



BUPATI GRESIK
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI GRESIK

NOMOR 18 TAHUN 2023

TENTANG

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GRESIK,

- Menimbang : a. bahwa ketentuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik telah diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Gresik Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;
- b. bahwa Peraturan Bupati sebagaimana dimaksud dalam huruf a, sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan kondisi dan agar memudahkan dalam membaca kebijakan tersebut, maka terhadap Peraturan Bupati sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu dicabut;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi 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 Kabupaten Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi 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 beberapakali terakhir dengan Undang-Undang 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
3. 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);
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 beberapakali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

5. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
7. 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);
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);

11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pedoman Penetapan dan Pembinaan Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 834);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
13. 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;
14. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 7 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman, dan Pemeriksaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 985) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 7 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman, dan Pemeriksaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 572);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2016 Nomor 18) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 Nomor 24);
16. Peraturan Bupati Gresik Nomor 21 Tahun 2018 tentang Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2018 Nomor 21) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Gresik Nomor 21 Tahun 2018 tentang Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2019 Nomor 1);

17. Peraturan Bupati Gresik Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2020 Nomor 7) sebagaimana telah diubah beberap kali dengan Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Gresik Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2022 Nomor 10);
18. Peraturan Bupati Gresik Nomor 71 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyelesaian Tuntutan Ganti Kerugian Daerah (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2022 Nomor 71);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Gresik.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Gresik.
3. Bupati adalah Bupati Gresik.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Gresik.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.

6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah CPNS pada Pemerintah Daerah.
10. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
11. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Gresik.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri dalam suatu satuan organisasi Negara.
13. Kelas jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional dalam satuan organisasi negara yang digunakan sebagai dasar pemberian tambahan penghasilan pegawai.
14. Pejabat Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi.

15. Pejabat Fungsional Umum/Pelaksana adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang PNS dan Calon PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keterampilan tertentu dan untuk kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.
16. Jabatan Fungsional Tertentu adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
17. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Pejabat Administrator adalah ASN yang menduduki Jabatan Administrator pada Pemerintah Daerah.
19. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.
20. Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.
21. Umpan Balik Berkelanjutan adalah tanggapan atau respon yang diberikan atas kinerja Pegawai.
22. Evaluasi Kinerja Periodik Pegawai adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama bulanan atau triwulanan dan menetapkan predikat kinerja periodik Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
23. Evaluasi kinerja tahunan Pegawai adalah adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama satu tahun kerja dan menetapkan predikat kinerja tahunan Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.

24. Tingkat Kedisiplinan adalah kepatuhan terhadap kewajiban untuk hadir pada jam kerja, mengikuti apel, mengikuti kegiatan Senam Kesegaran Jasmani (SKJ) serta tidak melanggar larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan.
25. Indeks Kedisiplinan adalah pengukuran yang digunakan untuk mengklasifikasikan tingkat kedisiplinan.
26. Rencana Kerja Tahunan adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.
27. Tambahan penghasilan pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diperoleh ASN diluar gaji yang diterima dengan sah, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
28. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung pegawai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
29. Pimpinan adalah Pejabat Penilai Kinerja, pejabat lain dalam satu unit organisasi, lintas unit organisasi, lintas instansi pemerintah pemilik kinerja (*outcome/outcome antara/output/layanan*), dan/atau pejabat lain diluar instansi pemerintah dimana pegawai mendapat penugasan khusus.
30. Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat SI-PANTAS adalah suatu aplikasi yang digunakan untuk menghitung jumlah TPP yang diterima Pegawai di Kabupaten Gresik
31. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat Puskesmas adalah Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Gresik.
32. Indeks Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat IPD adalah pengukuran perbandingan dari perangkat daerah yang satu dengan perangkat daerah yang lain berdasarkan pada 5 (lima) variabel.

33. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah adalah kemampuan keuangan masing-masing 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.
34. Indeks Kemahalan Konstruksi yang selanjutnya disingkat IKK adalah indeks harga yang menggambarkan tingkat kemahalan konstruksi suatu kabupaten/kota dibandingkan dengan kota acuan.
35. Indeks Pembangunan Manusia yang selanjutnya disingkat IPM adalah mengukur capaian pembangunan manusia berbasis sejumlah komponen dasar kualitas hidup.

BAB II

Prinsip Pemberian TPP

Pasal 2

Pemberian TPP menggunakan prinsip sebagai berikut:

- a. kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan;
- b. akuntabel dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. proporsionalitas dimaksudkan pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai;
- d. efektif dan efisien dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan;
- e. keadilan dan kesetaraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai ASN;

- f. kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan ASN; dan
- g. optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

BAB III

Kriteria Pemberian TPP

Pasal 3

- (1) TPP diberikan dengan mempertimbangkan Kelas Jabatan, Indeks Kapasitas Fiskal Daerah, Indeks Kemahalan Konstruksi, Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Kemampuan Keuangan Daerah.
- (2) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Bupati tersendiri sesuai dengan persetujuan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (3) Indeks Kapasitas Fiskal Daerah, Indeks Kemahalan Konstruksi, Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh berdasarkan hasil perhitungan atau penilaian oleh Kementerian/Lembaga yang diberi kewenangan untuk menghitung atau menilai sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Kemampuan Keuangan Daerah sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah ketersediaan anggaran dalam APBD tahun anggaran berkenaan.

Pasal 4

- (1) TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) diberikan dengan kriteria:
 - a. beban kerja;
 - b. prestasi kerja;
 - c. kondisi kerja;
 - d. kelangkaan profesi; dan
 - e. pertimbangan obyektif lainnya.

- (2) TPP berdasarkan kriteria beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diberikan kepada ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam per bulan atau 1350 (seribu tiga ratus lima puluh) jam per tahun.
- (3) TPP berdasarkan kriteria prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, diberikan kepada ASN yang memiliki predikat kinerja ASN minimal butuh perbaikan.
- (4) TPP berdasarkan kriteria kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab memiliki risiko tinggi seperti risiko kesehatan, keselamatan kerja, keamanan jiwa, resiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum.
- (5) TPP berdasarkan kriteria kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, diberikan kepada ASN yang dalam melaksanakan tugas memerlukan keterampilan khusus, kualifikasi pegawai Pemerintah Daerah sangat sedikit/hampir tidak ada yang memenuhi kualifikasi dimaksud dan pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah, diberikan minimal sebesar 10% (sepuluh persen) dari besaran *basic* TPP.
- (6) TPP berdasarkan kriteria pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, diberikan kepada PNS sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

- (1) TPP tidak diberikan kepada :
 - a. ASN yang nyata-nyata tidak melaksanakan tugas/jabatan/pekerjaan pada Perangkat Daerah;
 - b. ASN yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
 - c. ASN yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;

- d. ASN yang diperbantukan/dipekerjakan pada instansi/Lembaga Negara dan/atau lembaga lainnya di luar Pemerintah Daerah; dan
 - e. ASN yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.
- (2) TPP dengan kriteria beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a, diberikan kepada ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah, kecuali:
- a. ASN pada RSUD Ibnu Sina;
 - b. ASN pada BPPKAD;
 - c. ASN Guru;
 - d. Pengawas Sekolah; dan
 - e. PPPK pada Dinas Kesehatan.
- (3) TPP dengan kriteria prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b, diberikan kepada ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah, kecuali:
- a. ASN pada RSUD Ibnu Sina;
 - b. ASN pada BPPKAD;
 - c. ASN yang menduduki jabatan fungsional pada Dinas Pertanian;
 - d. ASN Guru;
 - e. Pengawas Sekolah; dan
 - f. PPPK pada Dinas Kesehatan.
- (4) TPP dengan kriteria kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf c, diberikan kepada:
- a. ASN pada Inspektorat;
 - b. ASN yang menduduki jabatan fungsional pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - c. PNS yang berdasarkan Keputusan Bupati menjabat sebagai Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Pengeluaran pembantu pada Sekretariat Daerah dan Kelurahan, dan Pengelola Barang pada Perangkat Daerah.
- (5) TPP dengan kriteria pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf e, diberikan kepada :

- a. ASN Guru;
- b. ASN Pengawas Sekolah;
- c. Pegawai pada unit kerja yang berstatus BLUD; dan
- d. PNS pada BPPKAD.

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (6) Persentase kriteria TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 6

- (1) Besaran tertinggi TPP ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) diperoleh dengan menggunakan rumus :

(Besaran Tunjangan Kinerja per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x (indeks kapasitas fiskal daerah) x (Indeks kemahalan Konstruksi) x (indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah)

- (2) Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan sebagai suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria Faktor Jabatan, terdiri atas :
 - a. Faktor jabatan struktural, terdiri atas :
 - 1) ruang lingkup dan dampak program;
 - 2) pengaturan organisasi;
 - 3) wewenang penyeliaan dan manajerial;
 - 4) hubungan personal;
 - 5) kesulitan pengarahan dalam pekerjaan; dan
 - 6) kondisi lain.
 - b. Faktor jabatan fungsional, terdiri atas :
 - 1) pengetahuan yang dibutuhkan jabatan;
 - 2) pengawasan penyelia;
 - 3) pedoman;

- 4) kompleksitas;
 - 5) ruang lingkup dan dampak;
 - 6) hubungan personal;
 - 7) tujuan hubungan;
 - 8) persyaratan fisik; dan
 - 9) lingkungan pekerjaan.
- (3) Indeks Kapasitas Fiskal Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan berdasarkan kemampuan keuangan Daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu, dan ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai Peta Kapasitas Fiskal Daerah.
- (4) IKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), digunakan sebagai *proxy* untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu Daerah, dan digunakan sebagai faktor koreksi tingkat kemahalan Daerah, yang diperoleh dari perbandingan IKK Kota Jakarta Pusat dan Provinsi DKI Jakarta sesuai peraturan perundang-undangan.
- (5) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas variabel pengungkit sebesar dan variabel hasil terkait penyelenggaraan Pemerintah Daerah, dengan bobot masing-masing sebesar 90% (sembilan puluh persen) dan 10% (sepuluh persen).
- (6) Komponen variabel pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (5), terdiri atas :
- a. Opini Laporan Keuangan;
 - b. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD);
 - c. Kematangan Penataan Perangkat Daerah;
 - d. Indeks Inovasi Daerah;
 - e. Prestasi Kerja Pemerintah Daerah;
 - f. Rasio Belanja Perjalanan Dinas; dan
 - g. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah.

- (7) Komponen variabel hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (5), terdiri atas :
 - a. Indeks pembangunan manusia; dan
 - b. Indeks gini ratio.
- (8) Perhitungan besaran Basic TPP ASN masing-masing kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperoleh dari aplikasi persetujuan TPP Kementerian Dalam Negeri.
- (9) Besaran jumlah nominal TPP yang diterima ASN sesuai hasil perhitungan pada aplikasi SI-PANTAS.

BAB IV

PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH

Pasal 7

- (1) Penilaian Kinerja Perangkat Daerah merupakan penilaian terhadap tingkat pencapaian program dan kegiatan Perangkat Daerah sebagai penjabaran dari tujuan dan sasaran strategis Perangkat Daerah yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah.
- (2) Pedoman Penilaian Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati tersendiri.

BAB V

IPD

Pasal 8

- (1) IPD, terdiri atas 5 (lima) variabel, yaitu :
 - a. nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP);
 - b. indeks reformasi birokrasi;
 - c. rasio belanja perjalanan dinas;
 - d. indeks inovasi organisasi; dan
 - e. capaian kinerja pembangunan zona integritas.
- (2) IPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai salah satu dasar perhitungan TPP.
- (3) Penghitungan IPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada bulan Desember Tahun berkenaan.
- (4) IPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB VI
PENGURANGAN TPP

Pasal 9

- (1) Pengurangan TPP diberlakukan kepada :
 - a. ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah pada bulan berjalan;
 - b. ASN yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan;
 - c. ASN yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan;
 - d. ASN yang tidak mengikuti apel pagi tanpa keterangan yang sah pada hari kerja dikenakan pengurangan TPP ASN sebesar 2% (dua persen).
- (2) Pengurangan TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b dan huruf c, dihitung dari poin penilaian disiplin kerja, berdasarkan data indeks kedisiplinan pegawai dari aplikasi presensi pegawai.

Pasal 10

Pejabat Administrator yang belum memiliki sertifikat pengadaan barang/jasa pemerintah, dikenakan pemotongan TPP sebesar 10% (sepuluh persen) dari basic TPP kelas jabatannya.

BAB VII
PENAMBAHAN TPP

Pasal 11

Ketentuan mengenai TPP ASN tambahan, yaitu:

- a. Pejabat setingkat yang merangkap Pj, Plt. atau Plh. jabatan lain menerima TPP ASN yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN yang lebih rendah pada Jabatan definitif atau Jabatan yang dirangkapnya;
- b. Pejabat satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai Pj, Plt. atau Plh. hanya menerima TPP ASN pada Jabatan TPP ASN Pegawai yang tertinggi;
- c. TPP ASN tambahan bagi Pegawai yang merangkap sebagai Pj., Plt., atau Plh., dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Pj., Plt., dan Plh.;

- d. TPP ASN tambahan bagi Pegawai yang merangkap sebagai Pj, Plt. atau Plh. dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Pj., Plt., dan Plh., dari instansi lainnya; dan
- e. Pembayaran TPP ASN bagi Pegawai yang merangkap sebagai Pj, Plt. atau Plh., direalisasikan berdasarkan persentase jumlah hari kerja pada jabatan yang dirangkapnya.

BAB VIII

PEMBAYARAN TPP

Pasal 12

- (1) Pembayaran TPP ASN setiap bulan dihitung berdasarkan:
 - a. prestasi kerja; dan
 - b. beban kerja.
- (2) Penghitungan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran basic TPP yang diterima ASN.
- (3) Penghitungan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, sebesar:

Persentase beban kerja x besaran basic TPP masing-masing kelas jabatan x indeks disiplin.

- (4) Formulasi penghitungan pembayaran TPP ASN :

Pembayaran TPP Setiap Bulan = IPD x Basic TPP Kelas Jabatan x (Prestasi Kerja + Beban Kerja) - Faktor Pengurang (Perangkat Daerah + Individu).
--

- (5) Indeks kedisiplinan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berdasarkan tingkat kedisiplinan ASN dalam mengikuti ketentuan jam kerja yang diakumulasikan setiap bulan berdasarkan data Indeks kedisiplinan ASN dari aplikasi Presensi Pegawai.

Pasal 13

- (1) ASN tidak dapat diberikan TPP berdasarkan nilai prestasi kerja dan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), apabila:
 - a. predikat kinerja ASN bulanan kurang/*misconduct* dan sangat kurang, maka ASN yang bersangkutan tidak berhak mendapatkan TPP dari prestasi kerja dalam bulan yang bersangkutan; dan

- b. ASN yang dalam melaksanakan tugas tidak melampaui beban kerja normal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam per bulan, maka ASN yang bersangkutan tidak berhak mendapatkan TPP dari beban kerja dalam bulan yang bersangkutan.
- (2) Predikat kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, berdasarkan kudran kinerja pegawai yang merupakan kombinasi penilaian hasil kerja dan perilaku kerja.

Pasal 14

- (1) Pejabat Penilai melakukan verifikasi dan validasi terhadap hasil kerja.
- (2) Penilaian hasil kerja bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilengkapi dengan data dukung hasil kerja yang diunggah didalam aplikasi SI-PANTAS.
- (3) Penilaian hasil kerja bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dicetak dan ditandatangani ASN dengan Pejabat Penilai dilengkapi dengan data pendukung kinerja yang disimpan sebagai arsip pegawai yang bersangkutan.
- (4) Pejabat penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga melakukan reuiu/penilaian terhadap perilaku kerja pegawai.
- (5) Pejabat Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 15

- (1) Penilaian perilaku kerja ASN dilakukan dengan sistem penilaian 360° (tiga ratus enam puluh derajat).
- (2) Penilai perilaku kerja ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. Pejabat penilai/atasan langsung;
 - b. Rekan kerja setingkat; dan
 - c. Bawahan.

Pasal 16

- (1) Tingkat kedisiplinan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (5) terdiri dari:
 - a. ketepatan waktu tiba di tempat tugas/kantor;

- b. kesesuaian waktu pulang dari tempat tugas/kantor sesuai ketentuan jam kerja; dan
 - c. izin tidak masuk kerja, sakit, dan tanpa keterangan pada hari kerja.
- (2) Ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (3) ASN yang izin terlambat tiba di tempat tugas/kantor dan/atau lebih cepat pulang dari tempat tugas/kantor harus tetap melaksanakan presensi sesuai dengan waktu tiba dan waktu pulang.
 - (4) ASN yang melaksanakan perjalanan dinas luar daerah/negeri, perjalanan dinas dalam daerah, mengikuti kegiatan kedinasan, dan melaksanakan tugas kedinasan, dihitung sebagai hari masuk kerja.

Pasal 17

Setiap Perangkat Daerah memproses data kehadiran bulanan ASN dan wajib disampaikan kepada BKPSDM secara *online* paling lambat 5 (lima) hari kerja pada bulan berikutnya.

BAB IX

MUTASI

Pasal 18

- (1) ASN yang mutasi jabatan diwajibkan membuat target kinerja baru terhitung berdasarkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- (2) ASN yang mutasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pembayaran TPP jabatan baru dihitung berdasarkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- (3) Perpindahan jabatan bagi ASN yang berasal dari Perangkat Daerah yang mengalami penghapusan dan/atau peleburan dengan Perangkat Daerah lainnya, maka pembayaran TPP mengikuti jabatan baru dan/atau Perangkat Daerah yang baru.
- (4) Bagi ASN yang pindah masuk ke Daerah diberikan TPP pada tahun berikutnya sejak ditetapkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.

- (5) PNS yang mutasi jabatan, ketentuan IPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) mengikuti Perangkat Daerah lama sampai akhir tahun anggaran.

BAB X

ALOKASI ANGGARAN

Pasal 19

Belanja TPP dibebankan pada APBD.

BAB XI

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 20

- (1) Pelaksanaan *monitoring* dan evaluasi terhadap pemberian TPP kepada ASN dilakukan oleh Bupati, masing-masing Kepala Perangkat Daerah serta Tim *Monitoring* dan Evaluasi.
- (2) Bupati mempunyai kewenangan sebagai berikut:
 - a. menetapkan ekspektasi terhadap hasil kerja level organisasi, berupa Ekspektasi Kualitas, Kuantitas, Waktu dan Ekspektasi lainnya yang ditentukan oleh Pejabat yang bersangkutan;
 - b. melakukan Evaluasi Kinerja Periodik terhadap ekspektasi hasil kerja organisasi perangkat daerah dan memberikan predikat kinerja organisasi perangkat daerah; dan
 - c. memberikan penghargaan atau sanksi terhadap pencapaian kinerja organisasi perangkat daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Penghargaan diberikan oleh Bupati apabila kinerja Perangkat Daerah sama dengan atau melampaui ekspektasi.
- (4) Penghargaan berupa bonus TPP sebesar 10% (sepuluh persen) diberikan kepada ASN yang mempunyai inovasi dan mendapat pengakuan oleh Kementerian yang menangani urusan inovasi selama 1 (satu) bulan.
- (5) ASN yang menerima penghargaan berupa bonus TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

- (6) Sanksi diberikan oleh Bupati apabila kinerja Perangkat Daerah dibawah ekspektasi, sebagai berikut:
- a. Kesenjangan Kecil, selisih target dan realisasi 10,01% (sepuluh koma nol satu persen) sampai dengan 25% (dua puluh lima persen), TPP dikurangi 5% (lima persen);
 - b. Kesenjangan Sedang, selisih target dan realisasi 25,01% (dua puluh lima koma nol satu persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen), TPP dikurangi 10% (sepuluh persen);
 - c. Kesenjangan Besar, selisih target dan realisasi $\geq 50.01\%$ (lebih dari sama dengan lima puluh koma nol satu persen), TPP dikurangi 15% (lima belas persen); dan
 - d. Pemotongan TPP berlaku bagi semua ASN di Perangkat Daerah bersangkutan selama 1 (satu) bulan.

Pasal 21

- (1) Tim *Monitoring* dan Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Tim *Monitoring* dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur pemerintahan daerah yang membidangi:
 - a. pengawasan;
 - b. perencanaan;
 - c. pembangunan;
 - d. keuangan;
 - e. kepegawaian; dan
 - f. organisasi.
- (3) Tim *Monitoring* dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:
 - a. melakukan evaluasi dan penghitungan IPD pada setiap akhir tahun;
 - b. melakukan uji petik terhadap pelaporan kinerja individu dalam aplikasi SI-PANTAS terhadap data dan fakta sebenarnya sebulan sekali; dan
 - c. membuat rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian/Sekretaris Daerah terkait hasil uji petik terhadap pelaporan kinerja individu untuk pemberian sanksi pemotongan TPP pada bulan berikutnya.

- (4) Sanksi pemotongan TPP berdasarkan hasil uji petik Tim *Monitoring* dan Evaluasi sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf c diatur sebagai berikut :
- a. Inkonsistensi Kecil, selisih kinerja aktual, dan SI-PANTAS 10% (sepuluh persen) sampai dengan 25% (dua puluh lima persen), TPP dikurangi 5% (lima persen);
 - b. Inkonsistensi Sedang, selisih kinerja aktual, dan SI-PANTAS 25,01% (dua puluh lima koma nol satu persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen), TPP dikurangi 10% (sepuluh persen); dan
 - c. Inkonsistensi Besar, selisih kinerja aktual, dan SI-PANTAS $\geq 50.01\%$ (lebih dari sama dengan lima puluh koma nol satu persen), TPP dikurangi 15% (lima belas persen).

BAB XII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 22

- (1) Pembayaran TPP ASN bagi CPNS dibayarkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai TPP kelas jabatannya sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan dari CPNS menjadi PNS.
- (2) Pembayaran TPP bagi ASN formasi jabatan fungsional dibayarkan sebesar 100% (seratus persen) dari nilai TPP jabatan fungsional tersebut setelah terbitnya Surat Keputusan Pengangkatan pertama kali dalam jabatan fungsionalnya.
- (3) Dalam hal setelah terbitnya keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum ditetapkan kelas jabatan dan/atau tidak tersedianya kotak/wadah jabatan pada peta jabatan, TPP diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari nilai TPP ASN kelas jabatan terendah berdasarkan jenis jabatan sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 23

Pejabat fungsional tertentu yang merupakan hasil penyetaraan jabatan dari jabatan struktural diberi kelas jabatan sama dengan kelas jabatan strukturalnya.

Pasal 24

- (1) ASN yang menduduki jabatan fungsional tertentu pada Dinas Pertanian mendapatkan TPP berdasarkan beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari basic TPP kelas jabatannya.
- (2) ASN yang menduduki jabatan fungsional tertentu Penilik PAUD dan Pamong Belajar mendapatkan TPP berdasarkan beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dan berdasarkan prestasi kerja sebesar 20% (dua puluh persen) dari basic TPP kelas jabatannya.
- (3) ASN yang menduduki jabatan fungsional tertentu pada Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa mendapatkan tambahan TPP berdasarkan kondisi kerja sebesar 10% (sepuluh persen) dari basic TPP kelas jabatannya.
- (4) ASN berdasarkan Keputusan Bupati, yang menjabat sebagai Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Pengeluaran Pembantu pada Sekretariat Daerah dan Kelurahan, dan Pengelola Barang pada Perangkat Daerah mendapatkan tambahan TPP berdasarkan kondisi kerja sebesar 10% (sepuluh persen) dari TPP yang diterima pada kelas jabatannya.

Pasal 25

- (1) ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan berupa:
 - a. teguran lisan, diberikan TPP sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari yang seharusnya diterima selama 1 (satu) bulan;
 - b. teguran tertulis, diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen) dari yang seharusnya diterima selama 1 (satu) bulan; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis, diberikan TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari yang seharusnya diterima selama 1 (satu) bulan.
- (2) ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang berupa:

- a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan, diberikan TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari yang seharusnya diterima selama menjalani hukuman disiplin;
 - b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan, diberikan TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari yang seharusnya diterima selama menjalani hukuman disiplin; dan
 - c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan, diberikan TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari yang seharusnya diterima selama menjalani hukuman disiplin.
- (3) ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa:
- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, diberikan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari yang seharusnya diterima selama menjalani hukuman disiplin; dan
 - b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, diberikan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari yang seharusnya diterima selama menjalani hukuman disiplin.

Pasal 26

Pemberian TPP bagi ASN ditunda pada:

- a. Perangkat Daerah yang belum menyelesaikan penyusunan:
 - 1) dokumen perencanaan pembangunan;
 - 2) dokumen penganggaran;
 - 3) dokumen pertanggungjawaban; dan
 - 4) dokumen SAKIP.
- b. ASN yang belum menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara sampai dengan batas waktu yang ditentukan.

Pasal 27

Pemberian TPP 50% (lima puluh persen) dari yang seharusnya diterima, bagi ASN yang belum melaksanakan kewajiban dan/atau karena terbukti melakukan tindakan merugikan negara atau daerah, diantaranya:

- a. tidak membuat Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara kepada Komisi Pemberantasan Korupsi sampai dengan batas waktu yang telah ditetapkan;
- b. menerima Gratifikasi yang termasuk tindakan Suap atau Hadiah berupa harta benda;
- c. melakukan tindakan menjaminkan, menggadaikan, memindahtangankan, menyewakan, menjual, untuk kepentingan pribadi atau golongan terhadap Barang Milik Daerah;
- d. dengan sengaja menggelapkan, menghancurkan, merusakkan, menghilangkan atau membuat barang tidak dapat dipakai; dan
- e. Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TP-TGR) bagi bendahara/pengurus barang/pegawai yang mengakibatkan kerugian daerah.

Pasal 28

TPP ke-13 dan ke-14 dapat diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan sesuai kemampuan keuangan daerah.

Pasal 29

- (1) Perangkat Daerah yang bertanggungjawab atas penyusunan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf a, menyampaikan laporan Perangkat Daerah yang belum menyelesaikan penyusunan dokumen tersebut secara tertulis kepada BKPSDM.
- (2) BKPSDM melakukan penundaan terhadap pencairan TTP Perangkat Daerah yang belum menyelesaikan penyusunan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 sampai dengan dipenuhinya dokumen dimaksud.

Pasal 30

Besaran TPP yang diberikan kepada ASN berdasarkan persetujuan anggaran TPP dari Kementerian Dalam Negeri.

BAB XIII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 31

Penghitungan pemberian TPP untuk bulan Januari tahun 2023 dilakukan dengan berpedoman pada ketentuan Peraturan Bupati ini.

BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 32

Dengan berlakunya Peraturan Bupati ini:

1. Peraturan Bupati Gresik Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2020 Nomor 8);
2. Peraturan Bupati Gresik Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 Nomor 1); dan
3. Peraturan Bupati Gresik Nomor 10 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2022 Nomor 10), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 33

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Gresik
pada tanggal 31 Maret 2023

BUPATI GRESIK,

Ttd.

FANDI AKHMAD YANI

Diundangkan di Gresik
pada tanggal 31 Maret 2023

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN GRESIK,

Ttd.

Ir. ACHMAD WASHIL M. R., M.T.

Pembina Utama Muda

NIP. 19661027 199803 1 001

BERITA DAERAH KABUPATEN GRESIK TAHUN 2023 NOMOR 18

LAMPIRAN I

PERATURAN BUPATI GRESIK

NOMOR 18 TAHUN 2023

TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

PERSENTASE TPP ASN

I. PERSENTASE KRITERIA TPP NON INSPEKTORAT

A. Jabatan Administrasi

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Sekda/ 15	180%	65%	100%	-
2	Asisten Sekda/ 14	90%	60%	-	-
3	Kepala Bappelitbangda, Kepala BKPSDM, Kepala Dinas PUTR, Kepala Dinas Cipta Karya PKP, Kepala Dinas Kesehatan, Kepala Dinas Pendidikan/ 14	90%	60%	-	-
4	Jabatan Pimpinan Tinggi/ 14	80%	60%	-	-
5	Jabatan Pimpinan Tinggi/ 13	40%	60%	-	-
6	Jabatan Administrator/ 12	50%	60%	-	-
7	Jabatan Administrator/ 11	50%	60%	-	-
9	Jabatan Pengawas/ 9	40%	60%	-	-
10	Jabatan Pengawas/ 8	40%	60%	-	-
11	Jabatan Pelaksana/ 7	40%	60%	-	-
12	Jabatan Pelaksana/ 6	40%	60%	-	-
13	Jabatan Pelaksana/ 5	40%	60%	-	-
14	Jabatan Pelaksana/ 4	40%	60%	-	-
15	Jabatan Pelaksana/ 3	40%	60%	-	-
16	Jabatan Pelaksana/ 2	40%	60%	-	-
17	Jabatan Pelaksana/ 1	40%	60%	-	-

B. Jabatan Fungsional

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	JF Ahli Utama/13	40%	60%	-	-
2	JF Ahli Madya/ 11	40%	60%	-	-
3	JF Ahli Muda dan JF Ahli Muda Penyetaraan/ 9	40%	60%	-	-
4	JF Ahli Pertama/ 8	40%	60%	-	-
5	JF Penyelia/8	40%	60%	-	-
6	JF Mahir/7	40%	60%	-	-
7	JF Terampil/6	40%	60%	-	-
8	JF Pemula/5	40%	60%	-	-

II. PERSENTASE KRITERIA TPP INSPEKTORAT

A. Jabatan Administrasi

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Inspektur/ 14	100%	60%	10%	-
2	Sekretaris/ 12	50%	60%	10%	-
3	Irban/ 11	60%	60%	10%	-
4	Jabatan Pengawas/ 9	40%	60%	10%	-
5	Jabatan Pelaksana/ 7	40%	60%	10%	-
6	Jabatan Pelaksana/ 6	40%	60%	10%	-
7	Jabatan Pelaksana/ 5	40%	60%	10%	-

B. Jabatan Fungsional

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	JF Ahli Utama/ 14	30%	50%	10%	-
2	JF Ahli Madya/ 12	30%	60%	10%	-
3	JF Ahli Muda/ 10	40%	60%	10%	-
4	JF Ahli Muda Penyetaraan/ 9	40%	60%	10%	-
5	JF Ahli Pertama/ 8	40%	60%	10%	-
6	JF Penyelia/ 8	40%	60%	10%	-
7	JF Mahir/ 7	40%	60%	10%	-
8	JF Terampil/ 6	40%	60%	10%	-
9	JF Pemula/ 5	40%	60%	10%	-

III. PERSENTASE KRITERIA TPP ASN JABATAN FUNGSIONAL PADA DINAS PERTANIAN

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	JF Ahli Utama/ 13	40%	-	-	-
2	JF Ahli Madya/ 11	40%	-	-	-
3	JF Ahli Muda/ 9	40%	-	-	-
4	JF Ahli Pertama/ 8	40%	-	-	-
6	JF Penyelia/ 8	40%	-	-	-
7	JF Mahir/ 7	40%	-	-	-

8	JF Terampil/ 6	40%	-	-	-
9	JF Pemula/ 5	40%	-	-	-

IV. PERSENTASE KRITERIA TPP PENILIK PAUD DAN PAMONG BELAJAR PADA DINAS PENDIDIKAN

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Penilik PAUD Utama/Pamong Belajar Utama /13	40%	20%	-	-
2	Penilik PAUD Madya/Pamong Belajar Madya/ 11	40%	20%	-	-
3	Penilik PAUD Muda/Pamong Belajar Muda/ 9	40%	20%	-	-
4	Penilik PAUD Pertama/ Pamong Belajar Pertama/ 8	40%	20%	-	-

V. PERSENTASE KRITERIA TPP JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU PENGELOLA PENGADAAN BARANG/JASA PADA BAGIAN LAYANAN PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT DAERAH

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Madya/ 12	40%	60%	10%	-
2	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Muda/ 10	40%	60%	10%	-
3	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Pertama/ 8	40%	60%	10%	-

VI. PERSENTASE KRITERIA TPP PNS PADA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DAN RSUD UMAR MAS'UD

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Puskesmas dan RSUD Umar Mas'ud/14	40%	-	-	-
2	Puskesmas dan RSUD Umar Mas'ud/13	40%	-	-	-

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
3	Puskesmas dan RSUD Umar Mas'ud/ 12	40%	-	-	-
4	Puskesmas dan RSUD Umar Mas'ud/ 11	40%	-	-	-
5	Puskesmas dan RSUD Umar Mas'ud/ 10	40%	-	-	-
6	Puskesmas dan RSUD Umar Mas'ud/ 9	40%	-	-	-
7	Puskesmas dan RSUD Umar Mas'ud/ 8	40%	-	-	-
8	Puskesmas dan RSUD Umar Mas'ud/ 7	40%	-	-	-
9	Puskesmas dan RSUD Umar Mas'ud/ 6	40%	-	-	-
10	Puskesmas dan RSUD Umar Mas'ud/ 5	40%	-	-	-
11	Puskesmas dan RSUD Umar Mas'ud/ 4	40%	-	-	-
12	Puskesmas dan RSUD Umar Mas'ud/ 3	40%	-	-	-
13	Puskesmas dan RSUD Umar Mas'ud/ 2	40%	-	-	-
14	Puskesmas dan RSUD Umar Mas'ud/ 1	40%	-	-	-

VII. PERSENTASE KRITERIA TPP TAMBAHAN UNTUK ASN BENDAHARA PENGELUARAN/ BENDAHARA PENERIMAAN/ BENDAHARA PENGELUARAN PEMBANTU/ PENGELOLA BARANG (NON-INSPEKTORAT) YANG TERTUANG DI DALAM KEPUTUSAN BUPATI GRESIK

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Bendahara Pengeluaran/ Bendahara Penerimaan/ Bendahara Pengeluaran Pembantu/Pengelola Barang Non Inspektorat/ 7	-	-	10%	-

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
2	Bendahara Pengeluaran/ Bendahara Penerimaan/ Bendahara Pengeluaran Pembantu/Pengelola Barang Non Inspektorat/ 6	-	-	10%	-
3	Bendahara Pengeluaran/ Bendahara Penerimaan/ Bendahara Pengeluaran Pembantu/Pengelola Barang Non Inspektorat/ 5	-	-	10%	-

BUPATI GRESIK,

Ttd.

FANDI AKHMAD YANI

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI GRESIK
NOMOR 18 TAHUN 2023
TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

PEJABAT PENILAI KINERJA

NO	NAMA JABATAN	PEJABAT PENILAI	ATASAN PEJABAT PENILAI
1	Sekretaris Daerah	Bupati	Bupati
2	Asisten Sekretaris Daerah	Sekretaris Daerah	Bupati
3	Staf Ahli Bupati	Sekretaris Daerah	Bupati
4	Kepala Perangkat Daerah/Camat	Sekretaris Daerah	Bupati
5	Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah	Asisten pada Sekretariat Daerah	Sekretaris Daerah
6	Sekretaris Dinas/Badan	Kepala Perangkat Daerah	Sekretaris Daerah
7	Kepala Bidang/Sekcam	Kepala Perangkat Daerah/Camat	Sekretaris Daerah
8	Kasubbag pada Bagian di Lingkungan Setda	Kepala Bagian	Sekretaris Daerah
9	Kasubbag pada Dinas/Badan	Sekretaris Dinas/Badan	Kepala Perangkat Daerah
10	Kasi pada Kecamatan	Camat	Sekretaris Daerah
11	Kasubbag pada Kecamatan	Sekcam	Camat
12	Lurah	Camat	Sekretaris Daerah
13	Sekel, Kasi Kelurahan	Lurah	Camat
14	Fungsional Ahli Madya	Kepala Perangkat Daerah	Sekretaris Daerah
15	Fungsional Ahli Muda	Kepala Bidang	Kepala Perangkat Daerah
16	Fungsional Ahli Pertama/Terampil	Kasi/Kasubbid	Kepala Bidang
17	Fungsional Kategori Keahlian pada Sekretariat Daerah	Kepala Bagian	Asisten pada Sekretariat Daerah
18	Fungsional Kategori Keterampilan pada Sekretariat Daerah	Fungsional Kategori Keahlian pada Sekretariat Daerah	Kepala Bagian

BUPATI GRESIK,

Ttd.

FANDI AKHMAD YANI