

# **JUDUL**



## **PENJELASAN**

### **RANCANGAN PERATURAN BUPATI**

#### **TENTANG**

**PERUBAHAN PERATURAN BUPATI NOMOR 5 TAHUN 2024**

**TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI APARATUR**

**SIPIIL NEGARA**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmannirrahiim....*

*dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi penyayang.....*

*Allaahumma sholli alaa muhammadin nabiiyyil ummiyyi wa alaa aalihi wasallim.....*

*Ya Allah, limpahkanlah sholawat*

*kepada Nabi Muhammad yang tiada dapat membaca dan menulis (Ummiyyi) dan semoga keselamatan tercurah kepada segenap keluarganya.*

*Alhamdu lillahi rabbil alamin.....segala puji bagi Allah tuhan semesta alam.....*

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah *subhānahu wata'ālā* karena atas izin, karunia, ridho dan rahmat dari-NYA, sehingga Kajian Rancangan Peraturan Bupati tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara dapat diselesaikan. Kajian ini disusun untuk digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Bupati Bangka.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun pustaka yang ditinjau, kami menyadari bahwa penyusunan Kajian ini masih jauh dari sempurna dan perlu pengembangan lebih lanjut sehingga masih membutuhkan kritik dan saran yang membangun guna kesempurnaan penyusunan Kajian ini serta sebagai masukan bagi penulis untuk penyusunan Kajian yang akan datang.

Akhir kata, semoga Kajian ini dapat memberi manfaat dan dapat digunakan sebagai salah satu bahan acuan pertimbangan untuk penyusunan Rancangan Peraturan Bupati Bangka dan kami mohon maaf jika masih terjadi kesalahan dan kekurangan di dalamnya.

Sungailiat, Februari 2025

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SDM DAERAH,**

**Hj. R. TATI RAENINGSIH, S.H.  
Pembina Tk. I  
NIP. 196802211996032002**

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	1
KATA PENGANTAR .....	2
DAFTAR ISI .....	3
BAB I .....	5
PENDAHULUAN .....	5
A. Latar Belakang .....	5
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Tujuan Penyusunan .....	8
D. Dasar Hukum .....	8
BAB II .....	10
POKOK PIKIRAN .....	10
A. Kajian Teoritis .....	10
B. Prinsip Pemberian Tambahan Penghasilan .....	13
C. Ketentuan Umum Pemberian Tambahan Penghasilan ASN .....	14
D. Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi yang Ada, Serta Permasalahan yang Dihadapi .....	19
BAB III .....	20
JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN KEPALA DAERAH .....	20
A. Jangkauan .....	20
B. Arah Pengaturan .....	20
C. Ruang Lingkup Materi Muatan Peraturan Bupati Bangka .....	17

BAB IV-----	21
PENUTUP-----	21
A. Simpulan -----	21
B. Saran-----	21
DAFTAR PUSTAKA-----	22

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara diatur bahwa Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat dan pemersatu bangsa. Selain itu ASN juga bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang professional, kompeten, dan kompetitif sesuai amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, maka ditetapkan Permenpan Noor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertujuan untuk memperjelas peran, hasil, dan tanggungjawab Pegawai dalam pencapaian tujuan dan sasaran kinerja organisasi.

Dengan demikian, pengelolaan kinerja Pegawai merupakan suatu instrumen untuk memastikan tercapainya tujuan dan sasaran pemerintah. Selain itu, pengelolaan kinerja Pegawai juga bertujuan untuk memberikan motivasi kepada Pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal dengan memaksimalkan kompetensi, keahlian, dan/atau keterampilan sehingga pada akhirnya hasil pengelolaan kinerja Pegawai tersebut dapat digunakan sebagai dasar penentuan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai yang tepat.

Dalam rangka memberikan motivasi kepada pegawai salah satunya adalah dengan pemberian Tambahan Penghasilan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, 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 serta sejalan dengan kinerja yang dihasilkan oleh PNS. Tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut menggunakan kriteria pertimbangan beban kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya dengan mempedomani Peraturan Pemerintah. Apabila Peraturan Pemerintah tersebut belum terbit, maka Kepala Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan bagi Pegawai ASN setelah mendapat persetujuan dari Menteri Dalam Negeri.

Hal tersebut juga diatur dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 21 yang berbunyi” Pegawai ASN

berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materil dan/atau non material dimana salah satu komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN adalah Penghargaan yang bersifat motivasi **dapat berupa finansial dan/atau nonfinansial.**

Sejalan dengan hal tersebut Pemerintah Kabupaten Bangka pada Tahun 2024 telah menetapkan Peraturan Bupati terkait regulasi pemberian tambahan penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka.

## **B. Identifikasi Masalah**

Rancangan Peraturan Bupati yang akan disusun nanti diharapkan akan menghasilkan regulasi yang mampu menjamin asas keadilan dan kepatutan serta kepastian hukum terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan di Kabupaten Bangka serta dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan akuntabel.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah regulasi yang telah disusun dalam Peraturan Kepala Daerah sebelumnya telah sesuai dengan amanat Peraturan?
- 2) Mengapa perlu Rancangan Peraturan Kepala Daerah sebagai dasar pemecahan masalah tersebut?

### **C. Tujuan Penyusunan**

Tujuan penyusunan Kajian Rancangan Peraturan Bupati Bangka tentang Pemberian Tambahan Penghasilan ASN Pemerintah Kabupaten Bangka adalah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan permasalahan yang dihadapi Pemerintah Daerah Kabupaten Bangka dalam usaha peningkatan motivasi dan kinerja serta cara-cara mengatasi permasalahan tersebut.
- 2) Merumuskan pertimbangan pembentukan Rancangan Peraturan Bupati Bangka tentang Pemberian Tambahan Penghasilan ASN.
- 3) Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan dan arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Bupati Bangka tentang Pemberian Tambahan Penghasilan ASN.

### **D. Dasar Hukum**

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 ;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah ;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
7. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025.

## **BAB II**

### **POKOK PIKIRAN**

#### **A. Kajian Teoritis**

Motivasi yang diberikan dalam bentuk kompensasi menurut Flippo (1990) menjelaskan bahwa kompensasi adalah harga untuk jasa –jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan, Werther dan Davis (1996) mengemukakan kompensasi “sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya bagi organisasi”. Selanjutnya, Werther dan Davis (1996) menjelaskan dilihat dari cara pembayarannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau pay for performance seperti insentif dan gain sharing. Sedangkan, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Dessler (1984) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk penggajian atau ganjaran yang Civil Service VOL. 12, No.1, Juni 2018 : 69 – 82 mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka (pegawai). Selanjutnya, Dessler (1984) mengemukakan terdapat tiga komponen kompensasi, yaitu: (a) Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; (b) Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan, seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan; (c) Ganjaran non-finansial (non-financial reward) seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasi, yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes. Kompensasi dalam organisasi perlu dikelola atau dimanaje secara baik. Werther dan Davis (1996) mengemukakan bahwa tujuan dari manajemen kompensasi adalah sebagai: (a) Memperoleh personil berkualitas; (b) Mempertahankan pegawai yang ada; (c) Memastikan keadilan; (d) Menghargai perilaku yang diinginkan; (e) Mengawasi biaya; (f) Mematuhi peraturan; (g)

memfasilitasi saling pengertian; dan (h) Efisiensi administrasi selanjutnya. Sementara itu, Stoner (1986) menyatakan terdapat empat alasan mengapa organisasi/perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang baik. Keempat alasan tersebut pada hakekatnya adalah ditujukan supaya para pegawai dapat memberikan kontribusi positif bagi efektifitas organisasi/perusahaan. Secara lebih lengkap alasan-alasan tersebut adalah: (a) Kompensasi dapat menarik calon-calon pegawai yang berkualitas. Pegawai-pegawai yang berkualitas akan memungkinkan atau berpotensi untuk memiliki tingkat produktifitas kerja yang tinggi; (b) Mempertahankan pegawai yang ada. Jika sistem kompensasi yang diterapkan kurang kompetitif, maka banyak pegawai yang memiliki kompetensi tinggi (potensi) akan keluar mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi lebih baik; (c) Memberikan insentif yang mampu memotivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Teori keadilan yang diformulasikan oleh J. Stacy Adams (dalam Kanungo dan Menconca, 1992) berusaha menerangkan proses bagaimana seorang individu terpuaskan atau tidak terpuaskan terhadap suatu kompensasi. Pada peristiwa dimana seorang individu tidak puas, teori keadilan memprediksikan perilaku dimana seorang individu mungkin akan mencari jalan lain untuk menurunkan ketidakpuasan yang dirasakannya. Secara implicit hal ini menunjukkan bahwa teori keadilan didasarkan pada dugaan mengenai keadilan yang diharapkan oleh seorang individu dalam banyak pertukaran yang terjadi dalam kerja.

Berdasarkan teori keadilan, seorang pegawai akan menentukan keadilan dari kompensasi yang diterimanya dengan membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya, dimana rasio kompensasi dengan input ini sifatnya relatif untuk setiap pegawai. Jika rasio tersebut dari seorang pegawai dengan pegawai lainnya adalah sama (setara) maka pegawai tersebut merasa mendapat keadilan. Sedangkan jika seorang pegawai merasa bahwa rasio antara kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya tidak sama (setara) dengan ratio antara kompensasi yang diterima dengan input yang dimiliki dari pegawai lainnya,

maka pegawai tersebut akan merasakan adanya ketidakadilan.

Dalam konteks Aparatur Sipil Negara, kompensasi sebagai balas jasa atau hasil kerja ditetapkan berdasarkan atas pekerjaan dan besarnya tanggung jawab serta dengan tidak merupakan aspek “kelayakan” untuk hidup. Selama ini penggajian Pegawai Negeri Sipil di Indonesia mengikuti 3 (tiga) sistem, yaitu: Sistem Skala Tunggal, Sistem Skala Ganda dan Sistem Skala Gabungan.

- a. Sistem skala tunggal, adalah suatu sistem penggajian dengan memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan dan tanggung jawab yang harus di-pikul. Keuntungan sistem ini adalah sederhana dan hanya cukup diperlukan satu peraturan yang mengatur skala gaji untuk semua Pegawai Negeri Sipil. Adapun kelemahannya adalah tidak adil, dikarenakan bagi Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai beban tugas besar dan berat tidak ada perbedaan.
- b. Sistem skala ganda, adalah sistem penggajian berdasarkan sifat pekerjaan dan beratnya tanggung jawab yang dipikul dalam melaksanakan tugas. Artinya, penentuan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, tetapi prestasi yang dicapai dan beratnya tanggung jawab yang dipikul dalam melaksanakan tugas tersebut. Dalam sistem ini dimungkinkan pangkat sama tetapi besarnya gaji tidak sama. Keuntungannya antara lain memberikan perangsang yang dapat menimbulkan kegairahan bekerja bagi mereka yang mempunyai tanggung jawab berat. Kelemahannya adalah dapat menimbulkan ketidakadilan pada waktu pensiun.
- c. Sistem skala gabungan, yaitu perpaduan/ gabungan dari dua sistem, yakni sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Dalam sistem ini gaji pokok bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat sama ditetapkan sama, dan disamping itu diberikan tunjangan bagi Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan beban kerja dan memikul tanggung jawab lebih besar (memerlukan pemusatan pemikiran dan tenaga secara terus menerus). Keuntungan sistem ini antara lain dapat

memberikan perangsang/ motivasi bagi Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas dan tanggung jawab lebih berat. Kelemahannya adalah, jika tidak dilakukan analisis, klasifikasi, dan evaluasi jabatan yang baik dan jelas akan menimbulkan kecemburuan dan persaingan yang tidak sehat.

Atas dasar pemikiran yang terus menerus, pemerintah telah menetapkan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Skala Gabungan. Sistem skala gabungan menetapkan gaji Pegawai Negeri Sipil berdasarkan atas kepangkatan dan memberikan tunjangan kepada pegawai-pegawai yang memikul beban tanggung jawab yang besar atau yang melakukan pekerjaan dengan resiko tinggi.

## **B. Prinsip Pemberian Tambahan Penghasilan**

TPP ASN merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah di Daerah dan diharapkan dananya bersumber dari efiseiensi /optimalisai pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan pendapatan Daerah yang dihasilkan. Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan terdapat 7 (tujuh) prinsip yang harus diperhatikan. Prinsip-prinsip tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kepastian hukum, dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan;
- b. Akuntabel, dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Proporsionalitas, dimaksudkan pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai;
- d. Efektif dan efisien, dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan;

- e. Keadilan dan kesetaraan, dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai ASN;
- f. Kesejahteraan, dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai ASN;
- g. Optimalisasi, dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

### **C. Ketentuan Umum Pemberian Tambahan Penghasilan ASN**

Pemerintah Daerah dalam memberikan Tambahan penghasilan wajib mengikuti mekanisme dan peraturan yang berlaku. Dalam Permendagri Nomor 15 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 diatur bahwa Kebijakan belanja daerah salah satunya adalah belanja operasi yang meliputi belanja pegawai digunakan untuk menganggarkan kompensasi yang diberikan kepada kepala daerah, wakil kepala daerah, pimpinan dan anggota DPRD, serta pegawai ASN dan ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. pengalokasian belanja pegawai mempertimbangkan kebijakan kompensasi dan kebijakan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kebijakan kompensasi antara lain gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan melekat, tambahan penghasilan pegawai, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan kematian dan belanja penerimaan lainnya bagi kepala daerah dan wakil kepala daerah serta pimpinan dan anggota DPRD. Dalam pemberian TPP ASN ada beberapa ketentuan umum yaitu:

- a. penentuan kriteria pemberian TPP ASN dimaksud didasarkan pada pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya;
- b. pemberian TPP ASN ditetapkan dengan Perkada dengan berpedoman pada peraturan pemerintah;

- c. dalam hal belum adanya peraturan pemerintah dimaksud, kepala daerah dapat memberikan TPP ASN setelah mendapat persetujuan Menteri. Persetujuan Menteri diberikan setelah mendapatkan pertimbangan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan;
- d. dalam hal Kepala Daerah menetapkan pemberian TPP ASN tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana tersebut pada angka 3, menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan melakukan penundaan dan/atau pemotongan Dana Transfer Umum (DTU) atas usulan Menteri;
- e. dalam penyusunan perkada pemberian tambahan penghasilan atau tunjangan kinerja ASN memedomani ketentuan mengenai tata cara persetujuan Menteri terhadap TPP ASN di lingkungan pemerintah daerah;
- f. Pemberian TPP ASN dianggarkan untuk keperluan setiap bulan dalam 1 (satu) tahun anggaran termasuk untuk pembayaran atas kinerja bulan Desember pada TA berkenaan dan tidak dibayarkan pada TA berikutnya;
- g. Pemberian TPP untuk Tunjangan Hari Raya (THR) dan gaji ketiga belas kepada ASN daerah mengikuti ketentuan mengenai pemberian THR dan gaji ketiga belas setiap tahun sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Berdasarkan amanat Pasal 6 huruf a, huruf b dan huruf c Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, Pemerintah Daerah berpedoman pada rekomendasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam menganggarkan TPP ASN, sebagai berikut :

- a. menggunakan hasil evaluasi jabatan yang telah divalidasi kementerian terkait sesuai dengan regulasi mengenai evaluasi jabatan PNS;
- b. mengintegrasikan pembayaran insentif dan honorarium ke dalam formulasi penganggaran TPP ASN;
- c. pemberian sanksi administratif berupa penundaan pembayaran TPP dalam hal ASN penerima TPP tidak patuh dalam pelaporan Laporan Harta Kekayaan

Penyelenggara Negara (LHKPN), menguasai atau memanfaatkan aset milik/dikuasai Pemerintah Daerah secara tidak sah, dan/atau belum menyelesaikan kerugian negara/daerah berdasarkan hasil audit dan rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atau Inspektorat/APIP; dan

- d. memprioritaskan pemberian TPP kepada jabatan fungsional dan/atau ASN di Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) mengacu kepada hasil evaluasi jabatan, mengingat relatif tingginya resiko terjadinya korupsi dalam penyelenggaraan pengadaan barang/jasa.

Kebijakan TPP untuk Tahun Anggaran 2025, yaitu :

1. Pemerintah daerah tidak perlu mengajukan permohonan persetujuan TPP ASN TA 2025 kepada Menteri, dengan menyampaikan laporan dalam aplikasi Sistem Monitoring Evaluasi Analisa Jabatan Kementerian Dalam Negeri (SIMONA Kemendagri) apabila :
  - a) tidak terdapat kenaikan besaran nominal yang diterima oleh ASN dalam jabatan setiap bulan dalam 1 (satu) TA dibandingkan dengan TPP ASN TA 2024;
  - b) terdapat perubahan nomenklatur, perubahan alokasi per kriteria, namun tidak terdapat kenaikan besaran nominal yang diterima oleh ASN setiap bulan dalam 1 (satu) TA dibandingkan dengan TPP ASN TA 2024;
  - c) terdapat kenaikan pagu total TPP ASN akibat adanya penambahan jumlah ASN.
2. Pemerintah daerah wajib mengajukan permohonan persetujuan TPP ASN TA 2025 kepada Menteri apabila terdapat kenaikan besaran nominal yang diterima oleh ASN setiap bulan dalam 1 (satu) TA dibandingkan dengan TPP ASN TA 2024;
3. pemberian sanksi administratif berupa penundaan pembayaran TPP dalam hal ASN penerima TPP tidak patuh dalam pelaporan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) atau menguasai dan

memanfaatkan aset milik/dikuasai pemerintah daerah secara tidak sah, dan/atau belum menyelesaikan kerugian negara/daerah berdasarkan hasil audit dan rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atau Inspektorat/APIP.

Adapun alokasi anggaran TPP bagi inspektur lebih kecil dari Sekretaris Daerah dan lebih besar dari Kepala Perangkat Daerah lainnya, dan Jabatan Administrator dan Pengawas serta jabatan fungsional tertentu pada Inspektorat daerah lebih besar dari Jabatan Administrator dan Pengawas serta jabatan fungsional tertentu di perangkat daerah lainnya.

Pengaturan dalam Permendagri Nomor 15 Tahun 2024 juga mengatur Dalam hal terdapat kenaikan besaran nominal yang diterima oleh ASN setiap bulan dalam 1 (satu) Tahun Anggaran dibandingkan dengan TPP ASN Tahun Anggaran 2024, Pemerintah Daerah memperhatikan ketentuan dan tahapan sebagai berikut:

- a. Pemerintah Daerah mengajukan permohonan persetujuan TPP ASN kepada Kementerian Dalam Negeri melalui Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah dengan tembusan Biro Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri.
- b. Pengajuan permohonan persetujuan TPP ASN dengan besaran total pagu TPP ASN yang telah memperoleh persetujuan DPRD pada saat pembahasan KUA dan PPAS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Permohonan persetujuan TPP ASN disertai penginputan penjabaran TPP ASN yang terdiri atas beban kerja, kondisi kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kelangkaan profesi, dan pertimbangan objektif lainnya beserta kertas kerja dan evidence kedalam aplikasi SIMONA Kemendagri.
- d. Berdasarkan tembusan pengajuan permohonan persetujuan TPP ASN dan data kelengkapan data TPP ASN pada SIMONA Kemendagri, Biro- 71 -Organisasi dan Tata Laksana Setjen Kementerian Dalam Negeri melakukan verifikasi.
- e. Dalam hal pemerintah daerah mengajukan permohonan persetujuan TPP, tidak

melakukan perubahan atau pergeseran alokasi anggaran TPP ASN berdasarkan kriteria beban kerja, kondisi kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kelangkaan profesi dan pertimbangan objektif lainnya sampai dengan terbitnya persetujuan TPP.

- f. Berdasarkan hasil verifikasi, Biro Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri menerbitkan surat validasi atas TPP ASN TA 2025 yang ditujukan kepada Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah.
- g. Berdasarkan permohonan pengajuan persetujuan TPP ASN, Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah melakukan verifikasi meliputi :
  - 1) pemberian TPP ASN dibandingkan dengan besaran alokasi belanja pegawai;
  - 2) kesesuaian pagu TPP ASN berdasarkan persetujuan KUA-PPAS;
  - 3) kesesuaian besaran pagu TPP ASN tahun berkenaan dibandingkan dengan tahun sebelumnya; dan
  - 4) kesesuaian pagu TPP ASN berdasarkan kriteria pemberian TPP ASN, melalui SIPD-RI.
- h. Berdasarkan surat validasi atas TPP ASN TA 2025 dari Biro Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri dan hasil verifikasi Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah, selanjutnya Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah menyampaikan permintaan pertimbangan kepada Kementerian Keuangan.
- i. Berdasarkan pertimbangan dari Kementerian Keuangan, Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah menerbitkan surat persetujuan pemberian TPP ASN.
- j. Persetujuan pemberian TPP ASN merupakan batas pagu tertinggi yang tidak dapat dilampaui dalam penganggaran TPP ASN TA 2025;
- k. Dalam hal hasil persetujuan pemberian TPP ASN terdapat penyesuaian berdasarkan kriteria beban kerja, kondisi kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, dan kelangkaan profesi, pemerintah daerah melakukan penyesuaian alokasi berdasarkan kriteria dimaksud dengan tidak melampaui besaran pagu yang telah

disetujui DPRD pada saat pembahasan rancangan KUA dan rancangan PPAS TA 2025 dan Perda mengenai APBD TA 2025. Penyesuaian dimaksud dapat dilakukan pergeseran anggaran atas Perkada tentang Penjabaran APBD.

#### **D. Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi yang Ada, Serta Permasalahan yang Dihadapi**

Pemerintah Kabupaten Bangka sebelumnya memberikan Tambahan Penghasilan PNS dengan bepedoman pada Peraturan Bupati Bangka Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang apabila disandingkan dengan Peraturan Perundang-undangan yang substansinya tidak sesuai dan bertentangan. Seiring dengan kebijakan yang tertuang dalam Permendagri Nomor 15 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 dalam menganggarkan TPP ASN, maka terdapat perubahan kebijakan pemberian tambahan penghasilan antara lain :

- a. TPP ASN bagi PPPK dapat diberikan sesuai kelas jabatan dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah;
- b. Permintaan pembayaran TPP ASN diajukan pada bulan berikutnya, kecuali bulan Desember diajukan paling cepat tanggal 20 Desember tahun berkenaan.

## **BAB III**

### **JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN KEPALA DAERAH**

#### **A. Jangkauan**

Rancangan Peraturan Bupati Bangka tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bangka nomor 5 tahun 2025 tentang Tambahan penghasilan ASN dapat menjadi acuan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Bangka sebagai landasan hukum dan pedoman dalam memberikan tambahan penghasilan ASN. Selain sebagai upaya Pemerintah Kabupaten Bangka untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kinerja serta kesejahteraan Pegawai Aparatur Sipil Negara.

#### **B. Arah Pengaturan**

Untuk mewujudkan nilai dasar ASN dijabarkan dalam kode etik dan kode perilaku ASN yang berorientasi pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat dan untuk mewujudkan hak ASN memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materil dan/atau non materil, maka Arah Pengaturan dimaksud memuat kepastian Hukum dalam pemberian Tambahan penghasilan.

#### **C. Ruang Lingkup Materi Muatan Peraturan Bupati Bangka**

Ruang lingkup materi muatan Rancangan Peraturan Bupati Bangka tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bangka nomor 5 tahun 2025 tentang Tambahan penghasilan ASN mencakup :

- a. Pasal I
- b. Perubahan Pasal 17
- c. Perubahan Pasal 18
- d. Pasal II

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, maka dapat diambil kesimpulan guna meningkatkan motivasi dan produktivitas kinerja serta kesejahteraan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka perlu disusun Peraturan Bupati Bangka tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bangka nomor 5 tahun 2025 tentang Tambahan penghasilan ASN.

#### **B. Saran**

Sebagai pengganti Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara, perlu disusun Rancangan Peraturan Bupati Bangka tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bangka Nomor 5 Tahun 2025 tentang Tambahan Penghasilan ASN dengan menyesuaikan peraturan perundang-undangan yang baru sebagai dasar dan pedoman penyusunannya. Selanjutnya agar kiranya Rancangan Peraturan Bupati Bangka dimaksud dapat segera dibahas dengan stakeholder terkait.

Sungailiat,      Pebruari 2025

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SDM DAERAH,**

**Hj. R. TATI RAENINGSIH, S.H.**  
**Pembina Tk. I**  
**NIP. 196802211996032002**

## DAFTAR PUSTAKA

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil  
sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020;

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah ;

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34  
Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6  
Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan  
Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin  
Pegawai Negeri Sipil;

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2024 tentang  
Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun  
Anggaran 2025