

Digitalisasi dan Inovasi dalam Sistem Kompensasi ASN

Transformasi Digital, Otomatisasi Tunjangan Kinerja, dan Reformasi Birokrasi Digital

PERTEMUAN

13

Program Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta



TUJUAN PEMBELAJARAN

Capaian Pembelajaran Pertemuan 13

Setelah mengikuti pertemuan ini, mahasiswa diharapkan mampu:



Menjelaskan konsep transformasi digital

Memahami konsep dan tahapan transformasi digital dalam pengelolaan kompensasi ASN serta keterkaitannya dengan electronic Human Resource Management (e-HRM).



Menganalisis otomatisasi tunjangan kinerja

Menganalisis mekanisme otomatisasi penghitungan tunjangan kinerja berbasis data kinerja digital melalui sistem e-Kinerja dan integrasi SIASN.



Mengevaluasi tantangan dan peluang

Mengevaluasi tantangan serta peluang digitalisasi penggajian dan perlindungan ASN dalam kerangka reformasi birokrasi digital.



Merumuskan rekomendasi kebijakan

Merumuskan rekomendasi praktis berbasis bukti untuk penguatan sistem kompensasi ASN yang adil, transparan, dan akuntabel.



Alur Pembahasan Pertemuan 13

1

Transformasi Digital Pengelolaan Kompensasi ASN

Dari administrasi manual menuju ASN Digital BKN, SIASN, dan integrasi sistem penggajian nasional.

2

Otomatisasi Penghitungan Tunjangan Kinerja

Penilaian kinerja berbasis e-Kinerja, cascading, dan keterkaitan langsung dengan pembayaran tukin/TPP.

3

Tantangan & Peluang dalam Reformasi Birokrasi Digital

Keamanan data, kesenjangan digital, akuntabilitas, hingga peluang efisiensi dan pencegahan korupsi.



Dari MSDM Konvensional ke e-HRM

Digitalisasi kompensasi merupakan bagian dari electronic Human Resource Management (e-HRM): pemanfaatan teknologi informasi untuk menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia secara terintegrasi.



Dessler (2023)

Sistem kompensasi modern bertumpu pada Human Resource Information System (HRIS) yang menjamin akurasi, kecepatan, dan transparansi administrasi penggajian.



Armstrong (2020)

Reward management yang efektif menuntut data kinerja yang andal; teknologi menjadi enabler untuk menghubungkan kinerja dengan imbalan secara objektif.



Noe et al. (2021)

Otomatisasi proses HR memindahkan peran administratif ke peran strategis, namun menuntut kompetensi digital dan tata kelola data yang kuat.

e-HRM menempatkan teknologi sebagai tulang punggung pengelolaan kompensasi: akurasi data, integrasi lintas-sistem, dan akuntabilitas menjadi prasyarat utama.

BAGIAN

1

Transformasi Digital Pengelolaan Kompensasi ASN

Dari administrasi manual menuju ekosistem ASN Digital yang terintegrasi secara nasional





Mengapa Pengelolaan Kompensasi Harus Digital?

SEBELUM: Administrasi Manual

- Penghitungan tunjangan dilakukan terpisah di tiap instansi
- Data kepegawaian dan penggajian tidak saling terhubung
- Rentan kesalahan input, duplikasi, dan keterlambatan
- Sulit melakukan rekonsiliasi dan audit lintas-sistem
- Arsip fisik menumpuk dan sulit dilacak

SESUDAH: Ekosistem ASN Digital

- Sistem terpadu nasional dengan single sign-on (SSO)
- Integrasi data kepegawaian, kinerja, dan penggajian
- Penghitungan otomatis mengurangi human error
- Rekonsiliasi real-time dan jejak audit digital
- Arsip digital (DMS) yang aman dan mudah ditelusuri

Transformasi digital bukan sekadar mengganti alat, melainkan menata ulang proses bisnis kompensasi agar akurat, transparan, dan akuntabel.



EKOSISTEM PLATFORM

ASN Digital: Satu Data, Banyak Sistem

BKN mengintegrasikan layanan kepegawaian (MyASN dan SIASN) dalam satu portal ASN Digital ber-single sign-on. Data ini menjadi rujukan bagi sistem penggajian yang dikelola institusi berbeda untuk ASN pusat dan daerah.



SIASN

Pengelola: **BKN**

Basis data kepegawaian nasional yang komprehensif, terintegrasi, dan real-time.



e-Kinerja

Pengelola: **BKN**

Penilaian kinerja ASN yang objektif, menjadi basis penghitungan tunjangan kinerja.



DMS (Lemari Digital)

Pengelola: **BKN**

Arsip kepegawaian digital yang aman, menggantikan arsip fisik konvensional.



Gajiweb & GPO

Pengelola: **DJPb Kemenkeu**

Sistem penggajian ASN instansi pusat yang dikelola Ditjen Perbendaharaan.



SIMGAJI

Pengelola: **PT Taspen**

Sistem penggajian ASN daerah; per Maret 2026 menjangkau 96,52% pemda.



Interoperabilitas

Pengelola: **Lintas-institusi**

Data SIASN dihubungkan ke sistem penggajian agar pembayaran tervalidasi.

Catatan: PT Taspen lazim dikenal sebagai pengelola pensiun dan THT ASN. Dengan modal basis data kepesertaan tersebut, Taspen juga menyediakan SIMGAJI untuk administrasi gaji ASN daerah; gaji ASN pusat tetap dikelola DJPb Kemenkeu.



Alur Integrasi Data Kepegawaian ke Penggajian

Integrasi SIASN dengan sistem penggajian (Gajiweb/GPO di pusat, SIMGAJI Taspen di daerah) menjadikan data kepegawaian sebagai rujukan tunggal pembayaran, memperkuat validasi, dan mencegah kerugian negara.



Prinsip kunci: interoperabilitas data, yakni satu sumber data yang sama dijadikan dasar pembayaran, sehingga selisih, duplikasi, dan potensi penyimpangan dapat dideteksi lebih dini.



BKN Menuju Pengarsipan Sepenuhnya Digital

Konteks

Melalui Surat Edaran Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2025, BKN menetapkan seluruh arsip ASN wajib dikelola secara digital melalui Lemari Digital (DMS) dan tidak lagi menerima arsip fisik. Arsip yang lahir digital dari SIASN tersimpan otomatis di DMS.

Relevansi bagi Kompensasi

Dokumen penetapan pangkat, jabatan, dan SK yang menjadi dasar besaran gaji dan tunjangan kini tersedia digital dan terhubung. Hal ini mempercepat verifikasi, mengurangi sengketa administrasi, dan memperkuat akurasi pembayaran.

*"Bergerak, berpikir, dan bertindak digital bukan lagi pilihan, melainkan kebutuhan."
(Kepala BKN)*

5,4 jt

ASN dilayani satu sistem nasional

SE 11/2025

Dasar kebijakan arsip digital

100%

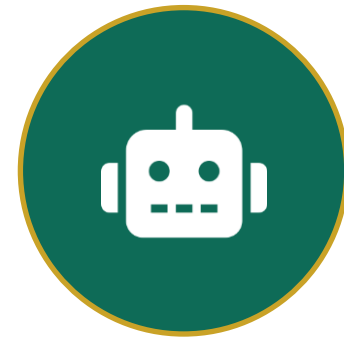
Target arsip ASN berbentuk digital

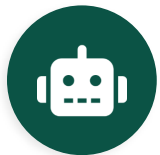
BAGIAN

2

Otomatisasi Penghitungan Tunjangan Kinerja

*Menghubungkan kinerja digital dengan imbalan secara objektif
melalui e-Kinerja*





Tunjangan Kinerja: Dari Penilaian ke Pembayaran

Tunjangan kinerja (tukin) adalah kompensasi tambahan berbasis capaian kinerja. Besarannya ditentukan oleh hasil evaluasi jabatan dan prestasi kerja, sehingga akurasi data kinerja menjadi penentu keadilan pembayaran.

Faktor Penentu Besaran Tukin

- **Kelas / evaluasi jabatan**

Bobot tanggung jawab dan kompleksitas jabatan

- **Capaian kinerja (skor e-Kinerja)**

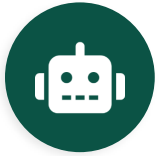
Output kerja, target, dan perilaku kerja

- **Kehadiran & disiplin**

Presensi digital yang terhubung ke skor kinerja

Dasar Hukum Utama

- **UU No. 20 Tahun 2023:** tentang ASN, landasan manajemen ASN berbasis sistem merit dan kinerja.
- **PP No. 5 Tahun 2025:** tentang Manajemen ASN, pengaturan turunan pengelolaan kinerja dan penghargaan.
- **e-Kinerja BKN:** instrumen penilaian kinerja terintegrasi nasional (wajib bertahap hingga 2026).
- **Perpres Tukin terkait:** penetapan besaran tunjangan kinerja per instansi/kelas jabatan.



Bagaimana e-Kinerja Menghitung Tunjangan

1

Cascading target

Sasaran organisasi diturunkan menjadi target individu (SKP) yang terukur dalam sistem.

2

Perekaman aktivitas

Setiap kegiatan & output kerja ASN direkam digital secara berkelanjutan.

3

Validasi kehadiran

Presensi digital otomatis terkait penilaian; ketidakhadiran mengurangi skor.

4

Skoring kinerja

Sistem menghasilkan skor kinerja triwulanan secara objektif dan terdokumentasi.

5

Penghitungan tukin

Skor kinerja menjadi dasar persentase pembayaran tukin/TPP secara otomatis.

Inti otomatisasi: kinerja yang terekam digital diterjemahkan langsung menjadi besaran imbalan, menutup celah penilaian subjektif dan manipulasi dokumen.



Nilai Tambah Penghitungan Berbasis Data



Objektivitas

Pembayaran tunjangan berbasis skor terukur, bukan persepsi atau kedekatan.



Efisiensi

Penghitungan otomatis memangkas waktu administrasi dan beban manual.



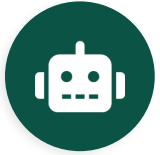
Akuntabilitas

Setiap pembayaran memiliki jejak audit digital yang dapat ditelusuri.



Keadilan

Imbalan selaras dengan kontribusi nyata, memperkuat sistem merit.



Ketika Skor Individu Tak Selaras dengan Organisasi

Masalah

Sebuah pemerintah kabupaten menghadapi paradoks: 90% pegawai memperoleh nilai kinerja "Sangat Baik", namun capaian organisasi versi evaluasi KemenPANRB hanya berpredikat "Cukup". Terdapat kesenjangan antara klaim kinerja individu dan kenyataan capaian organisasi.

Akar Masalah

- Cascading target lemah: SKP individu tidak terhubung ke sasaran organisasi
- Penilaian cenderung longgar dan seragam ("halo effect")
- Sistem digital ada, tetapi tata kelola penilaian belum matang

Solusi Penguatan

- Menerapkan cascading ketat: target individu diturunkan dari sasaran organisasi
- Kalibrasi penilaian oleh pejabat penilai untuk mengurangi bias
- Pelatihan admin & penilai (bimtek) agar sistem dipakai secara substantif

Pelajaran: digitalisasi adalah enabler, bukan jaminan. Tanpa tata kelola penilaian yang kuat, otomatisasi hanya mempercepat data yang keliru.

BAGIAN

3

Tantangan & Peluang Digitalisasi

Penggajian dan perlindungan ASN dalam kerangka reformasi birokrasi digital





TANTANGAN

Hambatan Digitalisasi Penggajian & Perlindungan ASN



Keamanan & Privasi Data

Data gaji dan kepegawaian bersifat sensitif; risiko kebocoran dan penyalahgunaan menuntut perlindungan siber yang kuat.



Kesenjangan Digital

Disparitas infrastruktur dan literasi digital antara instansi pusat dan daerah menghambat implementasi merata.



Kesiapan SDM & Budaya

Resistensi perubahan dan keterbatasan kompetensi digital pengelola kepegawaian memperlambat adopsi.



Interoperabilitas Sistem

Banyaknya sistem warisan (legacy) yang belum terhubung menyulitkan integrasi data lintas-instansi.



Kualitas & Validitas Data

Data yang belum dimutakhirkan menimbulkan kesalahan penghitungan dan pembayaran.



Keterbatasan Anggaran

Pengembangan dan pemeliharaan sistem digital memerlukan investasi yang tidak kecil, terutama di daerah.



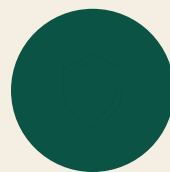
PELUANG

Peluang Strategis dari Digitalisasi Kompensasi



Efisiensi Proses

Otomatisasi memangkas waktu, biaya administrasi, dan beban manual pengelolaan penggajian.



Transparansi & Anti-Korupsi

Integrasi data lintas-sistem memperkuat validasi dan mencegah kerugian negara serta praktik koruptif.



Pengambilan Keputusan Berbasis Data

Data kinerja & kompensasi yang andal mendukung kebijakan SDM yang lebih tepat sasaran.



Penguatan Perlindungan ASN

Layanan jaminan sosial, kesehatan, dan pensiun yang terintegrasi mempercepat hak ASN terpenuhi.



FOKUS PERLINDUNGAN

Digitalisasi & Perlindungan ASN

Reformasi birokrasi digital tidak hanya menyentuh penggajian, tetapi juga memperkuat dimensi perlindungan ASN melalui integrasi layanan jaminan dan keamanan data.



Jaminan Sosial Terintegrasi

Integrasi data dengan BPJS, Taspen, dan Taspen Life mempercepat layanan JKN, JKK, JKm, dan pensiun.



Keamanan Dokumen

Lemari Digital (DMS) melindungi arsip hak kepegawaian dari kehilangan dan pemalsuan.



Identitas Digital ASN

Autentikasi (SSO) mengamankan akses layanan kepegawaian dan mencegah penyalahgunaan.



Kepastian Hak Finansial

Pembayaran gaji, tunjangan, dan pensiun yang terverifikasi data menjamin hak ASN tepat jumlah dan tepat waktu.

SINTESIS

Menyeimbangkan Risiko dan Manfaat

Reformasi birokrasi digital menuntut pengelolaan yang menimbang risiko sekaligus memaksimalkan manfaat. Keduanya harus dikelola bersamaan, bukan dipertentangkan.

Yang Harus Dikelola

- Tata kelola keamanan & privasi data
- Pemerataan infrastruktur pusat dan daerah
- Peningkatan literasi & kompetensi digital
- Pematangan tata kelola penilaian kinerja
- Pemutakhiran kualitas data secara berkala

Yang Bisa Diraih

- Penggajian akurat, cepat, dan transparan
- Pencegahan korupsi melalui validasi data
- Imbalan adil berbasis kinerja (merit)
- Perlindungan & hak ASN terpenuhi lebih cepat
- Kebijakan SDM berbasis data yang andal



STUDI KASUS

Integrasi SIASN dan Penggajian sebagai Aksi Anti-Korupsi

Konteks (Stranas PK)

Sebagai bagian dari Strategi Nasional Pencegahan Korupsi, BKN mengintegrasikan SIASN dengan sistem penggajian: SIMGAJI daerah (dikelola PT Taspen) serta Gajiweb dan GPO instansi pusat (dikelola Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan).

Mengapa Penting

Interkoneksi sistem dan interoperabilitas data memungkinkan verifikasi dan validasi silang antardata kepegawaian dan keuangan negara. Semakin komprehensif data yang direkonsiliasi, semakin kecil ruang bagi penyimpangan pembayaran.

Relevansi Kemenkeu: GPO dan Gajiweb sebagai sistem penggajian instansi pusat menjadikan integrasi ini langsung menyentuh tata kelola belanja pegawai negara.

Validasi

Pemadanan data lintas-sistem secara berkelanjutan

Akuntabilitas

Jejak audit pembayaran yang dapat ditelusuri

Cegah Kerugian Negara

Deteksi dini selisih & pembayaran tidak sah



REKOMENDASI

Arah Penguatan Sistem Kompensasi ASN Digital

1

Perkuat keamanan & tata kelola data

Terapkan standar perlindungan data pribadi dan kebijakan akses berlapis pada seluruh sistem kompensasi.

2

Tutup kesenjangan digital daerah

Prioritaskan investasi infrastruktur dan pendampingan teknis bagi instansi daerah yang tertinggal.

3

Matangkan tata kelola penilaian kinerja

Wajibkan cascading dan kalibrasi penilaian agar skor kinerja benar-benar mencerminkan capaian.

4

Tingkatkan kompetensi digital pengelola

Selenggarakan bimbingan teknis berkelanjutan bagi admin kepegawaian dan pejabat penilai.

5

Perkuat interoperabilitas antarsistem

Lanjutkan integrasi SIASN, penggajian, dan jaminan sosial dengan standar data nasional yang seragam.



Poin-Poin Kunci Pertemuan 13



Transformasi digital

Pengelolaan kompensasi ASN bergeser ke ekosistem ASN Digital BKN yang terintegrasi nasional.



Otomatisasi tukin

e-Kinerja menghubungkan capaian kinerja digital langsung dengan besaran pembayaran tunjangan.



Tantangan & peluang

Keamanan data dan kesenjangan digital menjadi tantangan; efisiensi dan anti-korupsi menjadi peluang.



Perlindungan ASN

Integrasi sistem mempercepat pemenuhan hak finansial, jaminan sosial, dan keamanan dokumen ASN.



Pertanyaan Diskusi & Refleksi

- 1 Se jauh mana otomatisasi tunjangan kinerja di instansi Anda telah benar-benar mencerminkan capaian nyata, bukan sekadar formalitas administrasi?
- 2 Bagaimana menyeimbangkan kecepatan digitalisasi penggajian dengan perlindungan data pribadi ASN yang sensitif?
- 3 Apa langkah paling realistis untuk menutup kesenjangan digital antara instansi pusat dan daerah?
- 4 Apakah integrasi SIASN dan penggajian sudah cukup untuk mencegah penyimpangan, atau masih diperlukan kontrol tambahan?



Daftar Pustaka

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). Kogan Page.

Dessler, G. (2023). Human resource management (17th ed.). Pearson.

Gerhart, B., & Newman, J. M. (2023). Compensation (14th ed.). McGraw-Hill.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). Human resource management: Gaining a competitive advantage (12th ed.). McGraw-Hill.

Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Republik Indonesia. (2025). Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2025 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Badan Kepegawaian Negara. (2025). ASN Digital: Integrasi layanan SIASN dan e-Kinerja. BKN.

Badan Kepegawaian Negara. (2025). Surat Edaran Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2025 tentang Pengelolaan Arsip ASN Berbasis Digital.

Format penulisan: APA 7th edition

TERIMA KASIH

Digitalisasi dan Inovasi dalam Sistem Kompensasi ASN (Pertemuan 13)

Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi
dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

Dr. Despinur Dara, S.T., M.M.

