

SALINAN

**BUPATI PROBOLINGGO
PROVINSI JAWA TIMUR**

PERATURAN BUPATI PROBOLINGGO

NOMOR : 11 TAHUN 2022

TENTANG

**TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BERBASIS KINERJA
BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN PROBOLINGGO**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PROBOLINGGO,

Menimbang : bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Lampiran huruf D angka 2 poin 8 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo.

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara 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 dalam lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. 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);
6. 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);

7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5512) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undan Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5657);
8. 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 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);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
11. 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);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
14. 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);
15. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
16. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
17. 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);
18. 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);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
20. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 26);

21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
22. 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);
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;
24. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 842);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Probolinggo Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2016 Nomor 1 Seri D) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Probolinggo Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2022 Nomor 1 Seri D);
26. Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 37 Tahun 2015 tentang Pedoman Pelaksanaan Presensi Biometrik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo (Berita Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2015 Nomor 37 Seri G1);

27. Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 22 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan kerja Perangkat Daerah (SKPD) (Berita Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2016 Nomor 22 Seri G1);
28. Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 48 Tahun 2018 tentang Sistem Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Online (e-SKP) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo (Berita Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2018 Nomor 48 Seri G1);
29. Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 62 Tahun 2019 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo (Berita Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2019 Nomor 62 Seri G1);
30. Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 59 Tahun 2020 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi Kabupaten Probolinggo Tahun 2020 – 2024 (Berita Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2020 Nomor 59 Seri G);
31. Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Elektronik Kinerja (E-Kinerja) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo (Berita Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2021 Nomor 22 Seri G).

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BERBASIS KINERJA BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PROBOLINGGO.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Probolinggo.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Probolinggo.
3. Bupati adalah Bupati Probolinggo.

4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. 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.
7. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai.
10. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok PNS yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
11. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu 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.
12. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disebut TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya.
13. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan dalam pemerintahan atau organisasi yang ditetapkan berdasarkan pengukuran dan penghitungan bobot dan nilai pekerjaan melalui evaluasi jabatan.
14. Kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
15. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang telah direncanakan.

16. Basic TPP adalah besaran tertinggi TPP yang digunakan sebagai dasar pengali pemberian TPP sesuai rumus berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan diterbitkan rekomendasinya oleh Instansi dan/atau pejabat yang berwenang.
17. Produktivitas Kerja adalah unjuk kerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang penilaiannya diukur setiap bulan dengan berdasarkan hasil pelaksanaan tugas dari Pejabat Penilai.
18. Disiplin Kerja adalah kesanggupan ASN untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
19. Tugas adalah suatu kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggungjawab, perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan.
20. Mutasi adalah pemindahan dan pengangkatan ASN dalam pangkat dan/atau jabatan-jabatan tertentu, yang didasarkan atas prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang telah ditetapkan untuk pangkat dan/atau jabatan itu serta syarat-syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
21. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN adalah kewajiban penyelenggara Negara untuk melaporkan harta kekayaannya yang dimilikinya dalam bentuk dokumen, termasuk namun tidak terbatas pada dokumen elektronik tentang uraian dan rincian informasi mengenai Harta Kekayaan, data pribadi, penerimaan, pengeluaran, dan data lainnya atas Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.
22. Tuntutan Perbendaharaan Tuntutan Ganti Rugi yang selanjutnya disingkat TPTGR adalah tuntutan ganti rugi terhadap kerugian Negara/Daerah yang ditetapkan oleh Majelis TPTGR Kabupaten Probolinggo kepada pegawai yang menyebabkan kerugian Negara/Daerah.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud pemberian TPP adalah untuk meningkatkan kesejahteraan ASN di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Tujuan pemberian TPP adalah untuk :
 - a. meningkatkan disiplin ASN;
 - b. meningkatkan kinerja ASN;
 - c. meningkatkan motivasi kerja ASN;
 - d. meningkatkan integritas ASN;
 - e. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

BAB III

PRINSIP-PRINSIP PEMBERIAN TPP

Pasal 3

Pemberian TPP menggunakan prinsip-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 ASN;
- 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;
- g. Optimalisasi, dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

BAB IV
PENETAPAN BESARAN BASIC TPP

Pasal 4

- (1) Besaran TPP diperoleh dari Basic TPP yang dihitung berdasarkan pada parameter sebagai berikut:
 - a. Kelas Jabatan;
 - b. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
 - c. Indeks Kemahalan Konstruksi;
 - d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Tata cara perhitungan besaran Basic TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan rumus:

$$\text{Basic TPP} = (\text{Besaran Tunjangan Kinerja BPK perkelas jabatan sesuai ketentuan perundang-undangan}) \times (\text{indeks kapasitas fiskal daerah}) \times (\text{indeks kemahalan konstruksi}) \times (\text{indeks penyelenggaraan pemerintah daerah})$$

Pasal 5

Kelas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a diatur dalam Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 62 Tahun 2019 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo.

Pasal 6

Indeks Kapasitas Fiskal Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.

Pasal 7

Indeks Kemahalan Konstruksi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf c didasarkan pada perbandingan Indeks Kemahalan Konstruksi Daerah dengan Indeks Kemahalan Konstruksi Kota Jakarta Pusat, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

- (1) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf d terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan bobot masing-masing sebesar 90% (sembilan puluh persen) dan 10% (sepuluh persen);
- (2) Variabel pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. Opini Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah dengan bobot sebesar 30% (tiga puluh persen);
 - b. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dengan bobot sebesar 25% (dua puluh lima persen);
 - c. Kematangan Penataan Perangkat Daerah dengan bobot sebesar 10% (sepuluh persen);
 - d. Indeks Inovasi Daerah dengan bobot sebesar 3% (tiga persen);
 - e. Prestasi Kerja Pemerintah Daerah dengan bobot sebesar 18% (delapan belas persen);
 - f. Rasio Belanja Perjalanan Dinas Pemerintahan Daerah dengan bobot sebesar 2% (dua persen).
 - g. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah dengan bobot sebesar 2% (dua persen).
- (3) Variabel hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Indeks pembangunan manusia dengan bobot sebesar 6% (enam persen);
 - b. Indeks Gini *Ratio* dengan bobot sebesar 4% (empat persen).

BAB V

KRITERIA TPP

Pasal 9

TPP bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan dan karakteristik daerah berdasarkan kriteria:

- a. beban kerja;
- b. prestasi kerja;
- c. tempat bertugas;
- d. kondisi kerja;
- e. kelangkaan profesi;
- f. pertimbangan obyektif lainnya.

Bagian Kesatu
 TPP Berdasarkan Beban Kerja
 Pasal 10

- (1) TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal minimal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan atau batas waktu normal minimal 170 (seratus tujuh puluh) jam perbulan.
- (2) Besaran presentase TPP berdasarkan beban kerja berdasarkan pada kemampuan keuangan daerah dari besaran Basic TPP.

Bagian Kedua
 TPP Berdasarkan Prestasi Kerja
 Pasal 11

- (1) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai bidang keahliannya atau Inovasi yang diakui oleh pimpinan di atasnya.
- (2) Besaran presentase TPP berdasarkan prestasi kerja berdasarkan pada kemampuan keuangan daerah dari besaran Basic TPP.

Bagian Ketiga
 TPP Berdasarkan Tempat Bertugas
 Pasal 12

TPP berdasarkan tempat bertugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c diberikan kepada ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.

Bagian Keempat
 TPP Berdasarkan Kondisi Kerja
 Pasal 13

- (1) Kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab memiliki resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa dan lainnya.
- (2) Besaran presentase TPP berdasarkan prestasi kerja berdasarkan pada kemampuan keuangan daerah dari besaran Basic TPP.

Bagian Kelima
 TPP Berdasarkan Kelangkaan Profesi
 Pasal 14

Kriteria TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf e diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut :

- a. keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus;
- b. kualifikasi ASN sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud.

Bagian Keenam
 TPP Berdasarkan Pertimbangan Obyektif Lainnya
 Pasal 15

Kriteria TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf f diberikan kepada ASN sepanjang diamanatkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh
 TPP bagi Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) atau Penjabat
 Pasal 16

- (1) Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) diberikan TPP tambahan, yang menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender.
- (2) TPP tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh).
- (3) Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) menerima tambahan sebesar 10% (sepuluh persen) dari basic TPP pada Jabatan Definitif.
- (4) Pejabat setingkat yang merangkap Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) menerima tambahan sebesar 13% (tiga belas persen) dari basic TPP pada jabatan definitif.
- (5) Pejabat satu tingkat dibawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) menerima tambahan sebesar 20% (dua puluh persen) dari basic TPP pada jabatan definitif.
- (6) Penambahan TPP bagi Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) pada TPP berdasarkan Beban Kerja.

BAB VI
PENILAIAN TPP
Pasal 17

- (1) Pembayaran TPP diberikan setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja.
- (2) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan berdasarkan pada :
 - a. Penilaian produktivitas kerja sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari besaran TPP berdasarkan beban kerja; dan
 - b. Penilaian disiplin kerja sebesar 30% (tiga puluh persen) dari besaran TPP berdasarkan beban kerja.
- (3) Penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan penilaian terhadap pelaksanaan tugas / aktifitas sehari-hari sesuai uraian tugas dan indikator kinerja pada setiap jabatan.
- (4) Untuk dapat dinilai produktivitas kerjanya, pegawai harus menginput tugas / aktifitas setiap hari pada aplikasi kinerja dan dilakukan validasi oleh pejabat / atasan langsung.
- (5) Penilaian produktivitas kerja diperoleh dari laporan rekapitulasi pelaksanaan tugas / aktifitas dengan periode bulanan.
- (6) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b berdasarkan kehadiran pegawai, Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara, tindak lanjut TPTGR dan Pengembalian Aset Daerah serta hukuman disiplin.

BAB VII
PEMBERIAN DAN PENGURANGAN TPP
Bagian Kesatu
Pemberian TPP
Pasal 18

- (1) Dalam melaksanakan tugas, ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah diberikan TPP.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan kepada ASN dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada PD;
 - b. Diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
 - c. Diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
 - d. Diperbantukan/dipekerjakan pada Instansi di luar Pemerintah Daerah yang telah memberikan tambahan penghasilan;

- e. Diberikan cuti diluar tanggungan negara;
- f. Bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun;
- g. Melaksanakan tugas sebagai Penjabat Kepala Desa;
- h. Melaksanakan tugas belajar dan diberhentikan dari jabatannya;
- i. Status titipan di lingkungan Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua

Pengurangan TPP

Pasal 19

(1) Pengurangan TPP diberlakukan kepada:

- a. ASN yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP:
 - 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. ASN yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP:
 - 1. sebesar 0,5% (nol koma lima persen) untuk akumulasi keterlambatan sampai dengan 31 (tiga puluh satu) menit;
 - 2. sebesar 1% (satu persen) untuk akumulasi keterlambatan lebih dari 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 61 (enam puluh satu) menit;
 - 3. sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) untuk akumulasi keterlambatan lebih dari 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 91 (sembilan puluh satu) menit; dan
 - 4. sebesar 1,5% (satu koma lima persen) untuk akumulasi keterlambatan lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit.
- c. ASN yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP:
 - 1. sebesar 0,5% (nol koma lima persen) untuk akumulasi waktu pulang mendahului sampai dengan 31 (tiga puluh satu) menit;
 - 2. sebesar 1% (satu persen) untuk akumulasi waktu pulang mendahului lebih dari 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 61 (enam puluh satu) menit;
 - 3. sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) untuk akumulasi waktu pulang mendahului lebih dari 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 91 (sembilan puluh satu) menit; dan

4. sebesar 1,5% (satu koma lima persen) untuk akumulasi waktu pulang mendahului lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit.
- (2) ASN yang tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan ketidakhadiran tanpa alasan yang sah.
 - (3) Ketidakhadiran dengan alasan yang sah tetap dihitung masuk kerja.
 - (4) Alasan yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) antara lain :
 - a. *Work From Home (WFH)*;
 - b. Diklat;
 - c. Perjalanan dinas;
 - d. Dispensasi;
 - e. Tugas kedinasan lainnya.
 - (5) *Work From Home (WFH)* sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a merupakan pelaksanaan tugas kedinasan dari rumah.
 - (6) Diklat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b merupakan pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilakukan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan klasikal maupun non klasikal yang dibuktikan dengan surat tugas.
 - (7) Perjalanan dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c merupakan perjalanan dinas dalam daerah, luar daerah atau luar negeri yang dibuktikan dengan surat tugas.
 - (8) Dispensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d dapat diberikan oleh pejabat yang berwenang paling banyak 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) bulan, selebihnya dianggap sebagai tidak masuk kerja.
 - (9) Tugas kedinasan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf e dibuktikan dengan surat keterangan yang ditandatangani atasan.
 - (10) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dari besaran penilaian disiplin kerja.

Pasal 20

- (1) Pengurangan TPP diberlakukan kepada perangkat daerah berdasarkan:
 - a. Ketepatan Waktu Atas Penyampaian Laporan Capaian Kinerja seluruh Pegawai/Individu sebesar 2% (dua persen) dari produktivitas kerja.
 - b. Kelengkapan Laporan Capaian Kinerja seluruh Pegawai/Individu sebesar 2% (dua persen) dari produktivitas kerja.
 - c. Ketersediaan Data Dialog Kinerja Pada Laporan Capaian Kinerja seluruh Pegawai/Individu sebesar 2% (dua persen) dari produktivitas kerja.

- (2) Pengurangan berdasarkan Ketepatan Waktu Atas Penyampaian Laporan Capaian Kinerja seluruh Pegawai/Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dihitung sebesar 100% (seratus persen) dengan skor persentase sebagai berikut:
- a. Perangkat Daerah yang mengumpulkan Laporan Capaian Kinerja Pegawai/Individu sampai dengan tanggal 10 (sepuluh) awal bulan pada triwulan berikutnya, maka tidak dikenakan pengurangan;
 - b. Perangkat Daerah yang mengumpulkan Laporan Capaian Kinerja Pegawai/Individu lebih dari tanggal 10 (sepuluh) sampai dengan tanggal 15 (lima belas) awal bulan pada triwulan berikutnya, maka dikenakan persentase pengurangan sebesar 50% (lima puluh persen);
 - c. Perangkat Daerah yang mengumpulkan Laporan Capaian Kinerja Pegawai/Individu lebih dari tanggal 15 (lima belas) awal bulan pada triwulan berikutnya, maka dikenakan persentase pengurangan sebesar 100% (seratus persen);
- (3) Pengurangan berdasarkan Kelengkapan Laporan Capaian Kinerja seluruh Pegawai/Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dihitung sebesar 100% (seratus persen) dengan skor persentase sebagai berikut:
- a. Perangkat Daerah yang mengumpulkan Laporan Capaian Kinerja seluruh Pegawai/Individu, maka tidak dikenakan pengurangan.
 - b. Perangkat Daerah yang mengumpulkan Laporan Capaian Kinerja kurang dari 100% (seratus persen) sampai dengan 75% (tujuh puluh lima persen) jumlah seluruh Pegawai/Individu, maka dikenakan persentase pengurangan sebesar 50% (lima puluh persen);
 - c. Perangkat Daerah yang mengumpulkan Laporan Capaian Kinerja kurang dari 75% (tujuh puluh lima persen) jumlah seluruh Pegawai/Individu, maka dikenakan persentase pengurangan sebesar 100% (seratus persen);
- (4) Pengurangan berdasarkan Ketersediaan Data Dialog Kinerja Pada Laporan Capaian Kinerja seluruh Pegawai/Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dihitung sebesar 100% (seratus persen) dengan skor persentase sebagai berikut:
- a. Ketersediaan Data Dialog Kinerja Pada Laporan Capaian Kinerja seluruh Pegawai/Individu, maka tidak dikenakan pengurangan.
 - b. Ketersediaan Data Dialog Kinerja Pada Laporan Capaian Kinerja tidak seluruh Pegawai/Individu, maka dikenakan persentase pengurangan sebesar 100% (seratus persen);

Pasal 21

- (1) ASN yang tidak menyampaikan LHKPN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dikenakan pengurangan TPP sebesar 3% (tiga persen) dari penilaian disiplin kerja.
- (2) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sejak diterbitkan surat keterlambatan pelaporan LHKPN sampai dengan diterbitkan surat pencabutan keterlambatan pelaporan.
- (3) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari laporan yang dihimpun oleh PD yang melaksanakan urusan kepegawaian.

Pasal 22

- (1) ASN yang tidak melaksanakan tindak lanjut TPTGR dan Pengembalian Aset Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dikenakan pengurangan TPP sebesar 3% (tiga persen) dari penilaian disiplin kerja.
- (2) Tindak Lanjut TPTGR dan Pengembalian Aset Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tindak lanjut atas Keputusan Tim Tindak Lanjut Tututan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TP-TGR).
- (3) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sejak diterbitkan surat Keterlambatan Tindak Lanjut TPTGR dan Pengembalian Aset Daerah sampai dengan diterbitkan Keputusan Bupati tentang Pelunasan Pembebanan Kerugian Daerah.
- (4) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dari laporan yang dihimpun oleh PD yang melaksanakan urusan pengawasan.

Pasal 23

- (1) Pengenaan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (6), tetap menginput aktivitas kinerja pegawai pada Aplikasi Kinerja Pegawai.
- (2) Bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan TPP dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Tingkat ringan, berupa:
 1. teguran lisan, pengurangan TPP sebesar 5% (lima persen) dari disiplin kerja selama 1 (satu) bulan;
 2. teguran tertulis, pengurangan TPP sebesar 10% (sepuluh persen) dari disiplin kerja selama 1 (satu) bulan; dan
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis, pengurangan TPP sebesar 15% (lima belas persen) dari disiplin kerja selama 1 (satu) bulan.

b. Tingkat sedang, berupa:

1. pengurangan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari disiplin kerja selama 6 (enam) bulan dikenakan pada penundaan gaji berkala;
2. pengurangan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari disiplin kerja selama 9 (sembilan) bulan dikenakan pada penundaan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
3. pengurangan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari disiplin kerja selama 12 (dua belas) bulan dikenakan pada penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

c. Tingkat berat, berupa:

1. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan dilakukan pemotongan TPP sebesar 35% (tiga puluh lima persen) dari disiplin kerja selama menjalani hukuman disiplin;
 2. pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana, tidak diberikan TPP selama belum ditetapkan dalam jabatan baru.
- (3) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberlakukan pada bulan berikutnya setelah penetapan hukuman disiplin.
- (4) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari laporan yang dihimpun oleh PD yang melaksanakan urusan kepegawaian.

BAB VIII

PEMBAYARAN TPP

Pasal 24

- (1) TPP dibayarkan 1 (satu) bulan sekali pada bulan berikutnya.
- (2) Pemberian TPP dikenakan Pajak Penghasilan (PPh) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (3) Pemberian TPP dikenakan Iuran Jaminan Kesehatan sebesar 1% (satu persen) sesuai ketentuan perundang-undangan.
- (4) Besaran pencairan TPP ditetapkan setiap bulan dengan Keputusan Sekretaris Daerah.
- (5) Mekanisme pengajuan dan pembayaran TPP berpedoman pada peraturan perundang-undangan tentang petunjuk teknis/pedoman pelaksanaan APBD.

BAB IX
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 25

- (1) Pembayaran TPP bagi CPNS dibayarkan sesuai dengan Jabatan yang tercantum pada Keputusan Pengangkatan sebagai CPNS.
- (2) Pembayaran Tambahan Penghasilan bagi CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan terhitung mulai tanggal Surat Perintah Menjalankan Tugas.
- (3) Pembayaran TPP bagi ASN CPNS formasi jabatan pelaksana dan jabatan fungsional dibayarkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai TPP kelas jabatannya sampai dengan terbitnya Keputusan Pengangkatan dari CPNS menjadi PNS.
- (4) Pembayaran TPP bagi ASN Guru yang tidak bersertifikasi dibayarkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari nilai TPP berdasarkan kelas jabatan yang seharusnya diterima ASN yang bersangkutan dengan tetap memedomani ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pembayaran TPP bagi ASN PPPK dibayarkan sesuai dengan kinerja dan kemampuan keuangan daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (6) TPP bagi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (5) untuk Tahun 2022 dibayarkan selama 5 (lima) bulan terhitung mulai bulan Agustus sampai dengan Desember.

Pasal 26

- (1) Unit Kerja pada PD yang mendapat insentif pemungutan Pajak Daerah menerima TPP sebesar 80% (delapan puluh persen) dari besaran penerimaan TPP.
- (2) Unit Kerja pada PD yang dimaksud pada ayat (1) adalah Bidang Pendapatan pada PD yang melaksanakan urusan keuangan.

Pasal 27

- (1) Bagi ASN yang meninggal dunia diberikan TPP 100% (seratus persen) pada bulan ASN yang bersangkutan meninggal dunia.
- (2) Terhadap ASN yang mengalami mutasi antar PD dan mutasi karena promosi jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah, pemberian TPP diberikan sesuai kinerja ASN pada PD baru.
- (3) Terhadap Mutasi ASN dari luar Pemerintah Daerah masuk bekerja pada Pemerintah Daerah, maka diberikan TPP mulai 1 (satu) bulan setelah ditetapkannya Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.

Pasal 28

- (1) TPP PNS diberikan terhitung mulai bulan Januari 2022.
- (2) TPP untuk bulan Desember dibayarkan pada bulan Januari tahun berikutnya dengan mekanisme pencairan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 29

Bagi ASN pada RSUD Waluyo Jati, RSUD Tongas dan Puskesmas diberikan TPP apabila memenuhi kriteria berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11.

Pasal 30

Besaran Basic TPP, Prosentase TPP berdasarkan beban kerja, prosentase dan penerima TPP berdasarkan prestasi kerja, prosentase dan penerima TPP berdasarkan tempat bertugas, prosentase dan penerima TPP berdasarkan kondisi kerja, prosentase dan penerima TPP berdasarkan kelangkaan profesi, besaran dan penerima TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya dan besaran TPP bagi PPPK, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Pasal 6, Pasal 7, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 13, Pasal 14, Pasal 15, Pasal 25 dan Pasal 29 ditetapkan dengan Keputusan Bupati berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB X

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 31

- (1) Bupati melalui perangkat daerah yang membidangi pengawasan melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pemberian TPP pada ASN.
- (2) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 32

Peraturan Bupati ini mulai berlaku mulai sejak tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Probolinggo

Pada tanggal 20 April 2022

Plh. BUPATI PROBOLINGGO

ttd

H. SOEPARWIYONO

Diundangkan di Probolinggo

Pada tanggal 20 April 2022

SEKRETARIS DAERAH

ttd

H. SOEPARWIYONO, SH, MH

Pembina Utama Madya

NIP. 19621225 198508 1 002

BERITA DAERAH KABUPATEN PROBOLINGGO TAHUN 2022 NOMOR 11 SERI G

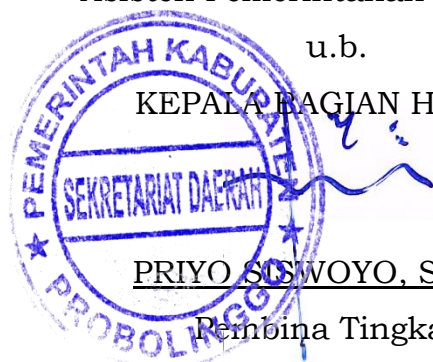
Salinan sesuai dengan aslinya :

a.n. SEKRETARIS DAERAH

Asisten Pemerintahan dan Kesra

u.b.

KEPALA BAGIAN HUKUM



PRIYO SOWOYO, SH, MH

Pembina Tingkat I

NIP. 19680412 199103 1 025