



BUPATI PULANG PISAU
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

PERATURAN BUPATI PULANG PISAU
NOMOR 5 TAHUN 2021

TENTANG

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PULANG PISAU,

Menimbang : bahwa berdasarkan Pasal 58 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 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;

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. 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 diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. 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 dua kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia

Nomor 5679);

6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
9. 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);
10. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 483);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
15. 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);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 547);
17. 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);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah; (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

19. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman dan Pemeriksaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara; (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 985);
20. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 33);
21. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1861);
22. Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pulang Pisau (Lembaran Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2016 Nomor 04).
23. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN APARATUR SIPIL NEGARA.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pulang Pisau.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Pulang Pisau
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Pulang Pisau.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Perangkat Daerah selaku Pengguna Anggaran/ Pengguna Barang.
7. BPK adalah Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
8. Hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program.

9. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja atau unit kerja pada perangkat daerah sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan penggerakan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa.
10. Program adalah penjabaran kebijakan perangkat daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau beberapa kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan sasaran dan tujuan perangkat daerah.
11. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang telah direncanakan.
12. Indikator Kinerja Program adalah ukuran atas hasil (*outcome*) dari suatu program yang merupakan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pemerintah daerah yang dilaksanakan oleh perangkat daerah.
13. Indikator Kinerja Kegiatan adalah ukuran atas keluaran (*output*) dari suatu kegiatan yang terkait secara logis dengan indikator kinerja program.
14. Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi.
15. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya atau tugas jabatannya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
16. Perjanjian Kinerja atau disebut kontrak kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi atau atasan kepada pimpinan instansi yang lebih rendah atau bawahan untuk melaksanakan program/kegiatan/tugas yang disertai dengan indikator kinerja.
17. Sasaran (*target*) adalah hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan atau tugas yang dilaksanakan.
18. Tambahan Penghasilan Pegawai ASN yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diberikan kepada PNS dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
19. Basic TPP adalah besaran tertinggi TPP yang digunakan sebagai dasar pengali pemberian TPP sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
20. Beban Kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.
21. Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah yang selanjutnya disebut P2UPD adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pengawasan atas penyelenggaraan teknis urusan

pemerintahan di daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB II

KRITERIA PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN

Pasal 2

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya, Pegawai ASN diberikan TPP.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari:
 - 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 obyektif lainnya.

Pasal 3

- (1) TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf a diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal, minimal 112,5 Jam perbulan (seratus dua belas koma lima Jam perbulan) atau batas waktu normal minimal 170 Jam perbulan (seratus tujuh puluh jam perbulan;
- (2) Dikecualikan dari ketentuan ayat (1) yaitu pada bulan yang terjadi pengurangan jam kerja puasa ramadhan sekaligus cuti bersama hari raya idul fitri.
- (3) Besaran alokasi TPP berdasarkan beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran basic TPP; dan
- (4) Besaran alokasi TPP berdasarkan beban kerja dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut:

$$\text{TPP Beban Kerja} = (40\% \times \text{basic TPP}) \times \frac{\text{Capaian Waktu kerja}}{100}.$$

Pasal 4

- (1) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf b diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja sesuai jabatan dan/atau bidang keahliannya dan diakui/disetujui oleh atasan langsungnya atau pimpinan di atasnya.
- (2) Prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh berdasarkan:
 - a. capaian kinerja atas aktivitas /kegiatan harian dan/atau mingguan dan/atau bulanan yang dilaksanakan selama jam kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
 - b. capaian kinerja atas aktivitas/kegiatan dinilai/diukur setiap bulanan, baik capaian kinerja proses (hasil kerja dari bawahan) maupun kinerja individu output/ outcome.
- (3) Besaran alokasi TPP berdasarkan prestasi kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran basic TPP.

- (4) Besaran alokasi TPP berdasarkan prestasi kerja dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut :
TPP Prestasi Kerja = (60% x basic TPP x Capaian Kerja / 100).

Pasal 5

- (1) TPP berdasarkan tempat bertugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf c 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 kabupaten.
- (3) Indeks Kesulitan Kelurahan adalah sama dengan Indeks Kesulitan Geografis Desa terendah di Kabupaten.
- (4) Besaran alokasi TPP berdasarkan Tempat bertugas sebesar 10% (sepuluh persen) dari basic TPP ASN apabila Indeks TPP tempat bertugas diatas 1,50 (satu koma lima puluh).
- (5) Besaran alokasi TPP berdasarkan tempat bertugas dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut:
TPP Tempat Bertugas = (5 % x basic TPP).
- (6) Tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 6

- (1) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf d diberikan kepada pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab memiliki risiko tinggi seperti risiko kesehatan, keamanan jiwa, dan lainnya.
- (2) Rincian Kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah seluruh Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dengan 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 dibutuhkan analis atau jabatan yang setingkat, namun tidak ada pejabat pelaksananya; dan/atau
 - f. Pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya sudah di dukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada Jabatan struktural dibawahnya.
- (4) Besaran TPP ASN berdasarkan kondisi kerja sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (5) Penetapan besaran TPP ASN sebagaimana dimaksud ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 7

- (1) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf e diberikan kepada pegawai ASN yang melaksanakan tugas dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus; dan
 - b. kualifikasi pegawai pemda sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud.
- (2) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan sesuai dengan persyaratan/kualifikasi ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (3) Besaran alokasi TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebesar 10% (sepuluh persen) dari basic TPP ASN dan/atau sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (4) Persyaratan/kualifikasi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 8

- (1) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf f diberikan kepada pegawai ASN dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan; dan
 - b. Sepanjang belum diwadahi pada TPP berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi.
- (2) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada:
 - a. SKPD yang melaksanakan pemungutan pajak dan retribusi daerah;
 - b. Inspektorat Daerah;
 - c. SKPD pengelola keuangan dan asset daerah; dan
 - d. Pimpinan perangkat daerah yang membidangi hukum.
- (3) Besaran alokasi TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sesuai kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah.
- (4) TPP ASN berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diberikan atas pertimbangan beban kerja dan tanggungjawab yang besar dan resiko hukum atas tugas yang dijalani.
- (5) Penetapan besaran TPP ASN sebagaimana dimaksud ayat (2) dan Pegawai ASN yang menerima TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif lainnya ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 9

- (1) Basic TPP diberikan kepada pegawai ASN sesuai beban kerja dan prestasi kerja yang dicapai sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (1).

- (2) TPP berdasarkan tempat bertugas, TPP berdasarkan kondisi kerja dan TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Pegawai ASN tidak dapat menerima semua TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) dan/atau berdasarkan kriterianya sesuai ketentuan yang berlaku dan sesuai kemampuan keuangan daerah.

BAB III

KLASIFIKASI PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI ASN

Pasal 10

- (1) TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) diberikan kepada seluruh Pegawai ASN yang terdiri dari kelompok Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional.
- (2) Kelompok Jabatan Struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. jabatan administrator;
 - b. jabatan pengawas; dan
 - c. jabatan pelaksana.
- (3) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. jabatan fungsional umum; dan
 - b. jabatan fungsional tertentu.
- (4) Jabatan fungsional tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Pasal 11

- (1) TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 tidak diberikan kepada:
 - a. Pegawai ASN yang telah memperoleh tambahan penghasilan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu :
 - 1) para guru yang mengajar di sekolah-sekolah negeri mulai dari tingkat Sekolah Taman Kanak-kanak, Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama atau yang sederajat, pengawas sekolah dan penilik sekolah;
 - 2) para pegawai pada Rumah Sakit Daerah dan Pusat Kesehatan Masyarakat.
 - b. Pegawai ASN yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada perangkat daerah;
 - c. Pegawai ASN yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
 - d. Pegawai ASN yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
 - e. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diperbantukan/dipekerjakan pada instansi/lembaga Negara dan/atau lembaga lainnya di luar Pemerintah Daerah, dan telah menerima tambahan penghasilan atau sebutan lainnya.
 - f. Pegawai ASN yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.

- (2) Kepala SKPD menunjuk/menetapkan PNS dalam jabatan pelaksana/fungsional dengan Keputusan Kepala SKPD.
- (3) Penunjukkan/penetapan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IV

PARAMETER DAN BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN

Pasal 12

- (1) Penetapan besaran Pemberian TPP berdasarkan parameter :
 - a. Kelas Jabatan;
 - b. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
 - c. Indeks Kemahalan Konstruksi; dan
 - d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Besaran tertinggi TPP ASN atau basic TPP menggunakan rumus :

(Besaran Tunjangan Kinerja BPK per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x (Indeks Kapasitas Fiskal Daerah) x (Indeks Kemahalan Konstruksi) x (Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah).
- (3) Besaran tertinggi TPP ASN atau basic TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 13

- (1) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (1) huruf a berdasarkan evaluasi jabatan sebagai suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan.
- (2) Faktor Jabatan terdiri dari :
 1. Faktor jabatan struktural, terdiri dari :
 - a. ruang lingkup dan dampak program;
 - b. pengaturan organisasi;
 - c. wewenang penyeliaan dan manajerial;
 - d. hubungan personal;
 - e. kesulitan pengarahan dalam pekerjaan ; dan
 - f. kondisi lain.
 2. Faktor jabatan fungsional, terdiri dari :
 - a. pengetahuan yang dibutuhkan jabatan;
 - b. pengawasan penyelia;
 - c. pedoman;
 - d. kompleksitas;
 - e. ruang lingkup dan dampak;
 - f. hubungan personal;
 - g. tujuan hubungan;
 - h. persyaratan fisik; dan
 - i. lingkungan pekerjaan.

Pasal 14

Indeks Kapasitas Fiskal Daerah (IKFD) sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (1) huruf b adalah kemampuan keuangan daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu. Kapasitas fiskal daerah dikelompokkan berdasarkan Indeks Kapasitas Fiskal Daerah berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai Peta Kapasitas Fiskal Daerah.

Pasal 15

Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (1) huruf c adalah digunakan sebagai proxy untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu daerah, semakin sulit letak geografis suatu daerah maka semakin tinggi pula tingkat harga di daerah tersebut. IKK digunakan sebagai faktor koreksi tingkat kemahalan daerah, yang diperoleh dari perbandingan IKK daerah dengan IKK dimana kantor BPK pusat berada di Kota Jakarta Pusat Provinsi DKI Jakarta.

Pasal 16

- (1) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (IPPD) sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (1) huruf d adalah terdiri atas:
 - a. variabel pengungkit, dengan bobot sebesar 90% (sembilan puluh persen); dan
 - b. variabel hasil, dengan bobot sebesar 10% (sepuluh persen).
- (2) Komponen variabel pengungkit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a terdiri atas :
 1. Opini Laporan Keuangan (OLK);
 2. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD);
 3. Kematangan Penataan Perangkat Daerah (KPPD);
 4. Indeks Inovasi Daerah (IID);
 5. Prestasi Keajaiban Pemerintah Daerah (PKPD);
 6. Rasio Belanja Perjalanan Dinas (RBPD); dan
 7. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (IRBPD).
8. Komponen variabel hasil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b terdiri atas :
 1. Indeks Pembangunan Manusia (IPM);
 2. Indeks Gini Ratio (IGR).

Pasal 17

Bobot IKFD, IKK dan IPPD ditetapkan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V
PROSEDUR PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN

Pasal 18

- (1) TPP diberikan kepada pegawai ASN sesuai jabatannya dan berdasarkan kelas jabatan.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNSD) diberikan sebesar 80 % (delapan puluh persen)
- (3) TPP berdasarkan beban kerja yang diterima pegawai ASN dalam 1 (satu) bulan dipengaruhi oleh skor prestasi kehadiran, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Skor prestasi kehadiran ditentukan berdasarkan indikator kehadiran, yang meliputi : keterlambatan masuk kerja;
 1. pulang sebelum waktu/kepulangan mendahului jam kerja; dan
 2. ketidakhadiran kerja karena cuti;
 - b. Skor prestasi kehadiran pegawai ASN setiap bulan dicetak melalui Sistem Absensi Elektronik Pegawai (Finger Scan Wajah);
 - c. Dalam melakukan penghitungan skor prestasi kehadiran untuk TPP berdasarkan beban kerja dinas luar (perjalanan dinas dalam daerah/perjalanan dinas luar daerah/negeri) seperti melaksanakan kegiatan diklat, bimtek, workshop dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya dihitung sebagai hari masuk kerja;
 - d. Pegawai ASN yang melaksanakan perjalanan dinas luar daerah dan dalam daerah sebagaimana dimaksud huruf c tidak berhak menerima TPP berdasarkan prestasi kerja pada setiap hari perjalanan dinas luar.
 - e. Ketidakhadiran kerja karena cuti adalah tidak termasuk ketidakhadiran kerja karena cuti tahunan.
 - f. Cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada huruf d antara lain : melaksanakan ibadah umrah, dan tidak masuk kerja karena selain cuti besar, cuti sakit, cuti melahirkan (anak ke 1, ke 2 dan ke 3), cuti karena alasan penting, cuti bersama.

Pasal 19

- (1) Metode penghitungan skor prestasi kehadiran pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 ayat (3) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) TPP berdasarkan prestasi kerja yang diterima pegawai ASN dipengaruhi oleh skor capaian kinerja dalam 1 (satu) bulan.

Pasal 20

- (1) Pegawai ASN yang mengalami mutasi ke SKPD sebelum tanggal 15 pada bulan berkenaan, maka pemberian TPP dibebankan pada SKPD tempat bertugas yang baru, dengan memperhatikan ketersediaan anggaran pada SKPD dimaksud.
- (2) Apabila pegawai ASN yang mengalami mutasi ke SKPD lain sesudah tanggal 15 (lima belas) atau dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak di SKPD yang lama pada bulan berkenaan, maka pemberian TPP dibebankan pada SKPD yang lama.

- (3) TPP terhadap pegawai ASN dari instansi lain yang mengalami mutasi masuk ke SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten, dilakukan setelah ada Keputusan Bupati dan terhitung sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas yang dibuktikan dengan Surat Perintah Melaksanakan Tugas (SPMT).
- (4) Apabila mutasi pegawai ASN dilaksanakan sebelum Keputusan Bupati ditetapkan atau hanya menggunakan Surat Perintah Melaksanakan Tugas (SPMT), maka pemberian tambahan penghasilan untuk pegawai yang mutasi tersebut di SKPD asal sebelum mutasi.
- (5) Apabila SKPD asal sebelum mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak memberlakukan TPP, maka TPP dapat diberikan di SKPD yang baru.
- (6) Apabila pada SKPD tempat bertugas yang baru sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum tersedia anggaran, maka pemberian TPP dilakukan setelah tersedianya alokasi anggaran di SKPD tempat bertugas yang baru dengan cara dirapel.

Pasal 21

- (1) Pegawai ASN yang terkena tuntutan ganti kerugian wajib mengganti kerugian daerah yang ditimbulkannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penggantian kerugian daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melalui pemotongan gaji atau TPP setelah tuntutan ganti kerugian diterbitkan.
- (3) Mekanisme tuntutan ganti kerugian kepada Pegawai ASN dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 22

- (1) Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas (Plt) diberikan tambahan TPP sebesar 20 % (dua puluh persen) dari TPP ASN dalam jabatan sebagai sebagai Plt, atau pada jabatan yang dirangkap;
- (2) Pejabat setingkat yang merangkap Pelaksana Tugas (Plt) jabatan lain menerima TPP ASN yang lebih tinggi, ditambah 20 % dari TPP ASN yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya.
- (3) TPP ASN tambahan bagi Pegawai ASN yang merangkap Pelaksana Tugas (Plt) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt.
- (4) Tambahan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diberikan pada jabatan Plt eselon II.

Pasal 23

- (1) Bagi Pegawai ASN yang meninggal dunia tetap diberikan TPP ASN pada bulan Pegawai ASN meninggal dunia.
- (2) TPP ASN bagi Pegawai ASN yang meninggal dunia diberikan berdasarkan capaian kinerja sebelum pegawai tersebut meninggal dunia.

- (3) TPP ASN yang meninggal dunia diterimakan kepada ahli waris sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VI PRESENSI

Pasal 24

- (1) Pegawai ASN wajib melaksanakan presensi masuk kerja dan presensi pulang kerja.
- (2) Pegawai ASN melaksanakan presensi masuk kerja sebelum jam masuk kerja, dan setelah jam pulang kerja, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Pegawai ASN yang melaksanakan presensi masuk kerja setelah jam masuk kerja dianggap terlambat masuk kerja dan dikenakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3) huruf a angka 1.
- (4) Pegawai ASN yang melaksanakan presensi pulang sebelum waktu/pulang kerja sebelum jam pulang kerja dianggap pulang mendahului jam kerja dan dikenakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3) huruf a angka 2.
- (5) Jam masuk kerja dan jam pulang kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk masing-masing jabatan.
- (6) Setiap pegawai ASN yang tidak mengikuti Apel pada Senin pagi dan Upacara pada hari kerja dikenakan pengurangan TPP Pegawai ASN sebesar 2% (dua persen) dari penilaian disiplin kerja.

Pasal 25

- (1) Dalam hal Pegawai ASN tidak mengikuti Apel pada Senin pagi dan Upacara pada hari kerja karena alasan yang sah tidak dikenakan pengurangan TPP ASN dengan melampirkan dokumen pendukung.
- (2) Dalam hal ketidakhadiran absensi disebabkan ada tugas kedinasan lain yang harus di ikuti/dihadiri tetap di hitung hadir masuk kerja dibuktikan dengan undangan/surat perintah dan/atau photo kegiatan.

BAB VII TIM MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 26

- (1) Dalam rangka pelaksanaan verifikasi terhadap hasil pengukuran kinerja dan menangani pengaduan dari pegawai yang dinilai maupun pejabat yang menilai dibentuk Tim Monitoring dan Evaluasi (Tim Monev TPP) yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati;
- (2) Tim Monev TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Sekretaris Daerah, dengan keanggotaan terdiri dari unsur:
 - a) Asisten
 - b) Inspektorat;
 - c) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
 - d) Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah;

- e) Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian;
- f) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
- g) Bagian Hukum Sekretariat Daerah; dan
- h) Bagian Organisasi Sekretariat Daerah.

BAB VIII SANKSI

Pasal 27

- (1) PNS yang diketahui diwakilkan atau mewakili dalam melaksanakan presensi masuk kerja atau pulang kerja dikenakan sanksi berupa tidak diberikan tambahan penghasilan PNS (TPP) untuk bulan berkenaan, TPP wajib disetorkan kembali ke kas daerah.
- (2) Tenaga non PNS yang diketahui dan terbukti membantu PNS melaksanakan presensi masuk kerja dan pulang kerja akan diberhentikan kontrak kerjanya di SKPD yang bersangkutan.
- (3) Pejabat penilai yang berdasarkan hasil verifikasi Tim Monev TPP terbukti memberikan penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan bukti kinerja pegawai diberikan sanksi berupa pemotongan tambahan penghasilan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari total tambahan penghasilan pada bulan berikutnya.

Pasal 28

PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (bolos kerja) pada bulan berjalan diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebesar 20% (dua puluh persen) per hari dan paling banyak 100% (seratus persen) per bulan.

BAB IX

PEMBAYARAN DAN PEMBIAYAAN

Pasal 29

- (1) TPP dilaksanakan dalam batas anggaran sebagaimana tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) pada masing-masing SKPD berikut perubahannya, dan/atau sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan pada bulan berikutnya setelah ada perhitungan/penilaian dari jumlah kehadiran dan prestasi kerja yang dihasilkan.
- (3) TPP pada ayat (2) dibayarkan sebesar perhitungan/penilaian jumlah kehadiran dan prestasi kerja dan maksimal sebesar 100% (seratus persen) dari basic TPP dengan rincian sebagaimana dalam lampiran I Peraturan Bupati ini, dan/atau sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Pasal 30

Pemberian TPP dibebankan pada APBD Kabupaten Pulang Pisau.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 31

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka:
Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 1 Tahun 2018 tentang
Tambahkan Penghasilan Berupa Tunjangan Daerah Bagi Aparatur
Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau
(Berita Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018 Nomor 1);
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 32

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkannya
dan berlaku surut sejak tanggal 4 Januari 2021.

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

Ditetapkan di Pulang Pisau
pada tanggal 23 April 2021

BUPATI PULANG PISAU,

EDY PRATOWO

Diundangkan di Pulang Pisau
pada tanggal 26 April 2021


PI SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PULANG PISAU,

Ir. SARIPUDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN PULANG PISAU TAHUN 2021 NOMOR ..05

LAMPIRAN I

PERATURAN BUPATI PULANG PISAU

NOMOR : 5 TAHUN 2021

TANGGAL : 23 APRIL 2021

TENTANG : TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA.

BASIC TPP ASN

Kelas Jabatan	Basic TPP ASN
15	Rp 15.108.647
14	Rp 11.501.991
13	Rp 10.323.159
12	Rp 8.254.400
11	Rp 6.381.683
10	Rp 5.551.084
9	Rp 4.828.824
8	Rp 3.881.116
7	Rp 3.421.965
6	Rp 2.973.648
5	Rp 2.479.931
4	Rp 1.469.799
3	Rp 1.214.429
2	Rp 1.004.457
1	Rp 794.486

 BUPATI PULANG PISAU,
EDY PRATOWO

LAMPIRAN II

PERATURAN BUPATI PULANG PISAU

NOMOR : 5 TAHUN 2021

TANGGAL : 23 APRIL 2021

TENTANG : TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA.

BOBOT IKFD, IKK DAN IPPD

A. IKFD

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 120/PMK.07/2020 Tentang Peta Kapasitas Fiskal Daerah, Kabupaten Pulang Pisau memiliki nilai indeks 0.534 dan termasuk kategori rendah sehingga memiliki bobot 0,55.

B. IKK

Berdasarkan data Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) Badan Pusat Statistik Indonesia Tahun 2019, indeks kemahalan konstruksi Kabupaten Pulang Pisau adalah 101,17 sedangkan indeks kemahalan konstruksi Jakarta Pusat (107,81). Dari data tersebut, perbandingan indeks kemahalan konstruksi Kabupaten Pulang Pisau (101,17) dan indeks kemahalan konstruksi Jakarta Pusat (107,81) adalah 0,938, sehingga diperoleh bobot IKK Kabupaten Pulang Pisau sebesar 0.938.

C. IPPD

1. Skor masing-masing komponen variabel pengungkit sebagai berikut :

a. Opini Laporan Keuangan (bobot 30%).

Kabupaten Pulang Pisau memperoleh opini WTP dari Badan Pemeriksa Keuangan pada tahun 2019 sehingga memiliki nilai 1.000. Dari data tersebut diperoleh skor Opini Laporan Keuangan (SOLK) sebesar $30\% \times 1.000 = 300$

b. LPPD (bobot 25 %).

Kabupaten Pulang Pisau memperoleh nilai LPPD tinggi sehingga memiliki nilai 750

Dari data tersebut diperoleh skor LPPD sebesar $25\% \times 750 = 187.5$

c. Kematangan Penataan Perangkat Daerah (bobot 10%).

Berdasarkan total nilai perangkat daerah Kabupaten Pulang Pisau memperoleh nilai 1.078, sehingga hasil kematangan penataan organisasi daerah "Sedang" sehingga memiliki nilai 600. Dari data tersebut diperoleh Skor Kematangan Penataan Perangkat Daerah (SKPPD) sebesar $10\% \times 600 = 60$

d. Indeks Inovasi Daerah (bobot 3%).

Kabupaten Pulang Pisau belum memiliki indeks inovasi daerah (0) sehingga memiliki nilai 200. Dari data tersebut diperoleh Skor Indeks Inovasi Daerah (SIID) sebesar $3\% \times 200 = 6$

e. Prestasi Kerja Pemerintah Daerah (bobot 18 %).

Berdasarkan Surat Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 700/426/IVa/2018/INSP tentang Peringkat dan Prestasi Kinerja Penyelenggaraan Daerah, Kabupaten Pulang Pisau memiliki Prestasi Kerja tinggi (Skor 2, 9156) sehingga memiliki nilai 1000. Dari data tersebut diperoleh Skor Prestasi Kerja Pemerintah Daerah (SPKPD) sebesar $18\% \times 1000 = 180$

- f. Rasio Belanja Perjalanan Dinas (bobot 2 %).
Kabupaten Pulang Pisau memiliki persentase belanja perjalanan dinas terhadap APBD di luar pegawai sebesar 0.02 % sehingga memiliki nilai 1.000. Dari data tersebut,
Skor Rasio Belanja Dinas sebesar $2 \% \times 1.000 = 20$
- g. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (bobot 2%).
Berdasarkan Surat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/514/AA.05/2019 tentang Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2019, Kabupaten Pulang Pisau memiliki indeks reformasi birokrasi sebesar 48,21 atau kategori C sehingga memiliki nilai 200. Dari data tersebut, Skor Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (SIRBPD) sebesar $2 \% \times 200 = 4$

2. Skor masing-masing Komponen variabel hasil terdiri atas:

- a. Indeks Pembangunan Manusia (IPM), (bobot 6%).
Kabupaten Pulang Pisau memiliki Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebesar 67.84 sehingga memiliki nilai 500. Dari data tersebut, Skor IPM (SIPM) sebesar: $6 \% \times 500 = 30$
- b. Indeks Gini Rasio (bobot 4%)
Pada tahun 2019 Kabupaten Pulang Pisau memiliki Indeks Gini Rasio sebesar 0, 27 sehingga memiliki nilai 1000. Dari data tersebut, Skor Indeks Gini Rasio (SIGR) sebesar $4 \% \times 1000 = 40$

Jadi untuk menghitung Skor Kategori Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (SKIPPD) Kabupaten Pulang Pisau adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{SKIPPD} &= (\text{variabel pengungkit}) + (\text{variabel hasil}) \\
 &= (\Sigma ((0,3 \times \text{SOLK}) + (0,25 \times \text{SLPPD}) + (0,1 \times \text{SKPPD}) + (0,03 \times \text{SIID}) + (0,18 \times \text{SPKPD}) + (0,02 \times \text{SRBPD}) + (0,02 \times \text{SIRBPD})) + (\Sigma (0,06 \times \text{SIPM}) + (0,04 \times \text{SIGR}))) \\
 &= (300 + 187,5 + 60 + 6 + 180 + 20 + 4) + (30 + 40) \\
 &= 757,5 + 70 \\
 &= 827,5
 \end{aligned}$$

Kabupaten Pulang Pisau memiliki Skor Kategori Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (SKIPPD) sebesar 827,5 sehingga bobot Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebesar 1.


 BUPATI PULANG PISAU,
 EDY PRATOWO

LAMPIRAN III

PERATURAN BUPATI PULANG PISAU

NOMOR : 5 TAHUN 2021

TANGGAL : 23 APRIL 2021

TENTANG : TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA.

METODE PENGHITUNGAN SKOR PRESTASI KEHADIRAN PEGAWAI ASN

1. Indikator keterlambatan masuk kerja dihitung dengan rumus sebagai berikut :
 - a. Terlambat 1 (satu) menit sampai dengan < 31 (tiga puluh satu) menit :
Skor 1 = $100 - (0,5 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
 - b. Terlambat 31 (tiga puluh satu) < 61 (enam puluh satu) menit :
Skor 2 = $100 - (1 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
 - c. Terlambat 61 (enam puluh satu) menit < 91 (sembilan puluh satu) menit:
Skor 3 = $100 - (1,25 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
 - d. Terlambat lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit :
Skor 4 = $100 - (1,5 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
2. Indikator kehadiran kepulangan mendahului jam kerja dihitung dengan rumus sebagai berikut :
 - a. Pulang sebelum waktu 1 (satu) menit sampai dengan < 31 (tiga puluh satu) menit :
Skor 5 = $100 - (0,5 \times \text{jumlah hari pulang sebelum waktu})$
 - b. Pulang sebelum waktu 31 (tiga puluh satu) < 61 (enam puluh satu) menit :
Skor 6 = $100 - (1 \times \text{jumlah hari pulang sebelum waktu})$
 - c. Pulang sebelum waktu 61 (enam puluh satu) menit < 91 (sembilan puluh satu) menit:
Skor 7 = $100 - (1,25 \times \text{jumlah hari pulang sebelum waktu})$
 - d. Pulang sebelum waktu lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit :
Skor 8 = $100 - (1,55 \times \text{jumlah hari pulang sebelum waktu})$
3. Indikator kehadiran ketidakhadiran kerja karena cuti dihitung dengan rumus sebagai berikut :
 - a. Tidak hadir kerja karena cuti sakit :
Skor 9 = $100 - (0,5 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$
 - b. Tidak hadir kerja karena cuti besar (haji/umrah) dan cuti karena alasan penting :
Skor 10 = $100 - (3 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$
 - c. Tidak hadir kerja karena cuti bersalin :

Skor 11 = 100-(0,5 x jumlah ketidakhadiran)

4. Total Skor Prestasi Kehadiran dirumuskan sebagai berikut :
Skor prestasi kehadiran = 100-{1100-(Skor 1 + Skor 2 + Skor 3 + Skor 4 + Skor 5 + Skor 6 + Skor 7 + Skor 8 + Skor 9 + Skor 10 + Skor 11)}
5. Apabila hasil penjumlahan skor 1 sampai dengan skor 11 sebagaimana dimaksud pada angka (5) di atas sama dengan 1100 atau kurang, maka skor prestasi kehadiran pegawai yang bersangkutan sama dengan 0 (nol)

 K A B U P A T I P U L A N G P I S A U,
EDY PRATOWO