



**BUPATI LAMONGAN
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI LAMONGAN
NOMOR 2 TAHUN 2020**

TENTANG

**TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI LAMONGAN

Menimbang : bahwa guna melaksanakan ketentuan dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061 – 5449 Tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten di Lingkungan Provinsi Jawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6037);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;

9. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 483);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
16. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Daerah;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 11 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan

- Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2007 Nomor 10/E);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 4 Tahun 2018 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2018 Nomor 4).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lamongan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lamongan.
3. Bupati adalah Bupati Lamongan.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut PD adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam urusan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Inspektorat, Badan, dan Kecamatan.
5. Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam bentuk tunjangan kesejahteraan dan diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN, adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS, adalah warga negara Indonesia yang

- memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok Jabatan tinggi pada Instansi Daerah.
 9. Jabatan Administrasi adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
 10. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
 11. Keuangan Daerah adalah semua hak dan kewajiban Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan Daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk di dalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban Daerah.
 12. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Lamongan.
 13. Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
 14. Presensi adalah suatu daftar yang diisi dan ditandatangani untuk mengetahui kehadiran seseorang dilihat dari adanya tanda tangan yang bersangkutan.
 15. Presensi Sidik Jari adalah suatu sistem yang terdiri dari aplikasi komputer, infrastruktur identifikasi sidik jari, sidik jari dan prosedur yang digunakan untuk mengetahui Pegawai masuk kerja dan mematuhi jam kerja melalui identifikasi sidik jari.
 16. Perangkat Presensi Sidik Jari (*Finger Print*) adalah perangkat keras dan perangkat lunak yang dipergunakan untuk pelaksanaan Presensi Sidik Jari yang terdiri dari aplikasi komputer dan infrastruktur identifikasi sidik jari.
 17. *E-Performance* adalah aplikasi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yang bertujuan untuk memudahkan proses pemantauan dan pengendalian kinerja dalam

rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai.

18. Keterangan yang sah adalah surat keterangan yang dibuat secara tertulis oleh Pegawai dan mendapat persetujuan dari Kepala PD.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN Pasal 2

- (1) Maksud pemberian TPP adalah untuk memberikan penghargaan terhadap kinerja serta meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan dan kesejahteraan Pegawai ASN.
- (2) Tujuan pemberian TPP adalah:
 - a. terwujudnya peningkatan etos kerja, produktivitas dan prestasi Pegawai ASN;
 - b. terwujudnya peningkatan disiplin Pegawai ASN; dan
 - c. terwujudnya peningkatan kesejahteraan Pegawai ASN.

BAB III PRINSIP-PRINSIP Pasal 3

Pemberian TPP menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. kepastian hukum;
- b. akuntabel;
- c. proporsionalitas;
- d. efektif dan efisien;
- e. keadilan dan kesetaraan;
- f. kesejahteraan;
- g. optimalisasi.

Pasal 4

- (1) Prinsip kepastian hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan keadilan.
- (2) Prinsip akuntabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Prinsip proporsionalitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c, dimaksudkan bahwa TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Pegawai ASN.
- (4) Prinsip efektif dan efisien sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d, dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan.
- (5) Prinsip keadilan dan kesetaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e, dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN.
- (6) Prinsip kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f, dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan Pegawai ASN.
- (7) Prinsip optimalisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g, dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

BAB IV
KRITERIA PEMBERIAN TPP
Pasal 5

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya, Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dapat diberikan TPP.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. TPP berdasarkan beban kerja;
 - b. TPP berdasarkan prestasi kerja;
 - c. TPP berdasarkan tempat bertugas;
 - d. TPP berdasarkan kondisi kerja;
 - e. TPP berdasarkan kelangkaan profesi; dan/atau
 - f. TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.
- (3) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pegawai ASN yang menduduki:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi (Eselon II);
 - b. Jabatan Administrasi:
 1. Jabatan Administrator (Eselon III);

2. Jabatan Pengawas (Eselon IV);
 3. Jabatan Pelaksana (Staf).
- c. Jabatan Fungsional:
1. Auditor;
 2. Analisis kepegawaian;
 3. Penyuluh;
 4. Penilik; dan
 5. Arsiparis.
- (4) TPP tidak diberikan kepada:
- a. CPNS;
 - b. Pegawai ASN yang diperbantukan atau dipekerjakan di instansi lain dan BUMD;
 - c. Pegawai ASN yang telah memperoleh TPP berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden yang berlaku, yaitu:
 1. Pegawai ASN yang mendapatkan Tunjangan Sertifikasi Guru dan Non Sertifikasi Guru;
 2. Pegawai ASN yang mendapatkan Tunjangan Penghasilan yang bersumber dari Pengelolaan Dana BLUD;
 3. Pegawai ASN yang mendapatkan Tunjangan Penghasilan yang bersumber dari Pengelolaan Dana Jaminan Kesehatan (JKN).
 - d. Pegawai ASN yang tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada PD.
 - e. Pegawai ASN yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
 - f. Pegawai ASN yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
 - g. Pegawai ASN yang diperbantukan/dipekerjakan pada instansi/lembaga negara dan/atau lembaga lainnya di luar Pemerintah Daerah; dan
 - h. Pegawai ASN yang diberikan cuti diluar tanggungan Negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.
- (5) Khusus bagi Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional selain yang tersebut pada ayat (3) huruf c, diberikan TPP yang ditetapkan dalam Keputusan Bupati.

BAB V
PENGHITUNGAN BESARAN TPP
Pasal 6

Penghitungan TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) sebagai berikut:

- a. TPP berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja
 1. pembayaran TPP berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja disesuaikan dengan basic TPP;
 2. TPP berdasarkan beban kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal, minimal 112,5 jam (seratus dua belas koma lima jam) per bulan;
 3. TPP berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh pimpinan di atasnya;
 4. besaran TPP berdasarkan beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran basic TPP;
 5. besaran TPP berdasarkan prestasi kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran basic TPP.
- b. TPP berdasarkan tempat bertugas
 1. TPP berdasarkan tempat bertugas diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.
 2. tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil berdasarkan pada Indeks TPP tempat bertugas, yang didapatkan dari perbandingan Indeks Kesulitan Geografis Kantor Berada dibagi Indeks Kesulitan Geografis terendah di wilayah Daerah;
 3. Indeks Kesulitan Kelurahan adalah sama dengan Indeks Kesulitan Geografis Desa terendah di Daerah.
 4. alokasi TPP berdasarkan tempat bertugas adalah 10% (sepuluh persen) dari basic TPP Daerah apabila Indeks TPP tempat bertugas di atas 1,50 (satu koma lima puluh).

- c. TPP berdasarkan kondisi kerja
1. kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa, dan lainnya.
 2. rincian Kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada angka 1, adalah seluruh Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
 - a) pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - b) pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radiokatif;
 - c) pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
 - d) pekerjaan ini berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
 - e) pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya tidak ada pejabatnya; dan/atau
 - f) pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada jabatan struktural dibawahnya.
 3. alokasi TPP berdasarkan kondisi kerja adalah 10% (sepuluh persen) dari basic TPP ASN Daerah.
- d. TPP berdasarkan kelangkaan profesi
1. kriteria TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
 - a) keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus; dan
 - b) kualifikasi Pegawai ASN Pemerintah Daerah sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud.
 2. TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah;
 3. alokasi TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi adalah minimal 10% (sepuluh persen) dari basic TPP ASN Daerah.

- e. TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya
 - 1. kriteria TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan;
 - 2. Pemerintah Daerah memberikan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sepanjang belum diwadhahi pada TPP berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi; dan
 - 3. alokasi TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sesuai kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah.

Pasal 7

- (1) Penetapan besaran TPP didasarkan pada parameter:
 - a. Kelas Jabatan;
 - b. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
 - c. Indeks Kemahalan Konstruksi; dan
 - d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Rincian besaran TPP berdasarkan parameter sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Bupati.

BAB VI PEMBAYARAN TPP

Pasal 8

- (1) Pembayaran TPP Pegawai ASN setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja.
- (2) Pembayaran TPP Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan bobot poin sebagai berikut :
 - a. penilaian produktivitas kerja sebesar 70% (tujuh puluh persen); dan
 - b. penilaian disiplin kerja sebesar 30% (tiga puluh) persen.

Pasal 9

- (1) Penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a, dilakukan berdasarkan :
 - a. pelaksanaan tugas; dan/atau
 - b. penilaian dari Pejabat Penilai/Atasan Langsung terhadap hasil pelaksanaan tugas Pegawai ASN yang dipimpinnya.
- (2) Pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dihitung berdasarkan persentase pencapaian jam kerja efektif melalui *e-performance*.
- (3) Penghitungan jam kerja efektif melalui *e-performance* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai berikut:
 - a. pencatatan kinerja dalam proses pelaksanaan tugas sehari-hari oleh Pegawai ASN sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, untuk selanjutnya dilaporkan melalui *e-performance*;
 - b. pengisian aplikasi *e-performance* dilakukan paling lambat selama 7 (tujuh) hari sejak dimulai dari pengisian kinerja pada aplikasi *e-performance*;
 - c. aplikasi *e-performance* setiap akhir bulan akan melakukan rekapitulasi secara otomatis atas pelaksanaan kinerja setiap Pegawai ASN dalam 1 (satu) bulan.

Pasal 10

Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b, didasarkan pada hasil evaluasi tingkat kehadiran yang dicetak melalui Sistem Informasi Manajemen Kehadiran Pegawai atau Perangkat Presensi Sidik Jari (*Finger Print*) setiap bulan.

Pasal 11

Jumlah kehadiran Pegawai ASN melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja Kehadiran Pegawai atau perangkat presensi sidik jari (*Finger Print*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dihitung berdasarkan jumlah menit kehadiran Pegawai ASN

dan direkapitulasi akhir dalam bentuk prosentase kehadiran Pegawai ASN setiap akhir bulan.

Pasal 12

- (1) Untuk melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, setiap PD mempersiapkan/menyediakan dan/atau memanfaatkan perangkat presensi sidik jari (*finger print*).
- (2) Apabila dalam melaksanakan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Kehadiran Pegawai atau perangkat presensi sidik jari (*finger print*) terjadi kendala/tidak dapat dioperasikan karena *error* sistem atau *error* perangkat atau karena listrik mati atau perangkat belum mendukung pelaksanaan presensi sidik jari (*finger print*) maka metode penghitungan skor kehadiran pegawai dapat dilaksanakan secara manual.

Pasal 13

- (1) Pegawai ASN yang sedang menjalankan tugas dinas luar berdasarkan surat tugas pimpinan dihitung penuh masuk kerja.
- (2) Tugas dinas luar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. diklat;
 - b. perjalanan dinas dalam Daerah;
 - c. perjalanan dinas luar Daerah/negeri; dan
 - d. tugas kedinasan lainnya.
- (3) Tugas dinas luar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dibuktikan dengan surat tugas resmi dari pimpinan yang dilampirkan dalam daftar Presensi setiap Pegawai ASN.

BAB VII

PENGURANGAN TPP

Pasal 14

Pengurangan TPP diberlakukan kepada :

- a. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan tambahan penghasilan:
 1. sebesar 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja; dan

2. paling banyak sebesar 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja.
- b. Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebagai berikut:
1. lama keterlambatan 1 menit s.d < 31 menit dengan prosentase pengurangan 0.5 %
 2. lama keterlambatan 31 menit s.d < 61 menit dengan prosentase pengurangan 1 %
 3. lama keterlambatan 61 menit s.d < 91 menit dengan prosentase pengurangan 1.25 %
 4. lama keterlambatan lebih dari 91 menit dengan prosentase pengurangan 1.5 %
- c. Pegawai ASN yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebagai berikut:
1. pulang sebelum waktunya atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya 1 menit s.d < 31 menit dengan prosentase pengurangan 0,5 %;
 2. pulang sebelum waktunya atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya 31 menit s.d < 61 menit dengan prosentase pengurangan 1 %;
 3. pulang sebelum waktunya atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya 61 menit s.d < 91 menit dengan prosentase pengurangan 1.25 %;
 4. pulang sebelum waktunya atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya lebih dari 90 menit dengan prosentase pengurangan 1.55 %.

Pasal 15

Dalam hal Pegawai ASN yang melaksanakan presensi masuk kerja setelah jam masuk kerja tanpa keterangan yang sah dikenakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b.

Pasal 16

- (1) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, juga diberlakukan kepada:

- a. Pegawai ASN yang mengambil cuti; dan
 - b. Pegawai ASN tidak hadir tanpa alasan yang sah.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
- a. cuti besar; dan
 - b. cuti diluar tanggungan negara.

Pasal 17

- (1) Pemberian TPP dapat ditunda pemberiannya apabila Pegawai ASN:
- a. terlambat menyampaikan Pelaporan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara;
 - b. belum memenuhi tanggung jawab terkait Barang Milik Daerah;
 - c. terdapat kewajiban terkait Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi.
- (2) Penundaan pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai Pegawai ASN dapat menyelesaikan kewajibannya.

BAB VIII

TIM PELAKSANAAN TPP

Pasal 18

- (1) Dalam rangka persetujuan pemberian TPP dibentuk Tim Pelaksanaan TPP.
- (2) Tim Pelaksanaan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Sekretaris Daerah dengan anggota sekurang-kurangnya terdiri dari unsur PD yang membidangi, antara lain:
- a. pengelolaan keuangan daerah, bertugas melakukan perhitungan terkait penganggaran TPP Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi, bertugas untuk melakukan perhitungan indeks penyelenggaraan pemerintahan daerah serta mengidentifikasi jabatan-jabatan yang masuk dalam kriteria beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan objektif lainnya;
 - c. kepegawaian, bertugas untuk melakukan perhitungan pemangku jabatan berdasarkan masing-masing kelas jabatan;

- d. hukum, menyusun Peraturan Kepala Daerah tentang TPP Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang pembentukan produk hukum daerah;
 - e. perencanaan, bertugas untuk memastikan penganggaran terkait TPP Pemerintah Daerah; dan/atau
 - f. pengawasan, bertugas untuk melakukan pengawasan pelaksanaan TPP pada Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Tim Pelaksanaan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Bupati.

BAB IX
PEMBIAYAAN
Pasal 19

TPP dilaksanakan dalam batas anggaran sebagaimana tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran pada masing-masing PD berikut perubahannya.

Pasal 20

Pemberian TPP dibebankan pada APBD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah setelah memperoleh persetujuan DPRD.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 21

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Lamongan Nomor 20 Tahun 2019 tentang Tambahan Perbaikan Penghasilan Kepada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan (Berita Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2019 Nomor 20) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 22

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Lamongan.

Ditetapkan di Lamongan
pada tanggal 2 Januari 2020

BUPATI LAMONGAN,
ttd.
FADELI

Diundangkan di Lamongan
pada tanggal 2 Januari 2020

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMONGAN
ttd.
YUHROHNUR EFENDI

BERITA DAERAH KABUPATEN LAMONGAN
TAHUN 2020 NOMOR 2

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


JOKO NURSIYANTO
NIP. 19680114 198801 1 001