

RASIONALISASI TPP KOTIM DILAKUKAN SECARA BERJENJANG



Sumber gambar: <https://kalteng.antaranews.com/>

Sampit (ANTARA) - Pejabat Sekretaris Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur (Kotim), Kalimantan Tengah Sanggul Lumban Gaol menyebut rasionalisasi tambahan penghasilan pegawai (TPP) akan dilakukan secara berjenjang menyesuaikan dengan jabatan pegawai.

“Rasionalisasi itu dilakukan secara berjenjang, semakin besar TPP yang diterima maka semakin besar rasionalisasinya, sebaliknya semakin kecil TPP yang diterima maka akan semakin kecil rasionalisasinya,” kata Sanggul di Sampit, Minggu.

Sebelumnya, ia menyampaikan bahwa Pemkab Kotim akan melakukan rasionalisasi TPP guna menyesuaikan proporsi anggaran belanja pegawai.

Hal ini untuk menindak lanjuti amanat Undang-Undang (UU) Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Salah satu poin dalam UU tersebut mengatur anggaran belanja pegawai maksimal 30 persen dari total belanja Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Pemerintah pusat memberikan tenggat waktu penyesuaian tidak lebih dari lima tahun sejak UU itu ditetapkan atau paling lambat 2027. Sementara, saat ini anggaran belanja pegawai di Pemkab Kotim masih di kisaran 32 persen dari total APBD.

Dengan dilakukannya rasionalisasi atau penyesuaian ini otomatis akan berdampak pada pengurangan belanja pegawai, di antaranya TPP.

“Rasionalisasi itu tidak sekaligus dilaksanakan, tapi secara bertahap karena kita punya waktu sampai 2027 dan nilai rasionalisasi TPP itu pun bervariasi sesuai jabatan atau besaran TPP yang diterima setiap bulannya. Kalau disamaratakan, kasihan yang di bawah,” ujarnya.

Sanggul menegaskan, bahwa pengurangan nilai TPP ini bukan bentuk pemotongan melainkan rasionalisasi yang dilakukan pemerintah daerah dalam rangka menyesuaikan regulasi dari pemerintah pusat.

Disamping itu, ia menekankan bahwa TPP bukan bukan hak pegawai, melainkan bentuk apresiasi yang dinilai berdasarkan beban kerja dan keaktifan pegawai. Agar bisa

mendapatkan TPP, pegawai memiliki kewajiban untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

Misalnya, jika kinerja dan absensi pegawai dinilai bagus maka nominal TPP yang diterima bisa penuh, sebaliknya jika bermalas-malasan maka potongan akan semakin besar bahkan tidak mendapat TPP sama sekali.

Pemberian TPP juga disesuaikan dengan kemampuan daerah, karena TPP bersumber dari APBD. Artinya, pemerintah daerah memiliki hak penuh terkait penyaluran TPP.

“Kalau TPP itu tidak diberikan sebenarnya tidak masalah, tapi selama ini pemerintah daerah berupaya untuk tetap melaksanakan itu sebagai bentuk perhatian dan motivasi bagi para pegawai,” demikian Sanggul.

Sumber Berita:

1. <https://kalteng.antaranews.com/berita/745613/rasionalisasi-tpp-kotim-dilakukan-secara-berjenjang>, Minggu, 16 Februari 2025.
2. <https://www.borneonews.co.id/berita/410312-pj-sekda-kotim-sebut-rasionalisasi-tpp-dilakukan-berjenjang>, Senin, 17 Februari 2025.

Catatan:

Berdasarkan Pasal 146 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang (UU) Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, menyebutkan:

- (1) Daerah wajib mengalokasikan belanja pegawai Daerah di luar tunjangan guru yang dialokasikan melalui TKD paling tinggi 30% (tiga puluh persen) dari total belanja APBD.
- (2) Dalam hal persentase belanja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah melebihi 30% (tiga puluh persen), Daerah harus menyesuaikan porsi belanja pegawai paling lama 5 (lima) tahun terhitung sejak tanggal Undang-Undang ini diundangkan.

Pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mendefinisikan, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan. Pada Pasal 21 menyebutkan, Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel. Komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN

sebagaimana dimaksud terdiri atas: a. penghasilan; b. penghargaan yang bersifat motivasi; c. tunjangan dan fasilitas; d. jaminan sosial; e. lingkungan kerja; f. pengembangan diri; dan g. bantuan hukum. Penghasilan sebagaimana dimaksud huruf a dapat berupa: a. gaji; atau b. upah. Tunjangan dan fasilitas sebagaimana dimaksud huruf c dapat berupa: a. tunjangan dan fasilitas jabatan; dan/atau b. tunjangan dan fasilitas individu.