



SALINAN

BUPATI OGAN KOMERING ULU
PROVINSI SUMATERA SELATAN
PERATURAN BUPATI OGAN KOMERING ULU
NOMOR 5 TAHUN 2023

TENTANG

PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. H. IBNU SUTOWO BATURAJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI OGAN KOMERING ULU,

- Menimbang : a. bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam serta berlaku menyeluruh bagi Aparatur Sipil Negara sehingga dapat meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah mengamanatkan Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan diktum Kesatu 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, mengamanatkan Pemerintah Kabupaten menetapkan pemberian tambahan penghasilan pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah dengan Peraturan Bupati setelah mendapat persetujuan tertulis Menteri;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Ibnu Sutowo Baturaja;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kota Praja di Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);
3. Undang-Undang . . .

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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* dan/atau dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6516);
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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* dan/atau dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6516);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 4446, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
6. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
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) 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);
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 . . .

9. 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);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi jabatan;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 483);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1636);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 45 Tahun 2022 tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1047);
16. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Tahun 2022 Nomor 5);
17. Peraturan Bupati Nomor 74 Tahun 2019 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu (Berita Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Tahun 2019 Nomor 74);
18. Peraturan Bupati Nomor 28 Tahun 2020 tentang Peraturan Internal Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Ibnu Sutowo Baturaja (*Hospital Bylaws*) (Berita Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Tahun 2020 Nomor 28);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. H. IBNU SUTOWO BATURAJA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang di maksud dengan :

1. Kabupaten adalah Kabupaten Ogan Komering Ulu.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu.
3. Bupati adalah Bupati Ogan Komering Ulu.
4. Perangkat. . .

4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu.
5. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Ibnu Sutowo Baturaja.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah.
7. Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN di lingkungan RSUD Dr. H. Ibnu Sutowo Baturaja.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS.
9. Pelaksana Tugas yang selanjutnya disebut Plt adalah pejabat yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap.
10. Kelas jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran tunjangan.
11. *Basic* Tambahan Penghasilan Pegawai adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap kelas jabatan, yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
12. Evaluasi jabatan adalah suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan terhadap informasi faktor jabatan untuk menentukan nilai jabatan dan kelas jabatan.
13. Tingkat kehadiran adalah jumlah kehadiran ASN dalam satu bulan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
14. Indikator Kinerja adalah Ukuran keberhasilan yang menggambarkan terwujudnya kinerja, tercapainya hasil program dan hasil kegiatan.
15. Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama organisasi sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (*Core Business*) yang diemban.
16. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja pegawai berdasarkan tugas fungsi atau tugas jabatan sesuai tanggung jawab yang diberikan.
17. Capaian kinerja adalah realisasi kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam indikator kinerja.
18. Cuti di luar Tanggungan Negara adalah cuti yang diberikan kepada ASN yang telah bekerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus-menerus, karena alasan pribadi yang penting dan mendesak sehingga tidak masuk kerja, dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun.

19. Cuti . . .

19. Cuti Bersalin adalah cuti yang diberikan kepada ASN yang mengalami persalinan pertama, kedua dan ketiga, dengan jangka waktu 1 (satu) bulan sebelum persalinan dan 2 (dua) bulan sesudah persalinan.
20. Cuti Sakit adalah cuti yang diberikan kepada ASN yang mengalami sakit lebih dari 14 (empat belas) hari, dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun dan dapat di tambah paling lama 6 (enam) bulan.
21. Pengguna Anggaran adalah pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah yang dipimpinnya.
22. Kuasa Pengguna Anggaran adalah pejabat yang diberi kuasa untuk melaksanakan sebagian kewenangan Pengguna Anggaran dalam melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Perangkat Daerah.
23. Bendahara Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BUD adalah Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu yang bertindak dalam kapasitas sebagai Bendahara Umum Daerah.
24. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu.
25. 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.
26. Hari adalah hari kerja

Pasal 2

ASN di lingkungan RSUD selain diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan TPP setiap bulan.

BAB II

PRINSIP PEMBERIAN TPP

Pasal 3

Pemberian TPP menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatuhan 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. . .

- 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 Kabupaten.

BAB III

KRITERIA PEMBERIAN TPP

Pasal 4

TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, diberikan berdasarkan kriteria :

- a. beban kerja;
- b. prestasi kerja;
- c. kondisi kerja; dan
- d. kelangkaan profesi.

Pasal 5

TPP berdasarkan Beban Kerja dan Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a dan huruf b dengan ketentuan :

- a. pembayaran TPP berdasarkan Beban Kerja dan Prestasi Kerja disesuaikan dengan *basic* TPP;
- b. TPP berdasarkan Beban Kerja diberikan kepada ASN yang menduduki jabatan Struktural di RSUD;
- c. TPP berdasarkan Prestasi Kerja diberikan kepada seluruh ASN di lingkungan RSUD;
- d. besaran TPP berdasarkan Beban Kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran *basic* TPP; dan
- e. besaran TPP berdasarkan Prestasi Kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran *basic* TPP;

Pasal 6

TPP berdasarkan Kondisi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c dengan ketentuan :

- a. kriteria TPP berdasarkan Kondisi Kerja diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki resiko tinggi seperti berkaitan langsung dengan penyakit menular, keselamatan kerja, beresiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum, pekerjaan yang satu tingkat di bawahnya tidak ada pejabatnya dan pekerjaan yang satu tingkat dibawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada jabatan struktural dibawahnya; dan

b. alokasi . . .

- b. alokasi TPP berdasarkan Kondisi Kerja adalah 10% (sepuluh persen) dari *basic* TPP;

Pasal 7

TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d dengan ketentuan :

- a. kriteria TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Direktur dan Dokter Umum;
- b. alokasi TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi diberikan 85% (delapan puluh lima persen) dari *basic* TPP untuk Direktur dan 40% (empat puluh persen) dari *basic* TPP untuk Dokter Umum.

Pasal 8

- (1) TPP tidak diberikan kepada ASN, sebagai berikut :
 - a. ASN yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
 - b. ASN yang diberhentikan dengan hormat atau dengan tidak hormat;
 - c. ASN yang mengambil cuti di luar tanggungan Negara;
 - d. ASN yang sedang melaksanakan tugas belajar;
 - e. ASN yang mengambil masa persiapan pensiun;
 - f. ASN yang mengambil cuti sakit lebih dari 30 hari atau setara 1 (satu) bulan kalender;
 - g. ASN yang mengambil cuti besar lebih dari 30 (tiga puluh) hari atau setara 1 (satu) bulan kalender;
 - h. ASN yang mengambil cuti bersalin lebih dari 30 (tiga puluh) hari atau setara 1 (satu) bulan kalender;
 - i. ASN yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dengan jumlah lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah hari kerja komulatif dalam 1 (satu) bulan; dan
 - j. ASN yang menjadi Kepala Desa.
- (2) PNS yang mutasi keluar instansi Pemerintah Kabupaten, maka pemberian TPP sampai dengan ditetapkannya keputusan mutasi keluar.
- (3) Tambahan penghasilan bagi PNS yang mutasi Masuk ke instansi Pemerintah Kabupaten, diberikan pada bulan ke 3 (tiga) terhitung sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas dan dibuktikan dengan Surat Pernyataan melaksanakan Tugas dan sepanjang anggaran tersedia.
- (4) ASN yang sedang menjalani cuti tahunan lebih dari 12 (dua belas) hari kerja, kelebihan cutinya tidak diperhitungkan dalam pembayaran TPPnya.

BAB IV
PENETAPAN BESARAN TPP

Pasal 9

- (1) Penetapan besaran TPP ASN didasarkan pada parameter sebagai berikut :
 - a. kelas Jabatan;
 - b. indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
 - c. indeks Kemahalan Konstruksi; dan
 - d. indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Besaran *Basic* TPP ASN yang dapat diberikan oleh Pemerintah Kabupaten diperoleh menggunakan rumus :

(Besaran Tunjangan Kinerja Badan Pemeriksa Keuangan Per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x (Indeks Kapasitas Fiskal Daerah) x (Indeks Kemahalan Konstruksi) x (Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah).
- (3) Besaran TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB V
PENILAIAN PEMBERIAN TPP

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 10

- (1) Pembayaran TPP ASN setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja.
- (2) Pembayaran TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayar berdasarkan pada :
 - a. penilaian produktivitas kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP ASN; dan
 - b. penilaian disiplin kerja (kehadiran) sebesar 40% (empat puluh persen) dari TPP ASN.
- (3) Penilaian Produktivitas Kerja dilakukan berdasarkan Penilaian dari atasan langsung terhadap kerja sehari-hari kemudian di validasi oleh bagian kepegawaian atas persetujuan Direktur.
- (4) Penilaian disiplin kerja dilakukan berdasarkan Penyelesaian beban kerja, Etika, Tanggung jawab, Kerjasama, yang dinilai oleh atasan langsung kemudian divalidasi oleh bagian kepegawaian atas persetujuan Direktur.

Pasal 11. . .

Pasal 11

- (1) Pelaksanaan pengisian daftar kehadiran menggunakan sistem absensi *fingerprint* yang divalidasi oleh bagian kepegawaian atas persetujuan Direktur.
- (2) Ketentuan penggunaan sistem absensi *fingerprint* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi Direktur dan dokter.
- (3) Ketentuan jam kerja diatur dengan Keputusan Direktur RSUD.

Bagian Kedua

Produktivitas Kerja

Pasal 12

- (1) Produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf a dihitung berdasarkan capaian indikator kinerja proses (sesuai Tupoksi Profesi masing-masing) dan dikategorikan sebagai berikut :
 - a. bagi ASN yang masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja efektif diberikan TPP sebesar 100% (seratus persen);
 - b. bagi ASN yang terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja lebih awal sampai dengan 1 (satu) jam, maka ketentuan jam kerja efektif diberikan TPP dipotong sebesar 1% (satu persen) dari besarnya TPP;
 - c. bagi ASN yang terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja lebih awal sampai dengan 2 (dua) jam, maka ketentuan jam kerja efektif diberikan TPP dipotong sebesar 2% (dua persen) dari besarnya TPP;
 - d. bagi ASN yang terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja lebih awal lebih dari 2 (dua) jam sampai dengan 3 (tiga) jam, maka ketentuan jam kerja efektif diberikan TPP dipotong sebesar 3% (tiga persen) dari besarnya TPP;
 - e. bagi ASN yang terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja lebih awal lebih dari 3 (tiga) jam sampai dengan 5 (lima) jam, maka ketentuan jam kerja efektif diberikan TPP dipotong sebesar 5% (lima persen) dari besarnya TPP;
 - f. bagi ASN yang terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja lebih awal lebih dari 5 (lima) jam, dianggap tidak masuk kerja dan TPPnya tidak diperhitungkan;
 - g. pemotongan TPP maksimal 5% (lima persen) perhari dan tidak melebihi jumlah 100% (seratus persen) dari besarnya TPP selama 1 (satu) bulan;
 - h. bagi ASN yang tidak masuk kerja 1 (satu) bulan penuh tanpa alasan yang sah, maka yang bersangkutan tidak menerima TPP;

i. bagi . . .

- i. bagi ASN yang tidak masuk kerja dengan alasan izin dan cuti selain cuti tahunan dan cuti melahirkan maka dipotong uang TPP sebesar 4,5% (empat koma lima persen) perhari dari besarnya TPP; dan
 - j. bagi ASN yang melaksanakan perjalanan dinas, mengikuti pendidikan dan pelatihan, sosialisasi dan bimbingan teknis tidak dipotong TPP.
- (2) Capaian indikator kinerja proses sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara manual dan direkapitulasi setiap bulan oleh bidang masing-masing.
 - (3) Capaian indikator kinerja proses sebagaimana dimaksud pada ayat (1) divalidasi oleh atasan langsung.
 - (4) Indikator kinerja proses sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus selaras dengan indikator atasan langsung secara berjenjang sesuai dengan jabatannya untuk mencapai kinerja *out put/out come*.

Bagian Ketiga

Disiplin Kerja

Pasal 13

- (1) Disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf b ditentukan berdasarkan indikator kehadiran ASN, meliputi :
 - a. terlambat masuk kerja;
 - b. pulang sebelum waktunya; dan
 - c. tidak masuk bekerja.
- (2) Dalam melakukan penghitungan tingkat kehadiran, tugas luar dan sakit yang dibuktikan dengan surat tugas dan surat keterangan sakit dari dokter, dihitung sebagai masuk kerja.
- (3) Dalam hal ASN izin tidak masuk kerja diperhitungkan sebagai pengurangan hak cuti tahunan dan apabila izin telah melampaui hak cuti tahunan ASN diperhitungkan sebagai tidak masuk kerja.
- (4) Penghitungan tingkat kehadiran sesuai dengan laporan bulanan di bagian kepegawaian disampaikan ke Pemerintah Kabupaten melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Pasal 14

Penghitungan Tingkat Kehadiran dilakukan dengan rumus sesuai dengan indikator kehadiran, sebagai berikut :

- a. ASN yang tidak masuk kerja lebih dari 3 (tiga) hari sampai 5 (lima) hari tanpa keterangan diberikan pengurangan sebanyak 20% (dua puluh persen);
- b. ASN yang tidak masuk kerja lebih dari 5 (lima) hari sampai 7 (tujuh) hari tanpa keterangan diberikan pengurangan sebanyak 50% (lima puluh persen); dan

c. ASN. . .

- c. ASN yang tidak masuk kerja lebih dari 7 (tujuh) hari tanpa keterangan, TPP tidak dibayarkan.

Pasal 15

- (1) ASN yang melaksanakan tugas kedinasan di luar dan dalam daerah tidak dikenakan pengurangan tingkat kehadiran.
- (2) ASN yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan tidak dikenakan pengurangan tingkat kehadiran.
- (3) Tugas kedinasan di luar dan dalam daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dinyatakan dengan Surat Perintah Tugas atau Surat Keterangan Melaksanakan Tugas Kedinasan.

Pasal 16

ASN yang dijatuhi hukuman disiplin karena melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan selain pelanggaran terhadap ketentuan masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, dikenakan pengurangan tunjangan, sebagai berikut :

- a. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan berupa teguran lisan, dikenakan pengurangan sebesar 10% (sepuluh persen) dari TPP ASN selama 1 (satu) bulan yang dibuktikan dengan Berita Acara dari atasan langsungnya;
- b. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan berupa teguran tertulis, dikenakan pengurangan sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN selama 1 (satu) bulan yang dibuktikan dengan Berita Acara dari atasan langsungnya;
- c. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis, dikenakan pengurangan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari TPP ASN selama 1 (satu) bulan yang dibuktikan dengan Berita Acara dari atasan langsungnya;
- d. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dikenakan pengurangan sebesar 40% (empat puluh persen) dari TPP ASN selama 1 (satu) bulan yang dibuktikan dengan Berita Acara dari atasan langsungnya;
- e. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dikenakan pengurangan sebesar 50% (lima puluh persen) dari TPP ASN selama 1 (satu) bulan yang dibuktikan dengan Berita Acara dari atasan langsungnya;
- f. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, dikenakan pengurangan sebesar 60% (enam puluh persen) dari TPP ASN selama 1 (satu) bulan yang dibuktikan dengan Berita Acara dari atasan langsungnya; dan
- g. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, dikenakan pengurangan sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari TPP ASN selama 1 (satu) bulan yang dibuktikan dengan Berita Acara dari atasan langsungnya.

Pasal 17

- (1) ASN yang dikenakan pemberhentian sementara dari jabatan karena dilakukan penahanan oleh pihak yang wajib, apabila berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dinyatakan bahwa ASN yang bersangkutan tidak bersalah atau apabila berdasarkan proses penyidikan oleh aparat penegak hukum dinyatakan kurang bukti sehingga diterbitkan Surat Perintah Penghentian Penyidikan baik oleh kepolisian maupun kejaksaan, maka tunjangan dibayarkan pada bulan berikutnya setelah diterbitkan Surat Perintah Melaksanakan Tugas.
- (2) Terhadap kekurangan tunjangan selama pemberhentian sementara dapat dimintakan pembayarannya pada bulan berikutnya setelah diterbitkan Surat Perintah Melaksanakan Tugas.

Bagian Keempat Pembayaran

Pasal 18

- (1) TPP dibayarkan sebulan sekali pada awal bulan berikutnya sesuai dengan Daftar Rekapitulasi TPP dari RSUD.
- (2) Daftar Rekapitulasi TPP dari RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan ke Badan Keuangan dan Aset Daerah dilampiri surat pernyataan tanggung jawab mutlak dari Direktur RSUD.
- (3) Surat pernyataan tanggung jawab mutlak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) TPP bulan Desember dibayar berdasarkan perhitungan kinerja sampai dengan tanggal 26 Desember tahun berjalan.

Pasal 19

- (1) TPP diberikan mulai bulan Januari.
- (2) Pembayaran TPP setelah kewajiban mengisi uraian tugas kinerja terpenuhi.

Pasal 20

- (1) Pembayaran TPP dilakukan dengan mekanisme pembayaran Non Tunai.
- (2) Dalam rangka memudahkan proses transfer, maka Pembayaran Non Tunai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan pada rekening gaji ASN atau rekening Bank lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pembayaran TPP dikenakan Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21 yang dihitung berdasarkan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 21

- (1) Selain mendapatkan tunjangan berdasarkan Peraturan Bupati ini honorarium dapat diberikan kepada ASN yang Menjabat sebagai pengelola Keuangan/Barang, Pejabat Pembuat Komitmen, Pejabat Pengadaan, Pejabat Pemeriksa Hasil Pekerjaan/Panitia Pemeriksa Hasil Pekerjaan;
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur;
- (3) ASN yang ditunjuk sebagai Plt setelah tanggal 15, diberikan TPP sesuai dengan jabatan definitif;
- (4) Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt dalam kelas jabatan yang sama, menerima TPP ASN tambahan sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN dalam jabatan sebagai Plt pada jabatan yang dirangkapnya;
- (5) Pejabat setingkat yang merangkap Plt 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;
- (6) Pejabat satu tingkat dibawah pejabat definitif yang merangkap sebagai Plt hanya menerima TPP pada jabatan TPP ASN yang tertinggi;
- (7) TPP ASN bagi pegawai yang merangkap sebagai pelaksana tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) dibayarkan dihitung pada tanggal menjabat sebagai pelaksana tugas;
- (8) Pemberian TPP ASN bagi pelaksana tugas sebagaimana dimaksud ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) yang menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender.

Pasal 22

Khusus Dokter Spesialis di lingkungan RSUD diberikan TPP berdasarkan pembagian Spesialis Mayor dan Spesialis Minor sesuai kemampuan keuangan daerah dengan besaran ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 23

Khusus untuk CPNS dan PPPK pembayaran TPP berdasarkan prestasi kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. CPNS 30% (tiga puluh persen) dari gaji pokok; dan
- b. PPPK 20% (dua puluh persen) dari gaji.

Pasal 24. . .

Pasal 24

- (1) Kelas jabatan pada TPP berdasarkan kelas jabatan.
- (2) Pembayaran TPP untuk perubahan kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayar terhitung pada awal tahun berikutnya setelah mendapat validasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB VII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 25

- (1) Pembayaran TPP mulai berlaku pada bulan Januari 2023.
- (2) Khusus untuk bulan Januari 2023 pembayaran TPP dilakukan dengan penghitungan manual yang besarnya disesuaikan dengan Peraturan Bupati ini.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal 1 Februari 2023.

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

Ditetapkan di Baturaja
pada tanggal, 10 April 2023

Pj. BUPATI OGAN KOMERING ULU,

ttd.

TEDDY MEILWANSYAH

Diundangkan di Baturaja
pada tanggal, 10 April 2023

Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
OGAN KOMERING ULU,

ttd.

DHARMAWAN IRIANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TAHUN 2023 NOMOR 5

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
Plt. KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN OKU,



EKA MEIRWANZA, SH.MM
PENATA TINGKAT I (III/d)
NIP. 197705012009031002

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI OGAN KOMERING ULU
NOMOR 5 TAHUN 2023
TENTANG
PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr.
H. IBNU SUTOWO BATURAJA

BASIC TPP PNS DAN KELAS JABATAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

KELAS JABATAN	BASIC TPP
17	21.525.424
16	19.100.899
15	15.171.927
14	11.550.164
13	10.366.395
12	8.288.972
11	6.408.411
10	5.574.334
9	4.849.048
8	3.897.371
7	3.436.297
6	2.986.102
5	2.490.318
4	1.475.955
3	1.219.515
2	1.008.664
1	797.814

Pj. BUPATI OGAN KOMERING ULU,

ttd.

TEDDY MEILWANSYAH

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
Plt. KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN OKU,



EKA MEIRWANZA, SH.MM
PENATA TINGKAT I (III/d)
NIP. 197705012009031002

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI OGAN KOMERING ULU
NOMOR 5 TAHUN 2023
TENTANG
PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN RSUD DR. H. IBNU SUTOWO
BATURAJA

SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB MUTLAK
NOMOR : 900/.../XLV/2.1/...

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ...
NIP : ...
Jabatan : Direktur RSUD Dr.H.Ibnu Sutowo Baturaja

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan RSUD Dr. H. Ibnu Sutowo Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu Nomor :900/.../XLV/2.1/..., tanggal ... bulan ... tahun ..., bagi SKPD RSUD Dr. H. Ibnu Sutowo Baturaja telah dihitung dengan benar dan berdasarkan bukti-bukti Pengeluaran yang sah.
2. Apabila dikemudian hari terdapat kelebihan atas pembayaran berdasarkan SPM tanggal ... bulan ... tahun ..., Nomor :.../SPM-LS /TPP/1.02.3.1/... tersebut, kami bersedia untuk menyetorkan ke Kas Daerah.

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya.

Direktur,

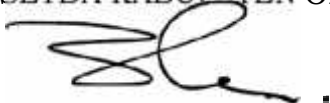
(Nama)
NIP.....

Pj. BUPATI OGAN KOMERING ULU,

ttd.

TEDDY MEILWANSYAH

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
Plt. KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN OKU,



EKA MEIRWANZA, SH.MM
PENATA TINGKAT I (III/d)
NIP. 197705012009031002