

Gandeng Unair Bikin Standar Kinerja TPP



Sumber gambar: *moneysmart.id*

Sebagai keseriusan untuk merealisasikan program tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) untuk para Aparatur Sipil Negara (ASN), Bupati OKU, Drs. H. Kuryana Aziz dan rombongan berangkat ke Surabaya, Senin (5/11). Melakukan kerjasama dengan Universitas Airlangga (Unair) Surabaya terkait bidang kesejahteraan ASN. Kuryana memaparkan, Pemkab OKU pada 2020 menganggarkan dana Rp125 miliar untuk pemberian TPP bagi 6.000 ASN di OKU.

TPP untuk menghilangkan honor kegiatan. Besaran TPP yang akan diterima setiap ASN tidak sama, karena ada beberapa penilaian dan perhitungan yang telah dibuat dari pihak Unair, seperti dengan melihat bagaimana posisi jabatan, kepangkatan atau golongan, staf. “Intinya, dengan adanya pemberian TPP dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan ASN,” imbuhnya.

Di samping itu, pemberian TPP juga untuk menghindari penyalahgunaan wewenang dan untuk pemacu ASN agar lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan profesinya masing-masing. *Draft* penilaian kinerja ini dibuat Unair dari Laboratorium Pengembangan Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi Unair Surabaya.

“Diharapkan dapat menjadi acuan atau bahan pertimbangan dalam menyusun daftar skema pemberian TPP ASN di OKU,” ujarnya. Bupati OKU dan jajaran diterima Ketua LPMB Unair Surabaya, DR. Windijarto, SE., MBA, dan pihak Rektorat Unair.

Ketua LPMB Unair, DR. Windijarto, SE., MBA, menyambut baik kerjasama dengan Pemkab OKU di bidang pengembangan dan kesejahteraan ASN. “Mudah-mudahan kerjasama ini banyak memberikan kontribusi yang positif untuk pengembangan dan kesejahteraan ASN di Kabupaten OKU,” tukasnya.

Sumber Berita:

1. Sumatera Ekspres, *Gandeng Unair Bikin Standar Kinerja TPP*, Kamis, 7 November 2019.
2. Myedisi.com, *Gandeng Unair Bikin Standar Kinerja TPP*, Kamis, 7 November 2019.

Catatan:

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah:

- Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Pasal 39 ayat (1))
- Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja. (Pasal 39 ayat (2))
- Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja diberikan kepada pegawai negeri sipil yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal. (Pasal 39 ayat (3))
- Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas diberikan kepada pegawai negeri sipil yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil. (Pasal 39 ayat (4))

- Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada pegawai negeri sipil yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi. (Pasal 39 ayat (5))
- Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada pegawai negeri sipil yang dalam mengemban tugas memiliki ketrampilan khusus dan langka. (Pasal 39 ayat (6))
- Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada pegawai negeri sipil yang dalam melaksanakan tugasnya dinilai mempunyai prestasi kerja. (Pasal 39 ayat (7))

2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil:

Dalam Pasal 3 angka 11, terkait kewajiban PNS, diatur salah satunya bahwa setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Dijelaskan lebih lanjut dalam penjelasan, yang dimaksud dengan kewajiban untuk “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja” adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil:

- Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. (Pasal 1 angka 2)
- Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. (Pasal 1 angka 3)
- Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. (Pasal 1 angka 4)
- Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Pasal 1 angka 6)

- Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. (Pasal 2)
- Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:
 - a. Objektif
Yang dimaksud dengan “objektif” adalah penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai.
 - b. Terukur
Yang dimaksud dengan “terukur” adalah penilaian prestasi kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.
 - c. Akuntabel
Yang dimaksud dengan “akuntabel” adalah seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.
 - d. Partisipatif
Yang dimaksud dengan “partisipatif” adalah seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai.
 - e. Transparan
Yang dimaksud dengan “transparan” adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia. (Pasal 3)