

TUNJANGAN KINERJA DAN TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL



ekbis.sindonews.com

I. PENDAHULUAN

Seiring perubahan sistem pemerintahan dari sentralistik menjadi otonomi daerah dan reformasi pemerintahan dalam segala bidang, pemerintah terus berupaya melakukan perbaikan dan meningkatkan kinerja, termasuk pemerintah daerah yang memperoleh kewenangan besar dalam melakukan pengelolaan daerah turut berupaya melakukan pembenahan, salah satu pembenahan yang dilakukan yaitu pada bidang aparatur sipil negara. Terkait hal tersebut pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi 2010-2025 (Perpres 81/2010) tanggal 21 Desember 2010.

Dalam Perpres 81/2010 tersebut disebutkan bahwa reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Dalam rangka pelaksanaan terhadap tujuan ini, dalam Pasal 4 Perpres 81/2010 tersebut disebutkan bahwa Pelaksanaan operasional *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 akan dituangkan dalam *road map* Reformasi Birokrasi yang ditetapkan setiap 5 (lima) tahun sekali oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.¹

¹ Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi 2010-2025, Bab II *Grand Design* Reformasi Birokrasi, bagian 2.7 Tujuan Reformasi Birokrasi.

Dalam *road map* 2010-2014 dan *road map* 2015-2019 dinyatakan sebagai fungsi dalam keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi diberikanlah tunjangan kinerja kepada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Pemberian Tunjangan Kinerja untuk memberikan motivasi kepada pegawai dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi.

Terkait dengan pemberian tambahan penghasilan untuk PNS Daerah, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (PP 12/2019), Pasal 58 ayat (1) menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam PP 12/2019 terdapat pengaturan mengenai tambahan penghasilan. Peraturan tersebut menggunakan terminologi yang berbeda dari terminologi yang digunakan dalam konteks reformasi birokrasi yakni tunjangan kinerja. Dalam tulisan hukum ini akan dijelaskan mengenai terminologi tunjangan kinerja dan tunjangan tambahan penghasilan.

II. PERMASALAHAN

1. Apakah yang dimaksud dengan tunjangan kinerja?
2. Bagaimana mekanisme pemberian tunjangan kinerja?
3. Apakah yang dimaksud dengan tunjangan tambahan penghasilan bagi PNS Daerah dan bagaimana mekanisme pemberiannya?

III. PEMBAHASAN

Dalam ketentuan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU 5/2014) disebutkan bahwa PNS berhak memperoleh:

- a. Gaji;
- b. Tunjangan meliputi: tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan; dan
- c. Fasilitas.

Dalam Pasal 80 UU 5/2014 disebutkan bahwa selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas, dimana tunjangan tersebut meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja yang diberikan kepada PNS merupakan tunjangan yang dibayarkan sesuai pencapaian kinerja, sedangkan tunjangan kemahalan merupakan tunjangan yang dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan

indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Sesuai ketentuan Pasal 80 UU 5/2014, tunjangan PNS yang bekerja pada Pemerintah Pusat dibebankan kepada APBN, sedangkan Tunjangan PNS yang bekerja pada Pemerintah daerah dibebankan pada APBD.

Sebagaimana yang telah disebutkan dalam latar belakang permasalahan, bahwa terkait tunjangan yang bisa diberikan kepada PNS, pada level pengaturan untuk PNS Daerah terdapat istilah lain dalam PP 12/2019, yakni tunjangan tambahan penghasilan. Berikut akan dijabarkan terminologi dari istilah-istilah tersebut.

1. Pengertian Tunjangan Kinerja

Terkait tunjangan kinerja, Pasal 81 UU 5/2014 mengamanatkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai gaji, tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan, dan fasilitas lain akan diatur dalam Peraturan Pemerintah, namun hingga saat ini Peraturan Pemerintah terkait Tunjangan Kinerja belum terbit.

Pasal 26 UU No.5/2014 menyatakan bahwa Menteri Pemberdayaan dan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi merupakan menteri yang berwenang menetapkan kebijakan di bidang pendayagunaan pegawai ASN. Kebijakan tersebut meliputi kebijakan umum manajemen ASN, klasifikasi jabatan ASN, standar kompetensi jabatan Pegawai ASN, kebutuhan Pegawai ASN secara nasional, skala penggajian, tunjangan Pegawai ASN, dan sistem pensiun PNS.

Pemberian tunjangan kinerja erat kaitannya dengan pelaksanaan reformasi birokrasi. Dalam Perpres No.81/2010 dinyatakan bahwa reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara dengan memberikan tunjangan kinerja sebagai fungsi dalam keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kementerian/Lembaga/ dan Pemerintah Daerah. Dalam peraturan pelaksanaan Perpres tersebut, yakni Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri (Permenpan RB 63/2011) disebutkan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja

pegawai negeri di lingkungan instansi pemerintah yang telah melaksanakan reformasi, perlu diberikan tunjangan kinerja.²

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Perka BKN 20/2011), Tunjangan Kinerja didefinisikan sebagai tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.³

Untuk menentukan besaran tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang adil, objektif, transparan, dan konsisten sesuai dengan berat ringannya suatu jabatan, maka penghitungan tunjangan kinerja harus didasarkan pada nilai atau kelas suatu jabatan yang diperoleh melalui proses evaluasi jabatan.⁴

Definisi Tunjangan Kinerja dalam Lampiran Permenpan RB No.63/2011 adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang merupakan fungsi keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja.⁵ Tunjangan kinerja individu pegawai negeri dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama instansi.⁶

Dalam Permenpan RB No.63/2011 dinyatakan bahwa besaran tunjangan kinerja yang akan diterima tidak mutlak sama dengan besaran yang ditetapkan sesuai *grade* karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya jumlah kehadiran. Selain itu, di masa yang akan datang, besaran tunjangan kinerja dapat naik atau juga dapat turun, tergantung pada hasil penilaian Tim Evaluasi Independen.

² Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, Menimbang, huruf a.

³ Lampiran Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Bagian I. Pendahuluan, huruf C. Pengertian, angka 1.

⁴ Lampiran Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, bagian A. Dasar Penetapan Tunjangan Kinerja, angka 1.

⁵ Lampiran, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011, Bab I Pendahuluan, I.1. Latar Belakang, hal. 1.

⁶ Lampiran, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011, Bab I Pendahuluan, I.4. Pengertian, hal. 3.

Prinsip-prinsip tunjangan kinerja dalam konteks reformasi birokrasi adalah:⁷

- a. Efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja kementerian/lembaga dan pemerintah daerah;
- b. *Equal pay for equal work*, pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.

Dalam Pasal 3 Permenpan RB No. 63/2011 disebutkan pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri didasarkan pada:⁸

- a. tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi intansi;
- b. nilai dan kelas jabatan;
- c. indeks harga nilai jabatan;
- d. faktor penyeimbang; dan
- e. Indeks tunjangan kinerja daerah provinsi (*Locality-Based Comparability Payments/Locality Pay rate*).

2. Mekanisme Pemberian Tunjangan Kinerja

Lampiran Permenpan RB 63/2011 pada Bab II mengatur mekanisme penetapan tunjangan kinerja sebagai berikut:⁹

- a. Kebijakan dan alokasi anggaran untuk reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja bagi suatu Kementerian/Lembaga harus disetujui oleh Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN) dan DPR Komisi terkait serta diajukan melalui Kementerian Keuangan RI.
- b. Hasil penilaian pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi Kementerian/Lembaga yang dilakukan Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN) digunakan oleh Menteri Keuangan sebagai bahan pertimbangan perhitungan besaran tunjangan kinerja dalam Rapat KPRBN.
- c. Besaran Tunjangan Kinerja yang telah mendapat persetujuan DPR kemudian ditetapkan dengan Peraturan Presiden.
- d. Penetapan tunjangan kinerja pegawai negeri di Lingkungan pemerintah daerah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

⁷ Lampiran, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011, BAB II, Penataan Sistem Tunjangan Kinerja, II.1. Tunjangan Kinerja Di Ljngkungan Instansi Pemerintah, huruf A. Prinsip Pelaksanaan, hal. 4

⁸ Lampiran, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011, hal.6.

⁹ Lampiran, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011, hal.4.

berdasarkan hasil penilaian pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi pemerintah daerah oleh TRBN dan persetujuan KPRBN.

- e. Pemberian tunjangan kinerja dipertimbangkan setelah dilakukan penilaian terhadap dokumen usulan dan verifikasi lapangan oleh UPRBN. Hasil penilaian dan verifikasi disampaikan kepada TRBN untuk selanjutnya mendapatkan persetujuan KPRBN.
- f. Pemberian tunjangan kerja terutama didasarkan:
 - 1) Kesiapan kementerian/lembaga dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi secara berkesinambungan, dan
 - 2) Dampak potensial strategis dari pelaksanaan reformasi birokrasi kementerian/lembaga dan pemerintah daerah.
- g. Pengaturan mengenai pemberian tunjangan kinerja kepada Kementerian dan Lembaga di atur dalam Permenpan & Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2011 tentang Mekanisme Persetujuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Tunjangan Kinerja Bagi Kementerian/Lembaga (Permenpan RB No. 15/2011).
- h. Mekanisme persetujuan pelaksanaan reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja bagi pemerintah daerah akan diatur sendiri, namun hingga saat ini peraturan tersebut belum terbit.
- i. Berdasarkan Perka BKN 20/2011, Pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian/Lembaga harus ditetapkan dengan Peraturan Presiden dan pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah harus ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Dari pengaturan mengenai tunjangan kinerja yang saat ini berlaku dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja merupakan fungsi dalam keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Besarnya tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Kriteria pemberian tunjangan kinerja adalah kesiapan kementerian/lembaga dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi secara berkesinambungan dan dampak potensial strategis dari pelaksanaan reformasi birokrasi kementerian/lembaga dan pemerintah daerah.

Terkait dengan pengaturan mengenai pemberian tunjangan kinerja kepada PNS Daerah dapat dikatakan perangkat atau dasar pemberiannya belum diatur lebih

lanjut, dan hingga saat ini belum ada pemerintah daerah yang ditetapkan sebagai pemerintah daerah yang melaksanakan reformasi birokrasi.

3. Pengertian dan Mekanisme Tunjangan Tambahan Penghasilan bagi PNS Daerah

Sebagaimana disebutkan dalam latar belakang permasalahan selain istilah tunjangan kinerja terdapat pula peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tunjangan tambahan penghasilan yang terdapat dalam PP 12/2019.

Pasal 58 ayat PP No.12/2019 menyatakan sebagai berikut:

- a. Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam penjelasan disebutkan bahwa persetujuan DPRD dilakukan bersamaan dengan pembahasan KUA
- b. Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud di atas diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya.

Dalam penjelasan dinyatakan:

- 1) Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal.
- 2) Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di Daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan Daerah terpencil.
- 3) Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi.
- 4) Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam mengemban tugas memiliki keterampilan khusus dan langka.
- 5) Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi.
- 6) Tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada Pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

- c. Pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN daerah sebagaimana dimaksud di atas ditetapkan dengan Perkada dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah.
- d. Dalam hal belum adanya Peraturan Pemerintah sebagaimana dimaksud di atas, Kepala Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan bagi Pegawai ASN setelah mendapat persetujuan Menteri.
- e. Persetujuan Menteri sebagaimana dimaksud di atas ditetapkan setelah memperoleh pertimbangan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan.
- f. Dalam hal Kepala Daerah menetapkan pemberian tambahan penghasilan bagi Pegawai ASN tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud di atas menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan melakukan penundaan dan/atau pemotongan Dana Transfer Umum atas usulan Menteri.

Berdasarkan pengaturan dalam peraturan tersebut dapat dikatakan PP 12/2019 mengamanatkan pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi daerah berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan pertimbangan obyektif lainnya.

Kriteria untuk pemberian tunjangan tambahan penghasilan diatur sendiri dalam bentuk Peraturan Kepala Daerah. Pemberian tunjangan tambahan penghasilan diberikan berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD.

IV. PENUTUP

Pemberian tunjangan kinerja didasarkan pada kriteria kesiapan kementerian/ lembaga dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi secara berkesinambungan dan dampak potensial strategis dari pelaksanaan reformasi birokrasi kementerian/ lembaga dan pemerintah daerah.

Pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian/Lembaga harus ditetapkan dengan Peraturan Presiden sedangkan pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah harus ditetapkan dengan Peraturan Daerah, namun perangkat pengaturan

mengenai pemberian tunjangan kinerja kepada PNS Daerah atau dasar pemberiannya belum diatur lebih lanjut, dan hingga saat ini belum ada pemerintah daerah yang ditetapkan sebagai pemerintah daerah yang melaksanakan reformasi birokrasi.

PP 12/2019 mengamanatkan pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi daerah berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan pertimbangan obyektif lainnya. Berbeda dengan kriteria pemberian tunjangan kinerja, kriteria untuk pemberian tunjangan tambahan penghasilan diatur sendiri dalam bentuk Peraturan Kepala Daerah, yang diberikan berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD.

DAFTAR PUSTAKA

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi 2010-2025

Permenpan & Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2011 tentang Mekanisme Persetujuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Tunjangan Kinerja Bagi Kementerian/Lembaga

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Penulis:

Tim UJDIH BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara

Disclaimer :

“Seluruh informasi yang disediakan dalam Tulisan Hukum bersifat umum dan disediakan untuk tujuan pemberian informasi hukum semata dan bukan merupakan pendapat instansi”