

NAMA : **SISTEM PERHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (SI TPP).**

**1. Dasar hukum**

- a. **Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019** tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.  
Dalam **pasal 51 ayat 4 poin d** dijelaskan sebagai berikut:
  - “PyB sebagaimana dimaksud ayat (1) menggunakan laporan dokumen penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk dijadikan acuan dalam **pemberian tunjangan**”.
- b. **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022** tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara.
  - Dalam **pasal 32** dijelaskan sebagai berikut:  
“Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 28 ayat 2 digunakan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.
- c. **Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2023** tentang **Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara**.
  - **Dalam pasal 2 ayat 1** disampaikan sebagai berikut:  
“Maksud memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai adalah untuk meningkatkan kesejahteraan ASN Daerah, yang bisa menjadi acuan dalam pengelolaan kinerja dan mewujudkan visi misi Pemerintah Daerah.”
  - **Dalam pasal 2 ayat 2** disampaikan sebagai berikut:  
“TPP bertujuan meningkatkan disiplin ASN Daerah, motivasi kerja, ASN Daerah, kualitas pelayanan kepada masyarakat, kinerja ASN Daerah, keadilan dan kesejahteraan ASN Daerah, integritas ASN Daerah, tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah”.

Merujuk pada poin dasar hukum yang disampaikan di atas menegaskan bahwa bahwa instansi baik pusat maupun daerah bahwa dokumen penilaian kinerja digunakan sebagai dasar dalam pembayaran **Tunjangan Kinerja/Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**.

## **2. Permasalahan**

### **a. Permasalahan Makro**

- Dengan terbitnya berbagai peraturan baru pasca dilaksanakannya penyederhanaan birokrasi, maka ASN dituntut untuk berkinerja tinggi, lebih produktif dan siap menghadapi tantang di era digitalisasi. ASN sebagai ujung tombak dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional menjadi sub sistem penting yang harus diberikan support dan motivasi untuk terus bekerja lebih baik. tinggi, dalam kinerja untuk mencapai tujuan ASN Berkelas Dunia
- Permasalahan peningkatan produktivitas kinerja ASN tentunya harus berbanding lurus dengan gaji dan tunjangan yang saat ini di masing-masing instansi baik pusat dan daerah mengalami perbedaan dalam besarnya. Hal tersebut terjadi karena kemampuan keuangan daerah yang tidak sama. Pasca penyederhanaan birokrasi hal selanjutnya yang harus menjadi pemikiran dari pemerintah adalah berkaitan dengan tunjangan pegawai baik yang melekat dengan gaji ataupun tunjangan kinerja menjadi hal urgen yang harus menjadi perhatian. Besaran *take home pay* bagi ASN cenderung menjadi salah satu faktor non teknis dalam peningkatan kinerja pegawai.
- Apresiasi terhadap pegawai dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai yang layak menyebabkan kinerja dianggap biasa dan kurang berbobot dan sekedar merupakan upaya pemenuhan jam kerja saat ini sehingga motivasi untuk meningkatkan kinerja tidak ada.
- Selain itu faktor kepemimpinan dalam memberikan motivasi dalam peningkatan kinerja menjadi faktor penting lain dalam upaya membangun kinerja yang lebih baik.

### **b. Permasalahan Mikro**

- Belum terciptanya komunikasi dan tim yang solid dalam pelaksanaan pekerjaan, dimana atasan yang menjadi pemegang kendali belum selayaknya menjalankan tugasnya sesuai dengan proporsinya sehingga kombina ide dan gagasan masih terbatas dan belum terkolaborasi dengan baik.
- Kondisi lingkungan kerja yang tidak mampu memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya menjadi salah satu alasan pegawai bekerja secukupnya dan dianggap biasa saja.
- Pimpinan unit kerja kurang memberikan apresiasi atas capaian kinerja terbaik bawahannya baik secara material ataupun non material.
- Masih belum adanya upaya dari pemerintah daerah untuk memberikan tambahan penghasilan kepada aparatur sipil negara atas kinerja, dedikasi dan idenya dalam mempermudah pelaksanaan pekerjaan dan sekaligus memberikan dampak dan manfaat yang besar bagi masyarakat (publik).

### **3. Isu strategis**

#### **a. Isu Nasional**

- Birokrasi di Indonesia mendapatkan tantangan untuk segera beradaptasi dalam menghadapi era digitalisasi yang semakin dinamis dimana pegawai dituntut untuk melek digital, lebih inovatif dan menyampaikan ide-ide baru yang akan membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien.
- Kinerja Pegawai Negeri Sipil untuk menjadi ASN berkelas dunia (*World Class ASN*) yang belum mengalami perubahan yang signifikan di era reformasi birokrasi yang ingin mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Indikator kinerja aparatur sipil negara masih terbatas pada capaian sasaran kinerja pegawai yang penilaianya masih belum bisa objektif.
- *Take home pay* yang diterima pegawai belum ada standar yang merata dan berbeda-beda yang mengakibatkan terjadinya kesenjangan kinerja antara pegawai satu dengan yang lain atau instansi satu dengan yang lain.

#### **b. Isu Lokal**

- Dalam memberikan tunjangan kinerja/tambahan penghasilan pegawai hanya berdasarkan indikator absensi saja.
- Berdasarkan evaluasi dari Komisi Pemberantasan Korupsi indikator pemberian tunjangan kinerja/tambahan penghasilan pegawai harus berbasis kinerja dan harus dilaksanakan pada tahun 2020.
- Aparatur Sipil Negara cenderung untuk bekerja sesuai dengan perintah pimpinan dan kurang termotivasi untuk memunculkan ide-ide baru yang berguna bagi kemajuan daerah ke depannya, salah satunya karena faktor *take home pay* yang belum layak antara satu daerah dengan daerah lain.

### **4. Tujuan Sistem Perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai**

Tujuan dibangunnya aplikasi Sistem Perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (SI TPP) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh KPK bahwa pembayaran tambahan penghasilan pegawai tahun 2020 telah berbasis kinerja.
- b. Untuk memberikan tambahan penghasilan pegawai yang lebih layak yang mendasarkan pada pencapaian kinerja pegawai yang bersangkutan melalui penilaian oleh atasan langsungnya sehingga akan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik.
- c. Upaya untuk merubah *mindset* pegawai agar mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh atasan langsungnya.

- 5. Manfaat Sistem Perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (SI TPP)**
  - a. Berkontribusi dalam peningkatan pengelolaan kinerja ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - b. Memberikan motivasi pada ASN untuk berkinerja lebih produktif dan meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan.
  - c. Dapat dijadikan salah satu indikator telah dilaksanakannya manajemen kinerja pada Pemerintah Kabupaten Balangan

- 6. Hasil Sistem Perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (SI TPP)**

Data rekapitulasi pembayaran tambahan penghasilan pegawai yang menggunakan indikator kinerja dan absensi dan bisa digunakan untuk proses pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

- 7. Metode pembaharuan**

Upaya yang dilakukan sebelum dan sesudah dilakukan inovasi

- a. Upaya yang dilakukan sebelum adanya inovasi**

Tahapan sebelum adanya inovasi dalam rangka memberikan penghargaan kepada aparatur sipil negara berprestasi/berkinerja terbaik sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan rapat dengan Tim TPP Pemerintah Kabupaten Balangan dalam rangka menindaklanjuti hasil rekomendasi dari Komisi Pemberantasan Korupsi untuk menerapkan pembayaran TPP berbasis kinerja.
- 2) Menyusun rancangan menu yang akan dimuat dalam aplikasi SI TPP
- 3) Membuat aplikasi SI TPP yang merupakan bagian dari SILKa
- 4) Melakukan ujicoba aplikasi SI TPP sesuai dengan rancangan yang ditetapkan.

- b. Upaya yang dilakukan sesudah adanya inovasi**

- 1) Melaksanakan Sosialisasi SI TPP kepada perwakilan pejabat OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan khususnya Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- 2) Implementasi Aplikasi **Sistem Perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (SI TPP)** menjadi sistem yang digunakan sebagai instrumen untuk melakukan pembayaran TPP.
- 3) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mencetak Data Rekapitulasi Besaran TPP per Organisasi Perangkat Daerah yang siap untuk dilakukan proses pencairan.

c. **Keunggulan / kebaruan**

1. **Aplikasi SI TPP** berintegrasi dengan Aplikasi E-Office dan Aplikasi E-Kinerja BKN.
2. **Aplikasi SI TPP** merupakan aplikasi yang telah mengkolaborasikan berbagai indikator kinerja yang termuat dalam Peraturan Bupati, sehingga hasil perhitungan telah sesuai dengan muatan indikator yang ditetapkan.

d. **Cara kerja inovasi**

Tahapan dalam Inovasi SISTEM PERHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (SI TPP) yaitu:

1. Ujicoba **Aplikasi SI TPP** di lingkup Pemerintah Kabupaten Balangan dilaksanakan pada mulai bulan
2. Sosialisasi **Aplikasi SI TPP** dengan menghadirkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di lingkup Pemerintah Kabupaten Balangan pada tanggal dilaksanakan pada tanggal 21 – 23 Januari 2020.
3. Implementasi **Aplikasi SI TPP** yang digunakan untuk menghitung TPP dimulai pada bulan Februari 2020 untuk menghitung TPP bulan Januari 2020.