

Analisis Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Kelas Jabatan bagi PNS/CPNS Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

Septiana Irawati*, Yoyok Hendarso, Mega Nugraha

Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Sriwijaya Palembang

*Correspondence: septianairawati2589@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besaran tambahan penghasilan pegawai berdasarkan kelas jabatan bagi PNS/CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif yang menitikberatkan pada observasi atau pengamatan terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan. Hasil analisis diperoleh bahwa kebijakan pemberian tambahan pegawai di Lingkungan Provinsi Sumatera tidak menyalahi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022, hal ini dikarenakan tidak melebihi batas maksimal dari ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan tersebut yaitu sebesar 30% dari total belanja APBD. Persentase belanja pegawai pada pemerintah hanya 20,85%; yang diartikan bahwa kebijakan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan seharusnya tidak mengganggu alokasi anggaran pembangunan lain. Akan tetapi penelitian ini menemukan fakta bahwa terhambatnya pembayaran tambahan penghasilan menjelang akhir tahun, dan produktifitas pemerintah daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam pembangunan daerah yang menurun, ini berkaitan erat dengan keterbatasan anggaran daerah yang disebabkan pagu belanja daerah lebih besar dibandingkan dengan pagu pendapatan daerah.

Kata Kunci: deskriptif kualitatif, kelas jabatan, tambahan penghasilan.

Abstract. This research aims to analyze the amount of additional employee income based on position class for civil servants/CPNS in the South Sumatra Provincial Government. The research method used is descriptive qualitative with an inductive approach which focuses on observations or observations first, then continues with drawing conclusions. The results of the analysis show that the policy of providing additional employees in the Sumatra Province does not violate Law Number 1 of 2022, this is because it does not exceed the maximum limit of the provisions stipulated in this regulation, namely 30% of the total APBD expenditure. The percentage of government personnel expenditure is only 20.85%; which means that the policy on the amount of Additional Employee Income (TPP) within the South Sumatra Provincial Government should not interfere with other development budget allocations. However, this research found the fact that the payment of additional income towards the end of the year was delayed, and the productivity of the regional government of South Sumatra Province in regional development decreased, this was closely related to regional budget limitations caused by the regional expenditure ceiling being larger than the regional income ceiling.

Keywords: additional income, qualitative descriptiv, job class.

PENDAHULUAN

Kebijakan Pemberian kompensasi atau tambahan penghasilan yang telah dilaksanakan di beberapa daerah pada dasarnya adalah pengganti honorarium kegiatan yang diberikan kepada pegawai dari level jabatan paling tinggi sampai level jabatan paling rendah di seluruh unit kerja, baik dinas, badan, maupun kantor. Akumulasi honorarium tersebut lalu disalurkan kembali dalam bentuk tambahan penghasilan. Pemberian tambahan penghasilan merupakan kebijakan dan kewenangan atau "kebaikan hati" Pemerintah Daerah, namun Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bukanlah hak dasar bagi PNS, diberikan atau tidak diberikan TPP,

kinerja PNS tetap dituntut maksimal (tidak tergantung TPP) (Hastuti, 2022)

Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah menyebutkan bahwa Pemerintah daerah bisa memberikan tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) guna meningkatkan kinerja dan kesehatannya. Pemerintah Daerah dapat memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan kriteria beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, tempat kerja dan kelangkaan profesi yang besarnya ditetapkan berjenjang berdasarkan tingkatan kelas jabatan, nilai

jabatan, nilai indeks dan koefisiensi kemampuan keuangan daerah (Hasibuan, 2022).

Pengamatan yang dilakukan pada penelitian ini menemukan bahwa pembayaran TPP sering mengalami kendala karena permasalahan ketersediaan anggaran apalagi menjelang akhir tahun, padahal pagu anggaran sudah ditetapkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) pada awal tahun. Selain itu juga, produktifitas pemerintah dalam pembangunan daerah menurun, hal ini terlihat dari banyaknya jalan-jalan yang rusak tapi lamban perbaikan, mahalnya biaya pendidikan serta layanan birokrasi pemerintahan yang masih berbelit-belit dan masih menyulitkan masyarakat. Idealnya, dengan meningkatnya pemberian tambahan penghasilan pegawai seharusnya masyarakat lebih merasakan kehadiran pemerintah melalui peran ASN.

Pasal 146 Undang-Undang Nomor 1 tahun 2022 menyebutkan bahwa daerah wajib mengalokasikan belanja pegawai daerah di luar tunjangan guru yang dialokasikan melalui TKD paling banyak 30% dari total belanja APBD. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis terkait struktur penyusunan APBD dari segi belanja pegawai dalam hal ini menyoroti kebijakan terkait pemberian tambahan penghasilan dalam hal ini menganalisis besaran tambahan penghasilan pegawai melalui metode indeks kelas jabatan

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif, yaitu dengan melakukan pendekatan observasi atau observasi terlebih dahulu, kemudian mengambil kesimpulan berdasarkan observasi yang telah dilakukan (Handayani, 2020). Metode penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan penelitian yang mengutamakan eksplorasi objek dan subjek secara mendalam untuk mengungkap berbagai aspek yang tercakup dalam objektivitas analisis besaran tambahan penghasilan pegawai dengan metode indeks kelas jabatan bagi CPNS/PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

HASIL

Implementasi kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ASN sehingga diharapkan dapat meminimalisir korupsi, memotivasi PNS dalam meningkatkan

kinerja, disiplin dan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 5 menjelaskan bahwa ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), namun kebijakan pemberian tambahan penghasilan diserahkan kewenangannya kepada Pemerintah Daerah masing-masing. Beberapa daerah ada yang memberikan kebijakan TPP kepada PNS saja, ada juga yang memberikan kepada PNS dan PPPK, tergantung kebijakan dan kemampuan daerah masing-masing (Sembiring dkk, 2023).

Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Pemberian TPP diatur dalam Keputusan Gubernur Nomor 439/KPTS/VII/2023 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan Pergub tersebut Pemprov Sumsel mengadopsi 4 (empat) kriteria yang diterapkan untuk mengatur mekanisme pembayaran TPP, yaitu: kebijakan TPP berdasarkan prestasi kerja, kebijakan tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja, kebijakan tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja, dan kebijakan tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi. Hal ini, dapat dijelaskan bahwa seluruh PNS di Lingkungan Pemprov Sumsel selain dari Tenaga pendidik mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja, namun pegawai yang bekerja pada OPD tertentu yang dianggap memiliki beban kerja lebih yang diatur melalui Peraturan Perundang-Undangan diberikan juga Tambahan Penghasilan Berdasarkan Kriteria Beban Kerja dan Konsisi Kerja, sedangkan kelangkaan profesi hanya diberikan kepada Sekretaris Daerah.

Untuk menyelaraskan Indeks Kelas Jabatan, Pemprov Sumsel juga telah mengatur kelas jabatan ke dalam sebuah regulasi yaitu Peraturan Gubernur Nomor 60 Tahun 2020 tentang Nomenklatur, Kelas dan Nilai Jabatan di Lingkungan Pemprov Sumsel. Perhitungan besaran Tambahan Penghasilan PNS dilakukan dengan menerapkan pola gabungan, yaitu antara Indeks kelas Jabatan dan Unsur Tambahan Penghasilan (sesuai Keputusan Gubernur Provinsi Sumatera Selatan Nomor 439/KPTS/VII/2023) serta mempedomani Undang-Undang Nomor 1 tahun 2022 dan

Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Penetapan persentase alokasi anggaran TPP dilakukan pada awal tahun agar besaran TPP yang ditetapkan tidak melebihi pagu anggaran yang tersedia, selain itu juga memudahkan dalam pendistribusian ke setiap jenjang jabatan. Untuk mengontrol besaran persentase alokasi anggaran TPP yang telah ditentukan, wajib memperhatikan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 Pasal 146 yang menyebutkan bahwa daerah wajib mengalokasikan belanja pegawai daerah di luar tunjangan guru yang dialokasikan melalui TKD

paling banyak 30% dari total belanja APBD. Besaran TPP harus disesuaikan apabila terjadi penurunan APBD, jika setiap daerah berpegang pada prinsip tersebut, maka diharapkan kebijakan pemberian TPP tidak akan mengganggu alokasi anggaran pada sektor pembangunan daerah lainnya. Menjawab hal tersebut disini penulis telah melakukan observasi dan wawancara mendalam kepada PNS yang memahami dan membidangi terkait data Pendapatan Daerah, pagu Belanja APBD dan pagu Belanja Pegawai dan porsi belanja pegawai yang ada di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1

Tabe Persentase Belanja Pegawai Non Guru Pemprov Sumsel TA 2023

Pagu Pendapatan APBD (Rp)	Pagu Belanja APBD (Rp)	Pagu Belanja Pegawai (Rp)
11.414.544.966.242,00	11.521.726.865.717,-	2.402.455.359.047,-

Sumber: data olahan berdasarkan lampiran Perkada Prov. Sumsel No 22 Tahun 2023

Tabel 1 dapat dilihat bahwa total pagu belanja APBD setahun adalah sebesar Rp11.521.726.865.717,- dialokasikan untuk belanja pegawai sebesar Rp2.402.455.359.047,-

untuk menghitung besaran persentase pagu belanja pegawai dari pagu belanja APBD adalah sebagai berikut: (Amarullah dkk, 2018)

$$\text{Besaran Persentase pagu belanja pegawai} = \frac{\text{jumlah pagu belanja pegawai}}{\text{jumlah pagu belanja APBD}} \times 100\%$$

$$\text{Besaran Persentase pagu belanja pegawai} = \frac{\text{Rp2.402.455.359.047,-}}{\text{Rp11.521.726.865.717,-}} \times 100\% = 20,85\%$$

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa besaran persentase alokasi belanja pegawai dari total belanja APBD Tahun 2023 adalah sebesar 20,85%, sehingga dapat dikatakan bahwa pagu belanja pegawai Pemprov. Sumsel yang didalamnya menentukan besaran tambahan penghasilan pegawai, tidak menyalahi undang-undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusan dan Pemerintah Daerah, karena tidak melebihi 30% dari total belanja APBD. Ini bearti kebijakan pemberian tambahan pegawai di Lingkungan Provinsi Sumatera Selatan seharusnya tidak mengganggu alokasi anggaran untuk pembangunan daerah lainnya.

Akan tetapi dari data tersebut juga dapat diamati bahwa pagu belanja APBD lebih besar dari pada pagu pendapatan APBD, yaitu pagu belanja APBD sebesar Rp1.521.726.865.717,- sedangkan pagu pendapatan APBD adalah sebesar Rp11.414.544.966.242,00. Jika dihitung terdapat selisih sebesar Rp107.181.899.475,-. Artinya pengeluaran lebih besar dari pada

pendapatan, sehingga menyebabkan daerah menjadi kesulitan. Sehingga dapat dikatakan bahwa disinilah akar masalah penyebab terhambatnya pembayaran tambahan penghasilan menjelang akhir tahun, dan produktifitas Pemprov Sumsel dalam pembangunan daerah menurun. Agar hal seperti ini tidak terluang di tahun-tahun berikutnya, hal ini perlu menjadi perhatian pemerintah. Penetapan target pendapatan daerah yang terlalu tinggi perlu dievaluasi, karena jika tidak tercapai sedangkan anggaran belanja daerah berpatokan pada target tersebut, akan menyulitkan jalannya pemerintahan itu sendiri.

Selanjutnya, selain ketersediaan anggaran atau kemampuan finansial daerah, besaran TPP juga dipengaruhi jumlah pegawai yang ada di Lingkunan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Dari observasi yang diperoleh, berdasarkan data yang diakses dari data staistik pegawai pada aplikasi e-sumsel jumlah PNS di Lingkungan Pemprov Sumsel saat ini berjumlah 13.244 orang. Jumlah pegawai

tersebut tentu akan mempengaruhi kebijakan besaran tambahan penghasilan pegawai. Karena alokasi APBD yang terbatas. Semakin banyak jumlah pegawai pemerintah maka beban anggaran belanja pegawai akan semakin meningkat, dengan kata lain, semakin banyak jumlah pegawai maka beban daerah akan meningkat, sehingga kemampuan daerah dalam membiayai besaran tambahan penghasilan akan semakin kecil, demikian juga sebaliknya semakin sedikit jumlah pegawai maka kemampuan daerah

akan semakin tinggi untuk membiayai besaran tambahan penghasilan pegawai (Azhari, 2017).

Berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 439/KPTS/VII/2023 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi PNS/CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, besaran tambahan penghasilan ditetapkan berjenjang berdasarkan tingkatan kelas jabatan, nilai jabatan, dan kemampuan keuangan daerah.

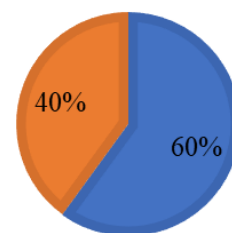
Tabel 2
Besaran TPP Berdasarkan Kriteria dan Kelas Jabatan

No	Kelas Jabatan	Uraian	Kriteria TPP			
			Prestasi Kerja (Rp)	Beban Kerja (Rp)	Kondisi Kerja (Rp)	Kelangkaan Profesi (Rp)
1	16	JPT Madya (Sekretaris Daerah)	32.500.000,-	15.000.000,-	-	15.000.000
2	15	JPT Pratama (Inspektur, Asisten Sekda/Kaban/Kadis/Kasat)	19.800.000,-	11.800.000,-	5.900.000,-	-
3	14 (Struktural)	JPT Pratama (Staf Ahli/Kabiro/Dirut RS)	15.100.000,-	10.500.000,-	-	-
4	14 (Fungsional)	Jenjang Utama	12.100.000,-	6.000.000,-	-	-
5	13 (Struktural)	Wakil Dirut (RSU Fatimah dan RS Eraldi Bahar)	13.500.000,-	-	-	-
6	13 (Fungsional)	Jenjang Utama	10.800.000,-	5.400.000,-	2.700.000,-	-
7	12 (Struktural)	Administrator (Kepala Perhubungan/Sekretaris/Kabag Setda /Kacap)	10.800.000,-	7.500.000,-	4.300.000,-	-
8	12 (Fungsional)	Jenjang Madya	8.700.000,-	4.300.000,-	2.200.000,-	-
9	11 (Struktural)	Administrator (Kabid, Kabag DPRD, Kepala UPTD, Kepala UPTB Tipe A)	8.400.000,-	6.600.000,-	3.800.000,-	-
10	11 (Fungsional)	Jenjang Madya (Koordinator)	6.700.000,-	4.100.000,-	1.700.000,-	-
11	10	Jenjang Muda (Sub Koordinator)	6.700.000,-	3.600.000,-	-	-
12	9 (Struktural)	Pengawas (Kasi, Kasub, Kepala UPTB Tipe B)	6.300.000,-	5.000.000,-	3.000.000,-	-
13	9 (Fungsional)	Jenjang Muda	5.100.000,-	3.100.000,-	1.600.000,-	-
14	8 (Struktural)	Pengawas (Kasub dan Kasi)	5.600.000,-	4.000.000,-	2.500.000,-	-
15	8 (Fungsional)	Jenjang Pertama	4.600.000,-	3.000.000,-	1.500.000,-	-
16	7	Pelaksana dan Fungsional Lanjutan / Mahir	4.500.000,-	2.700.000,-	1.400.000,-	-
17	6	Pelaksana / Fungsional Terampil	3.900.000,-	2.400.000,-	1.200.000,-	-
18	5	Jenjang Pemula	3.300.000,-	2.200.000,-	1.000.000,-	-
19	4	Pengemudi	2.900.000,-	2.000.000,-	800.000,-	-
20	3	Petugas Keamanan	2.700.000,-	1.900.000,-	600.000,-	-
21	2	-	2.600.000,-	-	-	-
22	1	Pramu Kebersihan	2.500.000,-	1.500.000,-	400.000,-	-

Sumber: data olahan (Lampiran Keputusan Gubernur Nomor 439/KPTS/VII/2023)

Tabel 2 dapat dilihat bahwa perbedaan besaran TPP setiap kelas jabatan masih terlihat mencolok, hal ini menyebabkan tingkat kesenjangan antar pegawai. Besaran TPP tersebut masih dirasa kurang proporsional. Tingginya kesenjangan pendapatan antar kelas jabatan akan berdampak pada kinerja pegawai karena menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul akibat pemberian TPP yang kurang rasional. Tatacara pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dibayar setiap akhir bulan yang harus dibayar dengan mekanisme pembayaran langsung (LS) ke masing-masing rekening penerima, untuk pembayaran TPP berdasarkan prestasi kerja, TPP ditentukan dengan perhitungan 60% dari produktivitas kerja, dan 40% dari disiplin kerja, yang dirangkum berdasarkan dari Lampiran Keputusan Gubernur Nomor 439/KPTS/VII/2023.

■ Produktivitas Kerja ■ Disiplin Kerja



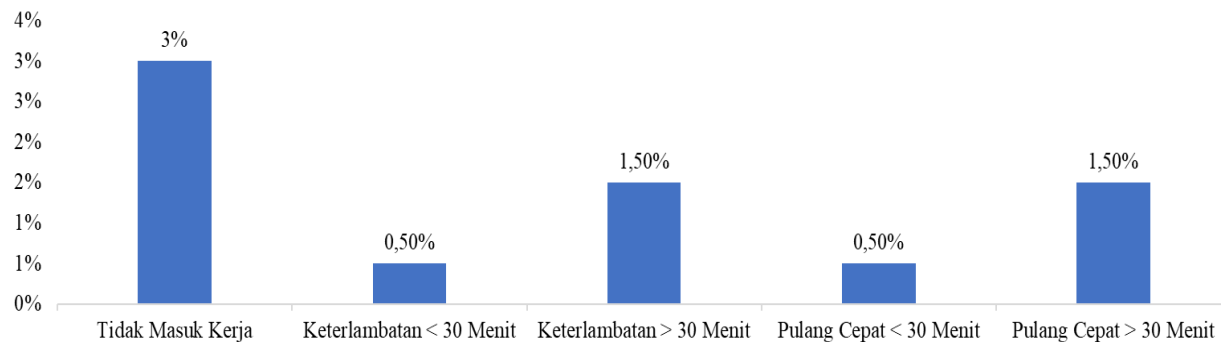
Sumber: data olahan

Gambar 1
Tata Cara Perhitungan TPP

Gambar 1 menjelaskan persentase pengurangan dihitung dari keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai, dapat dijelaskan bahwa nilai disiplin kerja menentukan 40% dari besaran TPP yang diterima, tata cara pengurangan yaitu dengan cara dipotong sebesar 3% untuk setiap kali tidak masuk kerja, dan keterlambatan masuk kerja akan dikenakan sanksi pemotongan TPP sebesar 0,5% - 1,5% setiap keterlambatan, serta pegawai yang tidak mentaati jam kerja atau pulang cepat akan dikenakan sanksi pemotongan

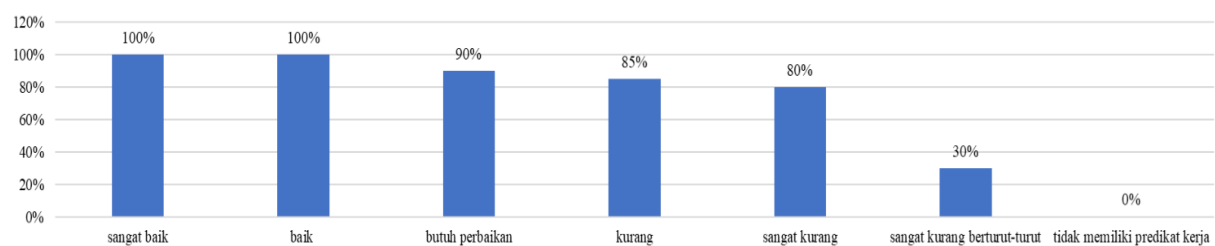
TPP sebesar 0,5% - 1,5%. Sedangkan Gambar 2 memperlihatkan nilai produktifitas kerja menentukan 60% dari besaran TPP yang

diterima, tata cara pengurangannya juga telah dirangkum berdasarkan Pergub Nomor 439/KPTS/VII/2023.



Sumber: data olahan

Gambar 2
Tata Cara Pengurangan TPP Disiplin Kerja



Sumber: data olahan

Gambar 3
Tata cara pengurangan TPP Produktifitas Kerja

Gambar 3 dapat dijelaskan tata cara pengurangan TPP yang dinilai dari Produktifitas kerja memiliki 7 (tujuh) predikat kerja yaitu: sangat baik mendapatkan nilai produktifitas kerja 100%, baik mendapatkan nilai produktifitas kerja 100%, butuh perbaikan mendapatkan nilai produktifitas kerja 90%, kurang mendapatkan nilai produktifitas kerja 85%, sangat kurang mendapatkan nilai produktifitas kerja 80%, sangat kurang berturut-turut mendapatkan nilai produktifitas kerja 30%, dan yang tidak memiliki predikat kerja mendapatkan nilai produktifitas kerja 0%.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kebijakan pemberian tambahan pegawai di Lingkungan Provinsi Sumatera tidak menyalahi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022, hal ini dikarenakan tidak melebihi batas maksimal dari ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan tersebut yaitu sebesar 30% dari total belanja APBD. Persentase belanja pegawai pada pemerintah hanya 20,85%; yang diartikan bahwa kebijakan besaran Tambahan Penghasilan

Pegawai (TPP) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan seharusnya tidak mengganggu alokasi anggaran pembangunan lain. Akan tetapi penelitian ini menemukan fakta bahwa terhambatnya pembayaran tambahan penghasilan menjelang akhir tahun, dan produktifitas pemerintah daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam pembangunan daerah yang menurun, ini berkaitan erat dengan keterbatasan anggaran daerah yang disebabkan pagu belanja daerah lebih besar dibandingkan dengan pendapatan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amarullah, R., Wismono, F., Hidayah, K., Luthfi, W. 2018, Analisis Besaran Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Pemerintah Daerah dengan Metode Indeks Insentif Jabatan. *Jurnal Borneo Administrator*, 13, 151–168.
- Azhari, A. 2017, Kajian Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di kantor Kecamatan Lubuk Linggau Barat I, Kota

- Lubuk Linggau. *Tesis, Magister Administrasi Publik*, Universitas Terbuka
- Handayani, Ririn. 2020. *Metode Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika, Yogyakarta.
- Hasibuan, T. A. 2022, Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai dalam Meningkatkan di Kinerja Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 1181–1188.
- Hastuti, S., 2022, Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Disertasi*, Universitas Medan Area
- Keputusan Gubernur Nomor 439/KPTS/VII/2023 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Sembiring, Y. C. B., Parhusip, P. T., Sembiring, S., Valensia, F., 2023, Implementasi Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kantor Walikota Medan). *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 362–373.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang hubungan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.