

## Dampak Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek

R. Sigit Widiarto<sup>1</sup> Bernadeta Suryaning Rahayu<sup>2</sup>

Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta<sup>1,2</sup>

Email: [sigit.widiarto@uajy.ac.id](mailto:sigit.widiarto@uajy.ac.id) [190513327@students.uajy.ac.id](mailto:190513327@students.uajy.ac.id)

### Abstrak

Dalam negara kesejahteraan, negara berperanan penting dalam memberikan pelayanan sosial kepada warganya. Penyelenggaraan pemerintahan berhubungan dengan pelayanan publik yang merupakan salah satu wujud dari fungsi pegawai negeri sipil sebagai pelayan masyarakat. Pemberian tunjangan tambahan penghasilan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai negeri sipil, termasuk pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris yang menggunakan data primer sebagai data utama dan didukung data sekunder. Data yang didapatkan dianalisis secara kualitatif, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan dengan metode berpikir induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian tunjangan tambahan penghasilan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Tidak ada kendala bagi pemerintah Kabupaten Trenggalek dalam memberikan tunjangan tambahan penghasilan. Kendala yang berujung pada keterlambatan pembayaran berasal dari pegawai negeri sendiri karena terlambat dalam pengisian Sasaran Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Tunjangan Tambahan Penghasilan, Kinerja, Pegawai Negeri Sipil

### Abstract

*In a welfare state, the state plays an important role in providing social services to its citizens. The administration of government is related to public services which is one manifestation of the function of civil servants as public servants. The provision of additional income allowances is intended to improve the work quality of civil servants, including civil servants at the Department of Population and Civil Registry Service, Trenggalek Regency. This research is an empirical legal research using primary data as the main data and is supported by secondary data. The data obtained was analyzed qualitatively, then conclusions were drawn using inductive thinking methods. The results of the study show that the provision of additional income allowances greatly influences the work productivity of civil servants at the Department of Population and Civil Registry, Trenggalek Regency. There are no obstacles for the Trenggalek Regency government in providing additional income allowances. Obstacles that lead to delays in payment come from civil servants themselves because they are late in filling in Employee Performance Targets.*

**Keywords:** Additional Income Allowance, Performance, Civil Servants



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Aristoteles menyebutkan bahwa negara yang baik adalah negara yang diperintah dengan konstitusi dan mempunyai kedaulatan hukum. Untuk mewujudkan negara yang diperintah dengan konstitusi harus dipenuhi beberapa unsur, antara lain pemerintahan yang dilaksanakan untuk kepentingan umum dan menurut hukum yang berdasarkan pada ketentuan-ketentuan umum, bukan hukum yang dibuat secara sewenang-wenang serta pemerintahan yang berkontribusi, pemerintahan yang dilaksanakan atas kehendak rakyat, bukan pemerintahan

despotik<sup>1</sup> Ide Aristoteles terkait dengan gagasan negara hukum.

Negara hukum berkembang dalam beberapa model, di antaranya yang relevan dengan situasi Indonesia sekarang adalah negara hukum kesejahteraan (*welfare state*). Dalam negara kesejahteraan, usaha untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dilakukan melalui pemberian peran penting kepada negara dalam memberikan pelayanan sosial kepada warganya<sup>2</sup> Praktek penyelenggaraan pemerintahan di negara kesejahteraan berhubungan erat dengan penyelenggaraan pelayanan publik. Konsep negara kesejahteraan tidak sekedar menjelaskan cara pengorganisasian kesejahteraan atau pelayanan sosial, namun juga sebuah konsep normatif yang menekankan bahwa setiap orang harus mendapatkan haknya atas pelayanan sosial.<sup>3</sup>

Untuk mewujudkan hal-hal tersebut perlu adanya dukungan dari sumber daya manusia yang cukup banyak. Sumber daya manusia tersebut disebut sebagai aparatur negara. Di Indonesia, aparatur negara terdiri dari TNI dan Polri yang bertugas menjaga pertahanan dan keamanan negara serta mampu untuk mengayomi masyarakat, serta aparatur sipil negara yang berfungsi menyelenggarakan pelayanan publik. Pada dasarnya pelayanan publik adalah pemenuhan layanan kebutuhan bagi seluruh warga negara Indonesia yang pelaksanaannya dilakukan oleh instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, di lingkungan Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>4</sup> Pelayanan publik merupakan salah satu wujud dari fungsi Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil merupakan alat pemerintah untuk menunjang pelaksanaan kebijaksanaan serta peraturan-peraturan pemerintah sehingga tujuan nasional dapat tercapai dengan baik. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, terdapat Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Penyelenggaraan pemerintahan daerah berhubungan dengan penyelenggaraan pemerintah pusat sebab pemerintah daerah merupakan bagian dari penyelenggaraan pemerintah negara. Hubungan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah meliputi hubungan kewenangan, kelembagaan, keuangan, dan pengawasan. Setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, manajemen kepegawaian yang meliputi rekrutmen, penempatan, pengembangan, penilaian, penggajian, dan pensiun semuanya ditentukan oleh pemerintah pusat.<sup>5</sup> Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada pemerintah daerah berhak untuk mendapatkan fasilitas yang sama seperti Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Pemerintah Pusat. Hak-hak tersebut merupakan bentuk dari balas jasa pemerintah atas terlaksananya tugas, fungsi, dan kewajiban yang harus dijalankan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negera disebutkan bahwa hak yang diberikan bagi pegawai negeri sipil meliputi hak untuk memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas; hak cuti, hak memperoleh jaminan pensiun dan jaminan hari tua; hak untuk memperoleh perlindungan hukum; serta hak untuk mengembangkan kompetensi. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada pemerintahan daerah, hak untuk memperoleh tunjangan yang dimaksud adalah tunjangan kesejahteraan

<sup>1</sup> Ridwan HR, 1994, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 2

<sup>2</sup> Ainur Rofieq, "Pelayanan Publik dan *Welfare State*", *governance*, vol 2 no. 1, November 2011, hlm 103.

<sup>3</sup> Ibid., hlm. 105.

<sup>4</sup> Hardiansyah, 2018, *Kualitas Pelayanan Publik (edisi revisi)*, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta, hlm 20

<sup>5</sup> Hartini, Sri, Tedy Sudrajat, 2019, *Hukum Kepegawaian di Indonesia (Edisi Kedua)*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 156-157.

yang diberikan oleh pemerintah daerah dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai untuk memberikan perbaikan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin, serta meningkatkan kesejahteraan. Adanya pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja pada Pegawai Negeri Sipil. Pemberian gaji dan tunjangan bagi Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada pemerintah daerah dilakukan berdasarkan pada besaran Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) yang bersumber dari alokasi dasar pada dana alokasi umum.<sup>6</sup>

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek sebagai salah satu Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) Kabupaten Trenggalek yang mempunyai rencana kerja yang sesuai dengan program strategis nasional yaitu tertib *database*, tertib nomor induk kependudukan, dan tertib dokumen kependudukan; sedangkan misinya adalah meningkatkan kinerja birokrasi yang bersih, kompeten dan profesional dalam memberikan pelayanan prima masyarakat, Untuk melaksanakan rencana kerja serta mencapai misi tersebut diperlukan dukungan Pegawai Negeri Sipil yang berkinerja baik.<sup>7</sup>

Rumusan Masalah: Bagaimana dampak pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap produktivitas kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek? Apa saja kendala yang dialami oleh Pemerintah Kabupaten Trenggalek dalam pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai tersebut?

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dimana penelitian ini berfokus pada fakta-fakta sosial yang terjadi di masyarakat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan cara bertanya langsung kepada responden maupun narasumber mengenai objek yang diteliti, sedangkan data sekunder berasal dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, buku dan jurnal serta internet. Responden dalam penelitian ini adalah Bapak Ririn Eko Utoyo, S.Sos., M.T. selaku Sekertaris Dinas dan 5 orang Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek, serta narasumber dalam penelitian ini adalah Ibu Kurniayu Fatmasari, S. H. Selaku Kasubbid Pembinaan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek. Analisis terhadap data yang diperoleh dilakukan secara kualitatif untuk kemudian dilakukan penarikan kesimpulan dengan metode berpikir induktif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tambahan Penghasilan Pegawai**

Pasal 1 butir 3 UU nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memberikan pengertian Pegawai Negeri Sipil sebagai “Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat tertentu, yang diangkat menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang bertugas untuk menduduki jabatan di pemerintahan”, Pegawai Aparatur Sipil Negara sendiri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah yang Bekerja dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pasal 21 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014

<sup>6</sup> Miftah Thoha, 2016, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia Edisi Kedua, Penerbit Kencana, Jakarta, hlm. 88.

<sup>7</sup> *Disdukcapil Kabupaten Trenggalek*. <https://dukcapil.trenggalekkab.go.id/diakses> Oktober 30, 2022.

menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh gaji, tunjangan, serta fasilitas; cuti; jaminan pensiun dan jaminan hari tua; perlindungan di hadapan hukum; serta, pengembangan kompetensi profesi Pegawai Negeri Sipil.

Anas Yalitoba menyebutkan bahwa kepada Pegawai Negeri Sipil dapat diberikan tambahan penghasilan. Tambahan penghasilan ini didasarkan pada pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan mendapatkan persetujuan DPRD sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengaturan mengenai hal ini dapat ditemukan dalam Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, juncto Pasal 39 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.<sup>8</sup>

Tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN Pemerintah Daerah, termasuk Pegawai Negeri Sipil, yang secara nyata bekerja pada Pemerintahan Daerah. Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah, *basic* Tambahan Penghasilan Pegawai dihitung berdasarkan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai yang didasarkan pada parameter antara lain, kelas jabatan, indeks kapasitas fiskal daerah, indeks kemahalan konstruksi, serta indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri sipil adalah salah satu tunjangan atau kompensasi yang diberikan selain gaji. Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaannya<sup>9</sup>

### **Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Penilaiannya.**

Kinerja pegawai menurut Hasibuan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.<sup>10</sup> Mangkunegara, mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan,<sup>11</sup> sementara Sutrisno menarasikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi<sup>12</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil terdiri dari budaya kerja dan sistem pengawasan. Budaya kerja pada pegawai negeri sipil memerlukan perhatian khusus,<sup>13</sup> Setiap individu memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Motivasi yang lemah dapat berdampak adanya budaya kerja yang lemah dan kurang kondusif, terlebih bila dipegaruhi oleh lingkungan kerja yang masih bersikap toleran terhadap pelanggaran-pelanggaran. Noor menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu upaya yang dapat memberikan

<sup>8</sup> Anas Yalitoba, 2019, "Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi", *KESEJAHTERAAN SOSIAL, Journal of Social Welfare*, Vol 6 No , Maret 2019, hlm 31.

<sup>9</sup> Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, Refoka Aditama, Bandung, hlm, 239.

<sup>10</sup> Hasibuan, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm 94.

<sup>11</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm 67.

<sup>12</sup> Sutrisno, E., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Kencana, Jakarta, hlm. 170.

<sup>13</sup> Hartini, Sri, Tedy Sudrajat, op.cit., hlm 168

dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.<sup>14</sup> Upaya untuk menumbuhkan motivasi kerja yang kuat di kalangan Pegawai Negeri Sipil menjadi sesuatu yang penting untuk dilakukan sebab motivasi dapat memberikan kontribusi yang dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan.

Sistem pengawasan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah dapat juga mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pengawasan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah seringkali hanya bersifat temporer serta tidak berkelanjutan sehingga tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal. Penilaian kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi karir dan prestasi.<sup>15</sup> Prinsip yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan memberikan bobot pada masing-masing unsur: a. 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan 30% (tiga puluh persen) untuk Penilaian Perilaku Kerja, atau b. 60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP dan 40% (empat puluh persen) untuk Penilaian Perilaku Kerja.<sup>16</sup>

### Sasaran Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai melalui penilaian Sasaran Kerja Pegawai merupakan bentuk pembaharuan dalam bidang kepegawaian. Pengaturan awalnya dilakukan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pasal 1 butir 2 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 menjelaskan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil sebagai suatu proses penilaian secara sistematis oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil. Pada masa sebelumnya, penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, namun DP3 dianggap lebih berorientasi pada penilaian perilaku serta bersifat rahasia, dan dianggap belum efektif sebagai alat pengukur penilaian kinerja<sup>17</sup>

Dalam perkembangannya terdapat peraturan yang lebih baru yang mengatur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 ini tidak menghapus berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016, Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil memberikan pengertian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun. SKP membutuhkan data yang berupa identitas Pegawai Negeri Sipil untuk memenuhi indikator penilaian prestasi kerja. Identitas Pegawai Negeri Sipil

<sup>14</sup> Noor, Juliansyah, 2013, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Fislosofis dan Praktis, Cetakan Pertama*, Kencana, Jakarta, hlm. 232.

<sup>15</sup> Mauliya Naifah Mustakim Fakihi, Budi Setiawati, Hafiz Elfiansya Parawu, 2022, "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto", *journal.unismuh.ac.id*, vol 3 no 1, Februari 2022, hlm. 206.

<sup>16</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Bahas Penilaian Kinerja PNS <http://sulawesi.gakkum.menlhk.go.id/index.php/2022/02/04/peraturan-pemerintah-nomor-30-tahun-2019-bahas-penilaian-kinerja-pns/> diakses pada tanggal 31 Oktober 2022.

<sup>17</sup> Hartanto, Shanti, 2016, "Penerapan Sistem Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat", *Asprasi: Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, vol 1 No 1.

yang berupa identitas yang berkaitan dengan laporan kinerja, Surat Keputusan Pegawai Negeri Sipil naskah, serta dokumen lainnya yang akan dipantau secara langsung oleh pimpinan.<sup>18</sup>

### **Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek Kabupaten Trenggalek.**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek dibentuk berdasarkan pada Peraturan Daerah Trenggalek Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Trenggalek dan Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 35 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah Kabupaten Trenggalek sebagai pedoman penyelenggaraan operasionalnya adalah Rencana Kerja (Renja) sebagai bagian dari Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) disusun sebagai penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Trenggalek. Rencana Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek disusun secara selaras dengan tiga program strategis nasional yakni tertib *database*, tertib Nomor Induk Kependudukan, serta tertib dokumen. Misi pembangunan Kabupaten Trenggalek terdapat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Trenggalek Tahun 2016-2021 yakni meningkatkan kinerja birokrasi yang bersih, kompeten dan profesional dalam memberikan pelayanan yang prima bagi masyarakat.<sup>19</sup>

### **Dampak pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap produktivitas kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Berdasarkan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2022**

Pada tahun 2022, dilakukan perubahan perjanjian kinerja antara bapak Edif Hayunan Siswanto, S.Sos., M.Si selaku pelaksana tugas Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek dengan Mochamad Nur Arifin selaku Bupati Trenggalek. Perjanjian kinerja ini dilakukan dalam rangka merealisasikan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi pada hasil. Perjanjian kinerja dilakukan untuk merealisasikan target kinerja jangka menengah sebagaimana telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan, sehingga keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian target kinerja menjadi tanggung jawab pelaksana tugas Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Bupati akan melakukan supervisi dan evaluasi terhadap capaian kinerja sesuai perjanjian serta melakukan tindakan yang diperlukan, dalam hal ini, berupa pemberian penghargaan dan sanksi.

---

<sup>18</sup> Karmilasari, Wiwin Nuri, Triesninda Pahlevi, 2021, "Penerapan Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kantor Pemerintah Kabupaten Bojonegoro", Jurnal Sains Sosio Humaniora, Volume 5 Nomor 1 Juni 2021, LPPM Universitas Jambi, hlm. 505.

<sup>19</sup> Standar Pelayanan Publik (SPP) Disdukcapil Kab. Trenggalek  
<https://dukcapil.trenggalekkab.go.id/2019/10/15/standar-pelayanan-publik-spp-disdukcapil-kab-trenggalek/>  
diakses pada tanggal 30 Oktober 2022

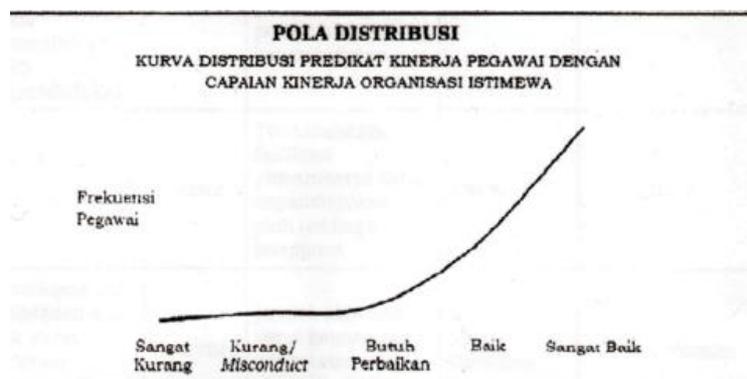
Perjanjian kinerja yang diadakan antara pelaksana tugas Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan Bupati Trenggalek Tahun 2022 meliputi tujuan dan sarana strategis serta indikator kinerja. Tujuannya adalah sebagai berikut. Pertama, meningkatkan penyelenggaraan pemerintah daerah yang bersih, efektif, efisien, produktif dan profesional dengan indikator kinerja nilai reformasi birokrasi perangkat daerah. Sasarannya adalah meningkatnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Sebagai indikatornya adalah kinerja kategori nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Indeks Kepuasan Masyarakat. Kedua, adalah meningkatkan tertib administrasi kependudukan. Sebagai indikator adalah presentase penduduk yang terdata dalam Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK). Sasarannya adalah meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kependudukan. Sebagai indikatornya adalah Data Konsolidasi Bersih (DKB) kependudukan.

Perjanjian Kinerja antara pelaksana tugas Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan Bupati Trenggalek tersebut berasal dari RENJA Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Perjanjian kinerja yang dilakukan oleh pelaksana tugas kepala dinas tersebut kemudian diturunkan pada sekretaris dinas dan kepala bidang. Perjanjian kinerja yang dimiliki setiap pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek berbeda-beda, tetapi tetap berorientasi pada RENJA Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Perjanjian kinerja yang dilakukan oleh sekretaris dinas dan kepala bidang di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek mencakup hasil kerja yang terbagi menjadi dua yakni hasil kerja utama dan hasil kerja tambahan. Hasil kerja utama berasal dari perjanjian kinerja yang meliputi rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi, rencana hasil kerja, indikator kinerja individu, dan target. Hasil kerja tambahan berasal dari perilaku kerja yang bersumber dari *core values* Aparatur Sipil; Negara BerAKHLAK yang diatur dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 tahun 2021.

### Hasil Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Berdasarkan hasil penelitian dari sampel Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek, maka diperoleh hasil penilaian kinerja pegawai yang dituangkan ke dalam beberapa kurva berikut ini:

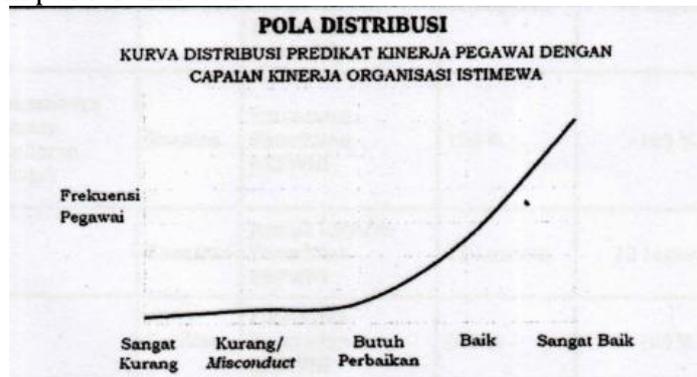
- 1) Hasil kerja yang diperoleh Sekretaris Dinas menunjukkan seluruhnya memenuhi target. Umpan balik pimpinan pada perilaku kerja pegawai juga menunjukkan bahwa individu memiliki kinerja yang baik, maka jika dibentuk pada pola distribusi predikat kinerja pegawai dan capaian kinerja organisasi membentuk pola “istimewa.”



Gambar 1. Kurva pola distribusi Kinerja Pegawai dengan capaian kinerja organisasi Ririn Eko Utoyo S.Sos., M.T. Jabatan Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Pola distribusi di atas menunjukkan bahwa kurva pola distribusi yang terjadi selama periode 1 Januari 2022 sampai dengan 31 Desember 2022 bergerak pada predikat sangat baik sehingga telah memenuhi ketentuan pencairan tunjangan tambahan penghasilan pegawai.

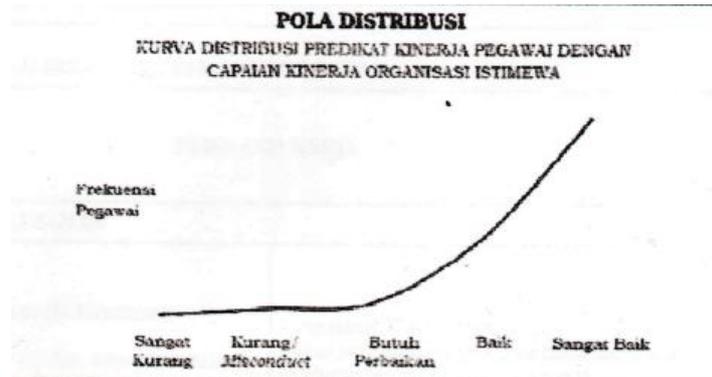
2) Kinerja utama yang dilakukan pada indikator kinerja Kepala Bidang Pelayanan dan Pendaftaran Penduduk semua sudah baik dan memenuhi target sesuai dengan ekspektasi pimpinan. Pada hasil kerja utama Kepala Bidang Pelayanan dan Pendaftaran Penduduk tersebut sebenarnya memiliki perbedaan dengan rencana hasil kerja yang direncanakan pada saat dilaksanakannya dialog kerja bersama dengan pimpinan. Hal tersebut merupakan dampak dari adanya perubahan Renja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Tahun 2022. Perubahan Renja dilakukan karena telah terpenuhinya keseluruhan target di dalam Renja tersebut, sehingga apabila renja berubah maka pada beberapa bidang bisa terkena dampak salah satunya adanya penambahan hasil kinerja utama pada Sasaran Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil kerja tersebut jika dibentuk pada pola distribusi predikat kinerja pegawai dan capaian kinerja organisasi membentuk pola "istimewa."



**Gambar 2. Kurva pola distribusi Kinerja Pegawai dengan capaian kinerja organisasi Nur Zohainis Rahmawati S.STP. Jabatan Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil**

Pola distribusi di atas predikat kinerja pegawai dengan capaian kinerja organisasi menunjukkan pada predikat sangat baik sehingga terbentuk pola distribusi "istimewa." Hal ini menandakan bahwa individu memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memenuhi ketentuan untuk proses pengajuan pencairan tunjangan tambahan penghasilan pegawai.

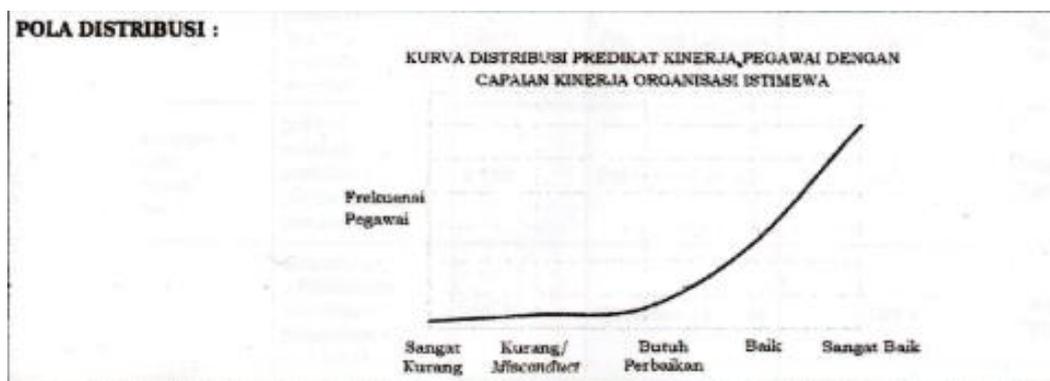
3) Target kinerja yang dicapai pada setiap indikator kinerja Dhandy Irawan, S. AP. selaku Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana semuanya terealisasi atau terpenuhi. Perilaku kerja pada keseluruhan indikator telah memenuhi atau telah sesuai dengan ekspektasi pimpinan, tetapi pada umpan balik pimpinan juga masih memberikan harapan pada individu untuk terus berusaha meningkatkan indikator-indikator pada perilaku kerja, sehingga apabila dituliskan ke dalam bentuk kurva maka akan membentuk kurva di bawah ini.



**Gambar 3.** Kurva pola distribusi Kinerja Pegawai dengan capaian kinerja organisasi Dhandy Irawan, S. AP. Jabatan Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Dalam pola distribusi tersebut kurva predikat kinerja pegawai dengan capaian kinerja organisasi, menunjukkan pada garis “sangat baik” sehingga pola distribusi tersebut mempunyai predikat “istimewa.” Adanya kesempurnaan dalam kurva tersebut menjadi salah satu syarat atau ketentuan bagi seorang individu atau Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan tunjangan tambahan penghasilan pegawai.

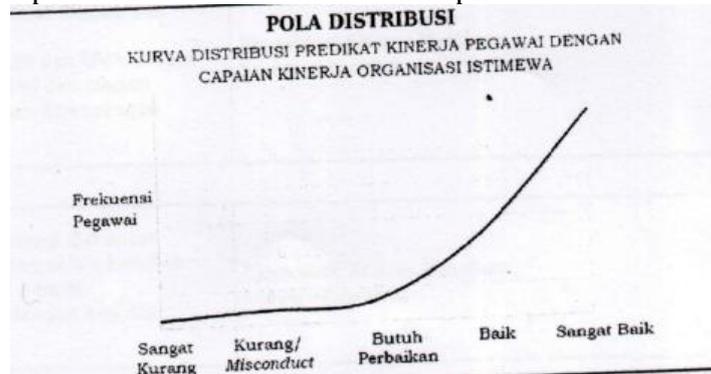
4) Hasil target kinerja pada indikator kinerja yang dilakukan oleh Suhermanto, S. AB. Selaku Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana ini sudah terealisasi sesuai dengan target kinerja yang diekspektasikan oleh pimpinan pada saat dilaksanakan dialog kerja. Rencana kerja pimpinan yang diintervensi berasal dari rencana kerja kepala bidang pelayanan pendaftaran penduduk. Hal tersebut berdampak baik pada hasil kerja bidang yang bersangkutan serta pada capaian kinerja organisasi yang digambarkan pada kurva pola distribusi seperti di bawah ini.



**Gambar 4.** Kurva pola distribusi Kinerja Pegawai dengan capaian kinerja organisasi Dedi Suhermanto, S. AB. Jabatan Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Pola distribusi tersebut kurva mengarah pada predikat “sangat baik,” sehingga, apabila kinerja pegawai sangat baik dan capaian kinerja organisasi juga sangat baik, maka pola distribusi tersebut disebut dengan pola distribusi “istimewa.” Pola distribusi pada gambar di atas sudah menunjukkan pola distribusi istimewa, maka Sasaran Kinerja Pegawai yang dimiliki oleh individu tersebut sudah dapat menjadi salah satu ketentuan untuk diberikannya tunjangan tambahan penghasilan pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil tersebut.

5) Penilaian indikator kinerja Iwin Setyani, S. AB. yang berasal dari rencana kerja pimpinan yang diintervensi, berdasarkan tiap-tiap target yang ditetapkan pada setiap indikator kinerja individu telah terealisasi dan terpenuhi sesuai dengan target yang ditetapkan pada saat dilakukannya dialog kinerja bersama pimpinan. Pada perilaku kerja, ketujuh indikator tersebut juga telah memenuhi ekspektasi pimpinan, pemberi penilaian kinerja pada SKP individu sehingga pimpinan atau sekertaris dinas juga memberikan nilai dan umpan balik yang mendukung supaya individu tetap bersemangat dan meningkatnya kinerja serta perilaku kerjanya dengan lebih baik lagi, sehingga dapat digambarkan pada bentuk kurva pola distribusi sebagai berikut. Gambar 5. Kurva pola distribusi Kinerja Pegawai dengan capaian kinerja organisasi Iwin Setyani, S. AB. Jabatan Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil



Gambar 5. Kurva pola distribusi Kinerja Pegawai dengan capaian kinerja organisasi Iwin Setyani, S. AB. Jabatan Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Pola distribusi di atas merupakan pola distribusi “Istimewa” dimana kurva distribusi predikat kinerja pegawai dengan capaian kinerja organisasi berada pada garis “sangat baik.” Capaian kinerja organisasi berasal dari indikator kinerja individu yang diakumulasi pada rencana kerja pimpinan, sehingga apabila indikator kinerja individu berjalan dengan baik dan sesuai target, maka akan berpengaruh pada rencana kerja pimpinan dan capaian kerja organisasi.

Uraian di atas merupakan data dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dalam periode penilaian satu tahun antara 1 Januari 2022 sampai dengan 31 Desember 2022. Pengisian SKP bertujuan untuk memenuhi penilaian produktivitas kinerja yang menjadi salah satu ketentuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. Pengisian SKP wajib dilakukan setiap hari oleh Pegawai Negeri Sipil dengan berpedoman pada mekanisme penilaian kinerja secara sistem dalam aplikasi E-Kinerja khusus untuk lingkup pemerintah Kabupaten Trenggalek. Dari aplikasi E-Kinerja tersebut kemudian dapat dilihat berapa pencapaian atau prestasi kerja pegawai pada setiap bulannya sehingga dapat digunakan sebagai ketentuan untuk memenuhi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai oleh Pemerintah. Pola distribusi dan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang dimana dapat dilihat di dalam data tersebut bahwa selama periode satu tahun seluruh target pada indikator kinerja individu sudah terpenuhi serta perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan berdasarkan *core values* ASN BerAKHLAK seluruhnya juga menunjukkan pada angka penilaian yang baik serta umpan balik pimpinan terhadap individu seluruhnya juga positif dan baik.

**Kendala yang dialami oleh Pemerintah Kabupaten Trenggalek dalam pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai.**

Tambahan Penghasilan Pegawai adalah penghasilan yang didapatkan oleh Pegawai Negeri Sipil selain dari gaji. Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan oleh pemerintah baik pada Pegawai Negeri Sipil yang pada umumnya diberikan setiap bulannya,<sup>20</sup> tetapi Pasal 27 Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 5 Tahun 2022 menyatakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil terhitung mulai bulan Januari pada tahun berkenaan pada setiap triwulan serta pembayarannya dilaksanakan dengan cara yang sama dengan pembayaran gaji yaitu ditransfer melalui rekening yang sama dengan rekening yang digunakan dalam penerimaan gaji.

Beberapa kendala yang ditemui dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai pada umumnya berhubungan dengan disiplin pegawai, sehingga ada kalanya terjadi pemotongan tunjangan sampai dengan 10%. Hal ini disebabkan oleh kelalaian pegawai itu sendiri,<sup>21</sup> selain itu, bobot penilaian untuk dapat dibayarkannya Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 60% indikator kedisiplinan dan 40% kinerja pegawai.<sup>22</sup> Indikator kedisiplinan membawa pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Terpenuhinya indikator kedisiplinan yang baik dapat mempercepat tercapainya tujuan instansi, sedangkan ketidakdisiplinan seorang individu dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan instansi tersebut.<sup>23</sup>

Ketentuan penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai di Kabupaten Trenggalek harus memenuhi 60% produktivitas kerja dan 40% penilaian disiplin kerja. Kendala dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Trenggalek sendiri dinilai hampir tidak ada. Ibu Kurniayu Fatmasari, selaku Kasubbid Pembinaan di Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Trenggalek menjelaskan bahwa kendala pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang selama ini dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil di setiap Instansi Perangkat Daerah di Kabupaten Trenggalek berasal dari Pegawai Negeri Sipil itu sendiri, dimana seringkali banyak Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengisi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai. Ibu Kurniayu Fatmasari juga berpendapat bahwa pengisian SKP harian tidak dapat dijadikan alasan karena pengisian SKP tidak membebani jam kerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam pengisian SKP seorang Pegawai Negeri Sipil wajib melakukannya setiap hari, lama waktu pengisiannya hanya sekitar 10 – 15 menit sehingga tidak akan mengganggu jam kerja Pegawai Negeri Sipil. Menurut pendapat Ibu Kurniayu Fatmasari, kebiasaan buruk dari Pegawai Negeri Sipil pada saat proses pengisian SKP, banyak Pegawai Negeri Sipil yang sering menunda pengisian dengan mengisi SKP setiap mendekati tanggal jatuh tempo pencairan Tambahan Penghasilan Pegawai, sehingga menyebabkan Tambahan Penghasilan Pegawai tersebut sulit untuk dibayarkan.<sup>24</sup>

Dari pernyataan narasumber di atas dapat diketahui bahwa dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Trenggalek tidak ada kendala apapun baik dari pemerintah itu sendiri maupun dari bank yang berhak membayarkan Tambahan Penghasilan Pegawai kepada Pegawai Negeri Sipil. Kendala dalam proses pemberian

<sup>20</sup> Ihsan, Nur, 2017, "Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil", Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 14 Nomor 2 Januari 2017, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, hlm. 153

<sup>21</sup> *Ibid.*, hal. 165

<sup>22</sup> *Ibid.*, hal. 162

<sup>23</sup> Hasibuan, Jasman Saripuddin, 2019, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", Semnas Multidisiplin Ilmu Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0, Volume 2 Nomor 1 Januari 2019, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh, hlm. 144.

<sup>24</sup> Wawancara dengan Ibu Kurniayu Fatmasari, Kasubdit Pembinaan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek, di Trenggalek, 6 Desember 2022.

Tambahan Penghasilan Pegawai ada karena Pegawai Negeri Sipil yang terlambat melakukan Pengisian SKP atau mengisi SKP mendekati jatuh tempo pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai. Melihat hal tersebut maka seharusnya pemerintah menetapkan kapan tenggat waktu dilakukannya pengisian SKP harian pada aplikasi E-Kinerja. Pengisian setiap hari bertujuan untuk mengetahui berapa target kinerja setiap harinya, kemudian target tersebut diakumulasikan setiap triwulannya sebagai ketentuan untuk pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai. Selain itu, jika diberlakukannya tenggat waktu dalam pengisian SKP pada aplikasi E-Kinerja juga akan menjaga keakuratan kinerja pegawai pada hari tersebut, sehingga hal tersebut juga akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Pemberian tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil sangat berpengaruh dan memberikan dampak yang baik terhadap produktivitas kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Dampak tersebut dapat dilihat di dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dibuat setiap tahunnya melalui dialog kinerja bersama dengan pimpinan serta memiliki target tertentu yang harus dipenuhi dan direalisasikan. Jika dalam kurun waktu satu tahun rencana kinerja baik organisasi maupun individu tidak mencapai atau merealisasikan target yang telah ditentukan maka tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai yang akan diterima oleh Pegawai Negeri Sipil juga akan berkurang.

Kendala yang dialami Pemerintah Kabupaten Trenggalek dalam melakukan pembayaran tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai dinilai hampir tidak ada atau nihil, tetapi beberapa kendala yang selama ini dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil terkait keterlambatan pemberian tunjangan tambahan Penghasilan Pegawai bukan berasal dari pemerintah melainkan dari Pegawai Negeri Sipil itu sendiri contohnya seperti, terlambat dalam pengisian SKP yang seharusnya diisi setiap hari tetapi pengisian dilakukan mendekati tanggal jatuh tempo pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai sehingga membuat Pegawai Negeri Sipil terlambat dalam menerima tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainur Rofieq, *Pelayanan Publik dan Welfahre State, governance*, vol 2 no. 1, November 2011.
- Anas Yalitoba, *Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi*, KESEJAHTERAAN SOSIAL, Journal of Social Welfahre, Vol 6 No , Maret 2019
- Hardiansyah, 2018, *Kualitas Pelayanan Publik (edisi revisi)*, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta
- Hartanto, Shanti, *Penerapan Sistem Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat*, Asprasi: Jurnal Ilmiah Administrasi Negara, vol 1 No 1, 2016
- Hartini, Sri, dan Tedi Sudrajat, 2019, *Hukum Kepegawaian di Indonesia (Edisi Kedua)*., Sinar Grafika, Jakarta
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Semnas Multidisiplin Ilmu Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0, Volume 2 Nomor 1 Januari 2019, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh
- Hasibuan, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Ihsan, Nur, *Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil*, Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, 2017

- Kamilasari, Wiwin Nur, dan Triesninda Pahlevi, *Penerapan Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kantor Pemerintah Kabupaten Bojonegoro*, Jurnal Sains Sosio Humaniora, Volume 5 Nomor 1 Juni 2021, LPPM Universitas Jambi, 2021.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mauliya Naifah Mustakim Fakihi, Budi Setiawati, Hafiz Elfiansya Parawu, *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto*, journal.unismuh.ac.id, vol 3 no 1, Februari 2022
- Miftah, Toha, 2016, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Noor, Juliansyah, 2013, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Fislosofis dan Praktis, Cetakan Pertama*, Kencana, Jakarta
- Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 35 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek.
- Peraturan Daerah Trenggalek Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Trenggalek
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai negeri Sipil.
- Ridwan HR, 1994, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, Refoka Aditama, Bandung
- Sutrisno, E., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Kencana, Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.