



PENJELASAN RANCANGAN PERUBAHAN ATAS  
PERATURAN BUPATI SUMBAWA BARAT NOMOR 29  
TAHUN 2023 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN  
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA BARAT

## A. LATAR BELAKANG

Pemerintah Daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah.

Melalui kebijakan otonomi, daerah diberikan ruang untuk membuat kebijakan dalam bentuk regulasi yang menjadi dasar dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Saat ini masih cukup banyak organisasi yang menilai bahwa tambahan penghasilan ASN/remunerasi merupakan suatu komponen biaya yang perlu diminimalisir besarnya. Munculnya anggapan seperti itu telah menempatkan tambahan penghasilan ASN/remunerasi sebagai sarana yang dapat meningkatkan perilaku tidak produktif, yang dapat mengakibatkan terjadinya masalah-masalah personal seperti rendahnya motivasi, rendahnya kinerja, tingginya turn over, perilaku tidak bertanggung jawab, dan bahkan perilaku tidak jujur di dalam diri pegawai. Untuk dapat mencegah munculnya permasalahan personal dan membesarnya pengeluaran remunerasi suatu organisasi, maka diperlukan suatu sistem remunerasi yang adil, layak, dan cost effective. Dunia manajemen mengenal konsep 3P yang cukup sering digunakan dalam memberikan Tambahan Penghasilan ASN/ remunerasi kepada pegawai. Konsep 3P, yang disusun oleh Richard Payne, mengkategorikan remunerasi menjadi 3 (tiga), yaitu *pay for position*, *pay for person*, dan *pay for performance*, dimana konsep *pay for performance* sekarang ini dianggap sebagai konsep remunerasi yang paling adil untuk diterapkan. Dengan diterapkannya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai/remunerasi berbasis kinerja akan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan produktifitasnya yang pada akhirnya juga akan meningkatkan produktifitas dari perusahaan itu sendiri. Pemberian remunerasi berbasis kinerja termasuk salah satu faktor untuk mewujudkan manajemen kinerja yang efektif di suatu organisasi. Manajemen kinerja (Udekusuma, 2007) adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan perusahaan dapat bertemu. Dalam hal ini bagi pekerja bukan hanya tujuan individunya yang tercapai tetapi juga ikut berperan dalam pencapaian tujuan organisasi, yang membuat dirinya termotivasi serta mendapat kepuasan yang lebih besar. Menurut Bacal (1998), terdapat 5 (lima) pandangan dasar dalam sistem manajemen kinerja, yaitu :

1. Model integratif untuk kinerja organisasi. Pada pandangan ini, manajemen kinerja sebagai suatu struktur sistem integratif yang saling berkesinambungan antar aspek. Sehingga, keberhasilan manajemen kinerja ditentukan oleh keseluruhan aspek yang ada dalam suatu organisasi, tidak ditentukan bagian per bagian.
2. Fokus pada proses dan hasil. Manajemen kinerja menjadi suatu sistem yang tidak hanya berorientasi pada hasil (pandangan tradisional). Proses menjadi salah satu aspek penunjang yang penting dalam penentuan hasil yang baik.
3. Keterlibatan pihak yang berkaitan dalam pencapaian tujuan. Pekerja sebagai subyek utama yang melakukan proses bisnis organisasi secara langsung. Maka dari itu, keterlibatan pihak yang berkaitan (pekerja) menjadi penunjang dalam pencapaian tujuan organisasi.
4. Penilaian kinerja objektif dan mengena pada sasaran. Manajemen kinerja mencakup penilaian kinerja objektif dan sesuai dengan sasaran tiap bagian organisasi yang berkaitan. Akhirnya, hal ini berpotensi pada dampak positif dari penilaian kinerja yang sukses dan terstruktur.

5. Evaluasi dan pembelajaran antara atasan dan bawahan. Manajemen kinerja yang baik mampu menyediakan suatu hasil evaluasi kinerja terukur. Hasil evaluasi dapat memberikan informasi pada pihak terkait (atasan maupun bawahan). Informasi mengenai hasil evaluasi dapat menjadi sarana pembelajaran dan penentu tindakan perbaikan di masa mendatang.

Dalam mewujudkan manajemen kinerja yang efektif di lingkungan pemerintahan, maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, dimana besarnya tunjangan kinerja yang diberikan kepada PNS perlu mempertimbangkan faktor :

1. tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi;
2. nilai dan kelas jabatan;
3. indeks harga nilai jabatan;
4. faktor penyeimbang, dan
5. indeks tunjangan kinerja daerah provinsi. Intinya adalah pemberian remunerasi kepada PNS berdasarkan kinerja individu yang bersangkutan.

Untuk mendukung pemberian tunjangan berbasis kinerja, maka pada tahun 2014 Pemerintah Pusat mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memperkuat amanat yang tertera pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri. Menurut Undang-Undang tersebut, Pegawai Negeri Sipil berhak mendapatkan gaji, fasilitas, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan. Dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa setiap PNS yang berprestasi berhak mendapatkan kenaikan gaji sesuai dengan prestasi yang dicapainya. Pengukuran capaian prestasi pegawai telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Menurut Peraturan Pemerintah tersebut, penilaian prestasi kerja PNS dilakukan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, pendidikan dan pelatihan, tugas belajar, kenaikan gaji berkala, dan lain-lain yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS. Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja akan dapat mewujudkan keadilan dalam pemberian benefit, mengingat seorang PNS yang berprestasi akan mendapatkan benefit yang lebih baik dibandingkan PNS-PNS lainnya. Sampai saat ini, Pemerintah Daerah masih belum mengadopsi konsep tunjangan berbasis kinerja dalam pemberian kompensasi kepada pegawainya. Sistem tunjangan yang diberlakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat sendiri masih mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 mengenai Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dimana pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan melihat kemampuan keuangan daerah, faktor beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Dalam penerapannya, amanat yang tertulis pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 belum diadopsi seluruhnya oleh Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.

## **B. Dasar Hukum**

Beberapa landasan hukum adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 07 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2013 tentang Perubahan Kelima Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 07 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 109 Tahun 2000 tentang Kedudukan Keuangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah;
7. Peraturan Presiden Nomor 123 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri;
8. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Dalam Negeri Terhadap Penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah.

## **C. Rumusan Masalah**

Dengan diberlakukannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur mengenai pemberian tunjangan berbasis kinerja bagi PNS, maka Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat harus mulai berbenah dan mempersiapkan model dan skema pembiayaan guna melaksanakan amanat kedua peraturan perundang-undangan tersebut. Hal-hal pokok yang harus dirumuskan yaitu:

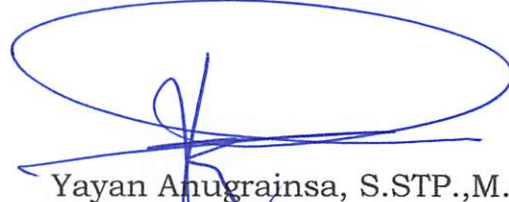
1. Model pemberian tunjangan yang selama ini diberlakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat belum dapat mendorong motivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik, timbulnya kecemburuan dan ketidakpuasan pegawai berimbas pada rendahnya performansi kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh tunjangan yang diberikan belum memenuhi prinsip-prinsip yang seharusnya ditempuh dalam pemberian tunjangan, yaitu sistem merit, adil, layak, kompetitif, dan transparan. Dalam prinsip-prinsip tersebut digambarkan bahwa tunjangan yang diberikan haruslah didasarkan pada harga jabatan, sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan, dapat memenuhi kebutuhan hidup, kompetitif (tidak saja disetarakan dengan sektor swasta, tetapi juga bersifat kompetitif di kalangan pegawai sendiri untuk berkinerja lebih baik daripada rekannya), serta transparan (artinya perhitungan tunjangan dilakukan secara transparan). Hal ini sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 mengenai Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

2. Dengan diberlakukannya tunjangan berbasis kinerja dalam bentuk TPP, Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat harus dapat mengidentifikasi sumber-sumber pembiayaan untuk tunjangan berbasis kinerja dan merumuskan mekanisme pembiayaan tunjangan berbasis kinerja sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dan kemampuan APBD Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.
3. Peraturan Bupati Sumbawa Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara ada beberapa ketentuan yang perlu dilakukan peyesuaian.

#### **D. KESIMPULAN**

Maksud dari dilakukan Perubahan Peraturan Bupati Sumbawa Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah agar dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sesuai dengan mekanisme pembiayaan tunjangan berbasis kinerja berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kemampuan APBD Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.

Analisis Kebijakan Ahli Muda



Yayan Anugraingsa, S.STP.,M.M.Inov  
NIP. 198509292004121001