujuan dari kebijakan tambahan penghasilan yang diterapkan.

Transmisi kebijakan mengacu pada bagaimana kebijakan disampaikan kepada pihak yang akan melaksanakan kebijakan tersebut, dalam hal ini ASN di Kantor Camat Medan Tembung. Kebijakan yang disosialisasikan dengan baik akan memastikan setiap ASN mengetahui secara jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka, syarat-syarat yang harus dipenuhi, serta apa yang akan

mereka dapatkan jika memenuhi kriteria yang ditentukan. Dalam implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 21 Tahun 2019, transmisi kebijakan dilakukan melalui sosialisasi kepada seluruh ASN di Kantor Camat Medan Tembung. Sosialisasi ini tidak hanya menjelaskan tujuan dan mekanisme kebijakan, tetapi juga memberikan pemahaman yang rinci mengenai kriteria penilaian kinerja yang digunakan untuk menentukan besarnya tambahan penghasilan yang akan diterima.

Proses transmisi ini sangat penting karena dapat membentuk pemahaman yang sama di kalangan ASN tentang apa yang menjadi fokus dalam penilaian kinerja. Di Kantor Camat Medan Tembung, aspek-aspek seperti kehadiran, disiplin, dan produktivitas menjadi kriteria utama dalam penilaian tambahan penghasilan. Sosialisasi yang efektif memberikan penjelasan tentang bagaimana setiap ASN diharapkan memenuhi standar tersebut untuk mendapatkan insentif tambahan. Dalam hal ini, Kasubbag Administrasi Umum di kantor camat memiliki peran sentral dalam mengawasi pelaksanaan kebijakan serta memastikan bahwa setiap ASN memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

Selain memastikan kebijakan diterima dengan baik, transmisi kebijakan juga mencakup penegakan disiplin. Penegakan disiplin di Kantor Camat Medan Tembung menjadi elemen penting dalam memastikan bahwa ASN yang tidak memenuhi kriteria tambahan penghasilan, seperti kehadiran dan disiplin kerja, tidak mendapatkan insentif tersebut. Hal ini dilakukan untuk menjaga keadilan dalam penerapan kebijakan. ASN yang melanggar aturan disiplin kerja akan dikenai sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, transmisi kebijakan yang efektif mencakup tidak hanya penyebaran informasi, tetapi juga mekanisme pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa kebijakan dilaksanakan dengan benar dan adil.

Aspek kedua yang dikemukakan oleh Edwards adalah konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan. Konsistensi ini sangat penting untuk memastikan kebijakan diterapkan secara seragam di seluruh unit pelaksana. Di Kantor Camat Medan Tembung, konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan tambahan penghasilan ASN terlihat dari penerapan standar penilaian kinerja yang sama untuk setiap ASN. Setiap bulan, diadakan apel pagi yang menjadi salah satu mekanisme penilaian kedisiplinan ASN. Apel ini bukan hanya sebagai formalitas, tetapi juga menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan tambahan penghasilan bagi ASN yang berhak.

Konsistensi dalam penilaian kinerja tidak hanya dilakukan di tingkat kantor camat, tetapi juga melibatkan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan. BKD secara berkala melakukan evaluasi kinerja ASN di seluruh kecamatan, termasuk di Kantor Camat Medan Tembung. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan tambahan penghasilan berjalan sesuai dengan tujuan dan memberikan manfaat yang adil bagi setiap ASN yang berhak. Dengan melibatkan BKD, pemerintah kota juga dapat memastikan bahwa standar penilaian kinerja diterapkan secara seragam di seluruh wilayah.

Kejelasan dalam komunikasi kebijakan sangat penting untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman di antara pelaksana kebijakan. Di Kantor Camat Medan Tembung, penjelasan mengenai kriteria penilaian kinerja yang digunakan untuk menentukan tambahan penghasilan diberikan secara rinci kepada setiap ASN. Indikator penilaian kinerja mencakup berbagai aspek, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Dengan penjelasan yang jelas, setiap ASN mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kinerja mereka akan dinilai.

Berdasarkan analisis terhadap implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 21 Tahun 2019 di Kantor Camat Medan Tembung, dapat disimpulkan bahwa kebijakan tambahan penghasilan ASN telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan disiplin dan kinerja pegawai. Melalui transmisi, konsistensi, dan kejelasan kebijakan, ASN di Kantor Camat Medan Tembung lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka serta termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Kebijakan ini berjalan sesuai dengan tujuan dan memberikan manfaat yang maksimal bagi ASN di Kantor Camat Medan Tembung serta masyarakat yang dilayani.

### **Identifikasi kendala-kendala dalam implementasi kebijakan tambahan penghasilan bagi ASN di Kota Medan**

Implementasi kebijakan tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Medan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Medan Nomor 21 Tahun 2019, merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat sejumlah kendala yang menghambat tercapainya tujuan kebijakan ini secara optimal.

Kendala-kendala tersebut meliputi masalah dalam koordinasi, pengawasan, hingga teknis pelaksanaan yang masih belum maksimal di beberapa unit kerja, termasuk di Kantor Camat Medan Tembung. Berikut ini adalah identifikasi kendala-kendala utama dalam implementasi kebijakan tambahan penghasilan ASN di Kota Medan.

Salah satu kendala terbesar dalam pelaksanaan kebijakan ini adalah lemahnya koordinasi antara berbagai pihak yang terlibat dalam proses penilaian dan evaluasi kinerja ASN. Koordinasi yang baik sangat diperlukan untuk memastikan kebijakan dapat dilaksanakan dengan efisien dan adil. Namun, di Kota Medan, terutama di Kantor Camat Medan Tembung, terdapat kendala dalam koordinasi antara pihak kantor camat dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan.

ASN di Kantor Camat Medan Tembung sering kali harus berkoordinasi langsung dengan BKD untuk menyelesaikan masalah teknis terkait evaluasi kinerja. Proses ini memakan waktu dan tenaga ekstra, karena tidak semua masalah dapat diselesaikan di tingkat kantor camat. Beberapa laporan mengindikasikan bahwa sistem evaluasi yang digunakan oleh BKD terkadang mengalami gangguan teknis, yang menyebabkan keterlambatan dalam proses penilaian kinerja ASN. Ketidakefektifan koordinasi ini pada akhirnya menyebabkan penilaian kinerja ASN sering kali tertunda, yang berdampak langsung pada keterlambatan pemberian tambahan penghasilan.

Keterlambatan ini tidak hanya mempengaruhi motivasi ASN, tetapi juga menciptakan ketidakpuasan di kalangan pegawai yang merasa bahwa sistem yang ada tidak berjalan dengan baik. ASN yang telah bekerja keras untuk memenuhi kriteria tambahan penghasilan merasa tidak dihargai ketika proses penilaian dan pencairan insentif mereka tertunda. Akibatnya, semangat kerja mereka dapat menurun, dan ini berdampak pada produktivitas serta kualitas pelayanan publik yang mereka berikan.

Pengawasan merupakan komponen penting dalam setiap implementasi kebijakan, termasuk dalam pelaksanaan kebijakan tambahan penghasilan bagi ASN di Kota Medan. Pengawasan yang ketat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap ASN yang mendapatkan tambahan penghasilan memang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, seperti kedisiplinan, kehadiran, dan prestasi kerja. Namun, di beberapa unit kerja, pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung tidak berjalan dengan optimal.

Di Kantor Camat Medan Tembung, misalnya, pengawasan terhadap kinerja ASN seharusnya dilakukan secara rutin oleh atasan langsung. Namun, dalam praktiknya, pengawasan ini terkadang kurang ketat. Beberapa ASN yang seharusnya tidak memenuhi syarat tambahan penghasilan tetap mendapat insentif, karena tidak ada evaluasi yang mendalam terhadap kinerja mereka. Hal ini menciptakan ketidakadilan di antara ASN, di mana pegawai yang seharusnya tidak memenuhi syarat masih bisa mendapatkan tambahan penghasilan, sementara ASN lain yang bekerja lebih keras justru mengalami penundaan atau bahkan tidak mendapatkan insentif.

Selain itu, pengawasan terhadap pelanggaran disiplin juga masih kurang tegas. Beberapa pelanggaran yang terjadi, seperti ketidakhadiran atau pelanggaran aturan kerja, sering kali tidak ditindaklanjuti dengan sanksi yang sesuai. ASN yang melanggar aturan disiplin seharusnya menerima teguran atau sanksi yang dapat mengurangi bobot penilaian kinerja mereka, namun dalam beberapa kasus, pelanggaran tersebut diabaikan. Hal ini menyebabkan kesan bahwa pengawasan belum dilakukan secara konsisten dan menyeluruh.

Salah satu elemen kunci dalam kebijakan tambahan penghasilan ASN adalah sistem evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja digunakan untuk menilai apakah seorang ASN layak mendapatkan tambahan penghasilan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Kriteria tersebut meliputi kedisiplinan, kehadiran, produktivitas, dan prestasi kerja. Namun, sistem evaluasi kinerja yang digunakan di Kota Medan, terutama di Kantor Camat Medan Tembung, masih menghadapi beberapa kendala teknis.

Evaluasi kinerja ASN sering kali tertunda karena masalah teknis dalam sistem yang digunakan untuk menilai dan memproses data kinerja pegawai. Gangguan pada sistem ini membuat proses penilaian menjadi lambat, dan hal ini berdampak pada keterlambatan pencairan tambahan penghasilan. Beberapa ASN melaporkan bahwa mereka harus menunggu lebih lama dari yang seharusnya untuk mengetahui hasil evaluasi kinerja mereka, yang kemudian mempengaruhi kapan mereka bisa menerima tambahan penghasilan.

Selain itu, proses evaluasi kinerja tidak selalu dilakukan secara transparan. ASN sering kali tidak mendapatkan informasi yang jelas mengenai hasil evaluasi kinerja mereka, sehingga mereka tidak mengetahui mengapa mereka mendapatkan atau tidak mendapatkan tambahan penghasilan.

Kurangnya transparansi ini menciptakan ketidakpuasan dan ketidakpercayaan di kalangan ASN terhadap sistem penilaian yang ada. Mereka merasa bahwa evaluasi kinerja tidak dilakukan secara objektif dan adil, sehingga tujuan kebijakan tambahan penghasilan untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak tercapai secara maksimal.

Sosialisasi yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa setiap ASN memahami dengan jelas tujuan, mekanisme, dan kriteria kebijakan tambahan penghasilan. Namun, di beberapa unit kerja, sosialisasi kebijakan ini masih kurang optimal. Banyak ASN yang belum sepenuhnya memahami bagaimana kinerja mereka akan dinilai, dan apa yang harus mereka lakukan untuk memenuhi syarat tambahan penghasilan.

Di Kantor Camat Medan Tembung, meskipun telah dilakukan sosialisasi terkait kebijakan tambahan penghasilan, masih ada ASN yang bingung tentang detail kriteria penilaian kinerja. Beberapa ASN tidak mengetahui bahwa kehadiran dan kedisiplinan sangat mempengaruhi penilaian kinerja mereka. Kurangnya pemahaman ini membuat mereka tidak memprioritaskan aspek-aspek yang dinilai, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil evaluasi mereka.

Selain itu, beberapa ASN merasa bahwa informasi mengenai kebijakan tambahan penghasilan tidak disampaikan secara jelas dan lengkap. Mereka merasa bahwa sosialisasi yang dilakukan hanya bersifat formalitas, tanpa memberikan penjelasan yang mendalam tentang bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja untuk memenuhi kriteria tambahan penghasilan. Kurangnya pemahaman ini menyebabkan ASN tidak dapat memaksimalkan potensi mereka dalam memenuhi syarat untuk mendapatkan tambahan penghasilan.

Kendala-kendala yang terjadi dalam implementasi kebijakan tambahan penghasilan bagi ASN di Kota Medan berdampak langsung pada kinerja dan motivasi pegawai. Keterlambatan dalam penilaian kinerja dan pencairan tambahan penghasilan membuat ASN merasa tidak dihargai atas usaha dan kerja keras mereka. Beberapa ASN yang telah bekerja keras untuk memenuhi kriteria tambahan penghasilan merasa kecewa ketika insentif yang mereka harapkan tidak segera cair.

Hal ini berdampak pada penurunan motivasi kerja di kalangan ASN. Mereka yang merasa tidak mendapatkan penghargaan yang setimpal atas kinerja mereka cenderung kehilangan semangat untuk bekerja lebih keras. Penurunan motivasi ini berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Padahal, salah satu tujuan dari kebijakan tambahan penghasilan ini adalah untuk meningkatkan kinerja dan disiplin ASN, sehingga pelayanan publik dapat ditingkatkan.

Implementasi kebijakan tambahan penghasilan ASN di Kota Medan, khususnya di Kantor Camat Medan Tembung, menghadapi berbagai kendala yang menghambat pencapaian tujuan kebijakan ini secara maksimal. Koordinasi yang tidak efektif, pengawasan yang lemah, sistem evaluasi yang belum efisien, serta kurangnya pemahaman ASN terhadap kebijakan ini menjadi tantangan utama yang perlu diatasi. Meskipun kebijakan tambahan penghasilan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi ASN, hambatan-hambatan tersebut mengakibatkan pelaksanaan kebijakan ini belum berjalan dengan optimal.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, diperlukan perbaikan dalam sistem evaluasi kinerja, peningkatan transparansi dalam proses penilaian, serta sosialisasi yang lebih efektif untuk memastikan bahwa setiap ASN memahami kriteria dan mekanisme kebijakan tambahan penghasilan. Dengan demikian, kebijakan ini dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi ASN di Kota Medan serta masyarakat yang mereka layani.

## **SIMPULAN**

Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 21 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan ASN di Kantor Camat Medan Tembung telah berjalan dengan baik, terutama melalui proses komunikasi kebijakan yang efektif. Tiga elemen kunci—transmisi, konsistensi, dan kejelasan—memastikan bahwa setiap ASN memahami dengan jelas kriteria dan mekanisme yang harus dipenuhi untuk memperoleh tambahan penghasilan. Sosialisasi yang dilakukan secara menyeluruh membantu ASN mengetahui standar penilaian yang diterapkan, seperti kedisiplinan, kehadiran, dan produktivitas. Pengawasan yang ketat serta keterlibatan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan dalam evaluasi kinerja turut memastikan bahwa kebijakan ini diterapkan secara adil dan merata. Kebijakan tambahan penghasilan ini telah berhasil meningkatkan motivasi dan kinerja ASN, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan publik di Medan Tembung. Dengan kebijakan yang jelas dan pelaksanaan yang

konsisten, ASN termotivasi untuk bekerja lebih baik, dan masyarakat pun diuntungkan dengan layanan yang lebih berkualitas.

Implementasi kebijakan tambahan penghasilan bagi ASN di Kota Medan, khususnya di Kantor Camat Medan Tembung, masih menghadapi sejumlah kendala yang menghambat pencapaian tujuan kebijakan secara optimal. Kendala-kendala ini mencakup koordinasi yang tidak efektif antara unit-unit terkait, lemahnya pengawasan, keterlambatan dalam sistem evaluasi kinerja, serta kurangnya pemahaman ASN terhadap mekanisme dan kriteria kebijakan tersebut. Kendala-kendala ini tidak hanya berdampak pada proses pelaksanaan kebijakan, tetapi juga mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik. Untuk mengatasi hambatan tersebut, perlu dilakukan perbaikan dalam berbagai aspek, termasuk meningkatkan efektivitas koordinasi, memperketat pengawasan, memperbaiki sistem evaluasi kinerja, dan melakukan sosialisasi kebijakan yang lebih komprehensif. Dengan demikian, diharapkan kebijakan tambahan penghasilan ASN dapat berjalan lebih efektif dan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan dan kinerja ASN serta pelayanan publik di Kota Medan.

## REFERENSI

- Andriani, V., Lubis, Y., & Ritonga, S. (2023). Analisis Kualitas Pelayanan Kartu Keluarga Pada Kelurahan Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(3), 1869–1880. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i3.1437>
- Arifin, M. Z., Sihombing, M., & Kusmanto, H. (2022). Efektifitas Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2379–2390. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1080>
- Auza, A. (2023). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara Masa Covid-19. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 3378–3383. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1732>
- Doloksaribu, M. F., Lubis, M. R., & Idayani, N. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2023–2029. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.993>
- Fokaaya, A., Marwan, M., & Milwan, M. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan terhadap Pengembangan Pegawai di Badan Pengembangan Kepegawaian & Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Sula. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2577–2584. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1116>
- Ginting, M., Hasibuan, M. A., & Sinaga, R. S. (2020). Evaluasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa Besadi Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat Tahun 2013. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 2(2), 68–78. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v2i2.335>
- 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. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1260>
- Husin, H., Sriati, S., & Thamrin, M. H. (2022). Implementasi Peraturan Walikota Ternate Nomor 21 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Produk Lokal Khas Daerah Kota Ternate. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 111–122. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1137>
- 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. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6297>
- Lubis, I. F. (2013). Jurnal Mercatoria Vol. 6 No. 2/Desember 2013 ISSN No:1979-8652 PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEDAGANG KAKI LIMA DAN KONTRIBUSINYA TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH DI KOTA BINJAI. *Jurnal Mercatoria*, 6(2). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Manalu, M., Nasution, H. T., & Nasution, I. (2019). Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Di Desa Aek Korsik. *Perspektif*, 7(2), 55. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v7i2.2530>
- Nazlia, N., Kusmanto, H., Hasibuan, M. A., & Jamil, B. (2019). Peranan Komisi Pemilihan Umum Kota Medan Dalam Memberikan Pendidikan Politik Bagi Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Di Kota Medan). *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 1(1), 20–27. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v1i1.139>
- Pasaribu, M. (2016). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENUMPANG DAN BARANG MILIK PENUMPANG DALAM JASA PENGANGKUTAN UDARA. *Jurnal Mercatoria*, 9(1), 35–53.

- Pratama, T. H., Purba, A., & Kusmanto, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Subulussalam. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1325–1333. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1411>
- Purba, M. B., Kusmanto, H., & Warjio, W. (2022). Analisis Profesionalisme Pegawai dalam Pelayanan Wajib Pajak pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sidikalang. *Perspektif*, 11(2), 417–427. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.5718>
- Rahayu, F., Hartono, B., & Lubis, M. S. (2023). Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Berbasis Paperless pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 3291–3305. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1683>
- Rosenna Sihalofo, Tengku Irmayanti, & Hatta Ridho. (2023). Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 1 Tahun 2019 Oleh Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara. *Perspektif*, 12(1), 321–330. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v12i1.8608>
- Saragih, E. E., Mustamam, & Mukidi. (2019). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. Vol 2, No.(1).
- Simangunsong, F. (2015). Kajian Penggalan Potensi dan Peningkatan Pendapatan Asli Desa di Kabupaten Sekadau Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 3(1), 37–49.
- Sinaga, M., Tarigan, U., & Dewi, R. (2019). Peranan Unit Pengelola Kegiatan PNPM Mandiri dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Perspektif*, 7(2), 46. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v7i2.2528>
- Siregar, S., Nasution, I., & Muda, I. (2019). Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rekrutmen Pegawai negeri Sipil Di Kabupaten Padang Lawas. *PERSPEKTIF*, 6(1), 18–24. <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/perspektif/article/view/2507>
- Subandi, A., Noerjoendianto, D., & Reskiaddin, L. O. (2022). Evaluasi Kinerja Program Rehabilitasi Mental terhadap Orang Dengan Gangguan Jiwa. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 610–617. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1144>
- Yanti, S., Sihombing, M., & Harahap, D. (2022). Analisis Profesionalisme Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Perspektif*, 11(2), 504–514. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.5871>