



SALINAN

BUPATI KOTAWARINGIN BARAT
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN BARAT

NOMOR 8 TAHUN 2023

TENTANG

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,

Menimbang : bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2022 Tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah serta Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.3.2/9087/SJ tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Tahun Anggaran 2023, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) Sebagai Undang-Undang (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 1820);

2. 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);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
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 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
8. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 483);
11. 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);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
13. 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);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Tekhnis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

15. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman dan Pemeriksaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 985);
16. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 33);
17. 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);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2016 Nomor 6, Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 66), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2021 Nomor 2);]
19. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2019 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 98);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2022 Nomor 6, Tambahan Lembaran daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 135);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kotawaringin Barat.

4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.
5. Perangkat Daerah Kabupaten adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten.
6. BPK adalah Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
7. Keuangan Daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk di dalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah.
8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan DPRD dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat yang selanjutnya disebut PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
13. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelaksanaan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
15. 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.
16. PPPK adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
17. Kinerja adalah keluaran (output)/hasil (outcome) dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
18. Kinerja Proses adalah seluruh kegiatan/tugas/aktivitas yang dilaksanakan dalam rangka mencapai sasaran kegiatan atau sasaran program yang telah ditetapkan/ditargetkan.
19. Keluaran (*output*) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kegiatan.

20. Hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program.
21. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja atau unit kerja pada perangkat daerah sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan penggerakan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa.
22. Program adalah penjabaran kebijakan perangkat daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau beberapa kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan sasaran dan tujuan perangkat daerah.
23. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang telah direncanakan.
24. Indikator Kinerja Program adalah ukuran atas hasil (*outcome*) dari suatu program yang merupakan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pemerintah daerah yang dilaksanakan oleh perangkat daerah.
25. Indikator Kinerja Kegiatan adalah ukuran atas keluaran (*output*) dari suatu kegiatan yang terkait secara logis dengan indikator kinerja program.
26. Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi.
27. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya atau tugas jabatannya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
28. Perjanjian Kinerja atau disebut kontrak kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi atau atasan kepada pimpinan instansi yang lebih rendah atau bawahan untuk melaksanakan program/kegiatan/tugas yang disertai dengan indikator kinerja.
29. Sasaran (*target*) adalah hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan atau tugas yang dilaksanakan.
30. Tambahan Penghasilan Pegawai ASN yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diberikan kepada PNS dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
31. Basic TPP adalah besaran tertinggi TPP ASN yang digunakan sebagai dasar pengali pemberian TPP sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
32. Beban kerja normal adalah dihitung dari presensi masuk sampai dengan presensi pulang.

33. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disebut PPK Daerah adalah Bupati Kotawaringin Barat.
34. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disebut PYB adalah Sekretaris Daerah dan/atau pejabat yang mendapatkan pelimpahan wewenang dari Bupati.

BAB II

KRITERIA PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN

Pasal 2

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya, Pegawai ASN diberikan TPP.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :
 - a. TPP berdasarkan beban kerja;
 - b. TPP berdasarkan prestasi kinerja;
 - c. TPP berdasarkan kondisi kerja;
 - d. TPP berdasarkan tempat bertugas;
 - e. TPP berdasarkan kelangkaan profesi; dan/atau
 - f. TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya.

Pasal 3

- (1) TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf a diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal, minimal 6.750 (enam ribu tujuh ratus lima puluh) menit atau 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan.
- (2) Pembayaran TPP berdasarkan beban kerja disesuaikan dengan basic TPP.
- (3) Besaran alokasi TPP berdasarkan beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran tpp basic TPP dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut :
TPP Beban Kerja = 40% x basic TPP x persentase beban kerja

Pasal 4

- (1) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf b diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan di atasnya.
- (2) Prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh berdasarkan capaian kinerja, yang meliputi :
 - a. capaian kinerja atas aktivitas/kegiatan harian dan/atau mingguan dan/atau bulanan yang dilaksanakan selama jam kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebesar 30% dari besaran Prestasi Kerja.
 - b. capaian kinerja atas perjanjian kinerja/kontrak kinerja yang dinilai/diukur setiap bulanan dan/atau triwulan, baik capaian kinerja proses (hasil kerja dari bawahan) maupun kinerja individu *output/outcome* sebesar 50% dari besaran Prestasi Kerja;
 - c. capaian kinerja bawahan atas perjanjian kinerja/kontrak kinerja kepada atasan yang dinilai/diukur setiap bulan sebesar 20% dari besaran Prestasi Kerja.

- (3) Besaran alokasi TPP berdasarkan prestasi kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran basic TPP dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut :
TPP Prestasi Kerja = 72% x basic TPP x persentase kinerja

Pasal 5

- (1) TPP berdasarkan tempat bertugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf c diberikan kepada pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.
- (2) Tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil berdasarkan pada Indeks TPP tempat bertugas, yang didapatkan dari perbandingan Indeks Kesulitan Geografis Kantor Berada dibagi Indeks Kesulitan Geografis terendah di wilayah kabupaten.
- (3) Indeks Kesulitan Kelurahan adalah sama dengan Indeks Kesulitan Geografis Desa terendah di Kabupaten.
- (4) Besaran alokasi TPP berdasarkan Tempat bertugas sebesar 10% (sepuluh persen) dari basic TPP ASN.
- (5) Besaran alokasi TPP berdasarkan tempat bertugas dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut :
TPP Tempat Bertugas = 10% x basic TPP

Pasal 6

- (1) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf d diberikan kepada pegawai ASN melaksanakan tugas dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - b. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radiokatif;
 - c. pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
 - d. pekerjaan ini berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
 - e. pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya dibutuhkan analis atau jabatan setingkat, namun tidak ada pejabat pelaksanaanya; dan/atau
 - f. Pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya sudah di dukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada Jabatan struktural dibawahnya.
- (2) Besaran alokasi TPP berdasarkan kondisi kerja sebesar 10% (sepuluh persen) dari basic TPP ASN.
- (3) Besaran alokasi TPP berdasarkan kondisi kerja dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut:
TPP Kondisi Kerja = 10% x basic TPP

Pasal 7

- (1) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf e diberikan kepada pegawai ASN yang melaksanakan tugas dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus; dan

- b. kualifikasi pegawai pemda sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud.
- (2) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di pemerintah daerah.
- (3) Besaran alokasi TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebesar minimal 10% (sepuluh persen) dari basic TPP ASN.
- (4) Besaran alokasi TPP berdasarkan kelangkaan profesi dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut:
TPP Kelangkaan Profesi = minimal 10% x basic TPP
- (5) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (6) Pimpinan tertinggi di pemerintah daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu Sekretaris Daerah.

Pasal 8

- (1) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf f diberikan kepada pegawai ASN dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan;
 - b. Sepanjang belum diwadahi pada TPP berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi.
- (2) Besaran alokasi TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sesuai kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah.
- (3) Besaran alokasi TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut:
TPP pertimbangan objektif lainnya = 10% x basic TPP

Pasal 9

- (1) Basic TPP diberikan kepada pegawai ASN sesuai beban tugas dan prestasi kerja yang dicapai sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2).
- (2) TPP berdasarkan tempat bertugas, TPP berdasarkan kondisi kerja dan TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada pegawai ASN secara selektif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) TPP ASN diberikan dengan rumus sebagai berikut :
$$TPP = [(TPP \text{ Beban Kerja}) + (TPP \text{ Prestasi Kerja}) + (TPP \text{ Tempat Bertugas}) + (TPP \text{ Kondisi Kerja}) + (TPP \text{ Kelangkaan Profesi}) + (TPP \text{ Pertimbangan Obyektif lainnya})]$$
- (4) Pegawai ASN tidak dapat menerima semua TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) dan/atau berdasarkan kriterianya sesuai ketentuan yang berlaku dan sesuai kemampuan keuangan daerah.

BAB III
KLASIFIKASI PEMBERIAN
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI ASN

Pasal 10

- (1) TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) diberikan kepada seluruh Pegawai ASN yang terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
- (2) Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. jabatan administrator;
 - b. jabatan pengawas; dan
 - c. jabatan pelaksana.
- (3) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. jabatan fungsional keahlian; dan
 - b. jabatan fungsional keterampilan.

Pasal 11

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

Pasal 12

PPK atau PYB menetapkan PNS dalam jabatan pelaksana/fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IV
PARAMETER DAN BESARAN
TAMBAHAN PENGHASILAN

Pasal 13

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

Pasal 14

Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (1) huruf a berdasarkan evaluasi jabatan sebagai suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan.

Pasal 15

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

Pasal 16

Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (1) huruf c digunakan sebagai:

- a. proxy untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu daerah, semakin sulit letak geografis suatu daerah maka semakin tinggi pula tingkat harga di daerah tersebut.

- b. faktor koreksi tingkat kemahalan daerah, yang diperoleh dari perbandingan IKK daerah dengan IKK dimana kantor BPK pusat berada di Kota Jakarta Pusat Provinsi DKI Jakarta.

Pasal 17

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

Pasal 18

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

BAB V PROSEDUR PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN

Pasal 19

- (1) TPP diberikan kepada pegawai ASN berdasarkan kelas jabatan.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Calon Aparatur Sipil Negara (ASN) diberikan sebesar 80 % (delapan puluh persen) dan dibayarkan terhitung mulai tanggal Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT).
- (3) TPP berdasarkan beban kerja yang diterima pegawai ASN dalam 1 (satu) bulan dipengaruhi oleh skor kehadiran, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Skor kehadiran ditentukan berdasarkan indikator kehadiran, yang meliputi:
 1. keterlambatan masuk kerja;
 2. pulang sebelum waktu/kepuhangan mendahului jam kerja;

- b. Skor kehadiran pegawai ASN setiap bulan dicetak melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja Kehadiran Pegawai/Sistem Presensi Elektronik Pegawai;
 - c. Dalam melakukan penghitungan skor kehadiran untuk TPP berdasarkan beban kerja untuk dinas luar (perjalanan dinas dalam daerah/perjalanan dinas luar daerah/negeri) seperti melaksanakan kegiatan diklat, bimtek, workshop dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya dihitung sebagai hari masuk kerja;
- (4) Metode penghitungan skor kehadiran pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (5) TPP berdasarkan prestasi kerja yang diterima pegawai ASN dipengaruhi oleh skor capaian kinerja dalam 1 (satu) bulan, dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Skor capaian kinerja berdasarkan indikator, yang meliputi:
 - 1. poin aktivitas kerja;
 - 2. nilai capaian kinerja proses dari bawahan;
 - 3. nilai capaian kinerja individu *output/outcome*.
 - b. Skor capaian kinerja diinput/dicetak melalui aplikasi e-Kinerja dan Sistem Informasi Monitoring Kinerja Pegawai (SIM-K).
 - c. Nilai capaian kinerja proses dari bawahan merupakan capaian kinerja output atas target kinerja bulanan bawahan (staf) yang telah ditetapkan/diperjanjikan pada dokumen perjanjian kinerja melalui Aplikasi SIM-K.
 - d. Capaian kinerja output atas target kinerja bulanan bawahan (staf) menjadi kinerja proses atasan.
 - e. Nilai capaian kinerja individu *output/outcome* merupakan capaian kinerja individu atas target kinerja output/outcome bulanan yang telah ditetapkan/diperjanjikan pada dokumen perjanjian kinerja melalui Aplikasi SIM-K.
- (6) Dalam hal Sistem Informasi Monitoring Kinerja Pegawai (SIM-K) belum dapat diterapkan, maka skor capaian kinerja hanya berdasarkan indikator poin aktivitas kerja yang diinput/dicetak melalui aplikasi e-Kinerja.

Pasal 20

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

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

Pasal 21

- (1) Pegawai ASN yang terlambat dan/atau tidak melaporkan harta kekayaan dikenakan sanksi teguran tertulis.
- (2) Jika dalam rentang waktu 2 (dua) minggu setelah dijatuhkannya sanksi teguran tertulis Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap tidak melaporkan harta kekayaannya, maka TPP ASN tersebut tidak diberikan selama 1 (satu) bulan dan akan berlaku secara terus menerus dibulan berikutnya sampai dengan yang bersangkutan melaporkan LHKPN dan LHKASN.
- (3) Teguran tertulis dan penjatuhan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan/atau instansi terkait sesuai dengan peraturan perundang yang berlaku.
- (4) Setelah menjatuhkan sanksi tidak diberikannya TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pejabat Pembina Kepegawaian dan/atau instansi terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib memberitahukan penjatuhan sanksi tersebut kepada Sekretaris Daerah dengan tembusan Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Kotawaringin Barat dan/atau SKPD/Unit Kerja yang menangani TPP ASN.

Pasal 22

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

Pasal 23

- (1) Pegawai ASN yang tidak melaporkan penerimaan gratifikasi dikenakan sanksi teguran tertulis.
- (2) Jika dalam rentang waktu 2 (dua) minggu setelah dijatuhkannya sanksi teguran tertulis Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap tidak melaporkan penerimaan gratifikasi, maka TPP ASN tersebut tidak diberikan selama 1 (satu) bulan dan akan berlaku secara terus menerus dibulan berikutnya sampai dengan yang bersangkutan melaporkan penerimaan gratifikasi.
- (3) Teguran tertulis dan penjatuhan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan/atau instansi terkait sesuai dengan peraturan perundang yang berlaku.
- (4) Setelah menjatuhkan sanksi tidak diberikannya TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pejabat Pembina Kepegawaian dan/atau instansi terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib memberitahukan penjatuhan sanksi tersebut kepada Sekretaris Daerah dengan tembusan Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Kotawaringin Barat dan/atau SKPD/Unit Kerja yang menangani TPP ASN.

Pasal 24

- (1) Pegawai ASN yang ditunjuk sebagai Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.) dan Penjabat (Pj.) dapat diberikan tambahan TPP sebesar 20 % dari basic TPP jabatan yang di-Plt-kan atau di-Plh-kan.
- (2) Pejabat setingkat yang merangkap Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.) dan Penjabat (Pj.) jabatan lain menerima TPP ASN yang lebih tinggi, dapat ditambah 20 % dari basic TPP ASN yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya.
- (3) TPP ASN tambahan bagi Pegawai ASN yang merangkap Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.) dan Penjabat (Pj.) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt. atau Plh.
- (4) Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.) dan Penjabat (Pj.) sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan TPP Pegawai ASN tambahan, yang menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender.

Pasal 25

- (1) Bagi Pegawai ASN yang meninggal dunia tetap diberikan TPP ASN pada bulan Pegawai ASN meninggal dunia.
- (2) TPP ASN bagi Pegawai ASN yang meninggal dunia diberikan berdasarkan capaian kinerja sebelum pegawai tersebut meninggal dunia.
- (3) TPP ASN yang meninggal dunia diterimakan kepada ahli waris sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VI
PRESENSI

Pasal 26

- (1) Pegawai ASN wajib melaksanakan presensi masuk kerja dan presensi pulang kerja.
- (2) Pegawai ASN melaksanakan presensi masuk kerja yaitu jam 06.30 WIB sampai dengan 07.00 WIB dan setelah jam pulang kerja yaitu jam 15.30 WIB sampai dengan 16.30 WIB.
- (3) Pegawai ASN yang melaksanakan presensi masuk kerja setelah jam masuk kerja dianggap terlambat masuk kerja dan dikenakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3) huruf a angka 1.
- (4) Pegawai ASN yang melaksanakan presensi pulang sebelum waktu/pulang kerja sebelum jam pulang kerja dianggap pulang mendahului jam kerja dan dikenakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a angka 2.
- (5) Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebesar 3% (tiga persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja dan paling banyak 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja.

BAB VI
TIM MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 27

- (1) Dalam rangka pelaksanaan verifikasi terhadap hasil pengukuran kinerja dan menangani pengaduan dari pegawai yang dinilai maupun pejabat yang menilai dibentuk Tim Monitoring dan Evaluasi (Tim Monev TPP) yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati
- (2) Tim Monev TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Sekretaris Daerah, dengan keanggotaan terdiri dari unsur:
 - a) Asisten;
 - b) Inspektorat Daerah;
 - c) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - d) Badan Keuangan dan Aset Daerah;
 - e) Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian;
 - f) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan;
 - g) Bagian Hukum Sekretariat Daerah; dan
 - h) Bagian Organisasi Sekretariat Daerah.

BAB VII SANKSI

Pasal 28

- (1) PNS yang diketahui diwakilkan atau mewakili dalam melaksanakan presensi masuk kerja atau pulang kerja dikenakan sanksi berupa tidak diberikan tambahan penghasilan PNS (TPP) untuk bulan berkenaan, TPP wajib disetorkan kembali ke kas daerah.
- (2) Tenaga non PNS yang diketahui dan terbukti membantu PNS melaksanakan presensi masuk kerja dan pulang kerja akan diberhentikan kontrak kerjanya di SKPD yang bersangkutan.
- (3) Pejabat penilai yang berdasarkan hasil verifikasi Tim Monev TPP terbukti memberikan penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan bukti kinerja pegawai diberikan sanksi berupa pemotongan tambahan penghasilan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari total tambahan penghasilan pada bulan berikutnya.
- (4) Setiap pegawai ASN yang tidak mengikuti apel pada Senin pagi dan Upacara pada hari kerja dikenakan pengurangan TPP Pegawai ASN sebesar 2% (dua persen) dari penilaian disiplin kerja.
- (5) Dalam hal Pegawai ASN tidak mengikuti Apel pada Senin pagi dan Upacara pada hari kerja karena alasan yang sah tidak dikenakan pengurangan TPP Pegawai ASN dengan melampirkan dokumen pendukung.

BAB VIII PENDANAAN

Pasal 29

TPP Pegawai ASN dilaksanakan dalam batas anggaran sebagaimana tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) di masing-masing SKPD.

Pasal 30

Pemberian TPP Pegawai ASN dibebankan pada APBD Kabupaten Kotawaringin Barat sesuai kemampuan keuangan daerah.

BAB IX KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 31

ASN pada Sekretariat Daerah, Inspektorat Daerah, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Kesehatan yang berkaitan dengan bencana alam dan non alam, Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, pejabat pengadaan barang/ jasa, Pengurus Barang, Bendahara, dan Bendahara Pembantu dapat diberikan TPP lebih besar dari Perangkat Daerah lainnya yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 16 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat (Berita Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2021 Nomor 16) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 33

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan, dan berlaku surut sejak tanggal 1 Januari 2023.

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

Ditetapkan di Pangkalan Bun
pada tanggal 6 April 2023

Pj. BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,

ttd.

ANANG DIRJO

Diundangkan di Pangkalan Bun
pada tanggal 6 April 2023

Plh. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT,

ttd.

JUNI GULTOM

BERITA DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT TAHUN 2023
NOMOR 8

Salinan sesuai dengan aslinya



LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN BARAT
NOMOR 8 TAHUN 2023
TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN
BARAT

BASIC TPP ASN

Kelas Jabatan	Basic TPP ASN (Rp.)
1	831.490,51
2	1.051.241,57
3	1.270.992,63
4	1.538.257,44
5	2.595.438,22
6	3.112.150,18
7	3.581.348,39
8	4.061.885,11
9	5.053.734,50
10	5.809.634,96
11	6.678.920,49
12	8.638.862,40
13	10.803.977,29
14	12.037.714,83
15	15.812.357,77

Pj. BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,

ttd.

ANANG DIRJO

Salinan sesuai dengan aslinya



LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN BARAT
NOMOR 8 TAHUN 2023
TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

BOBOT IKFD, IKK DAN IPPD

- A. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah (IKFD)
Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 116/PMK.07/2021 tentang Peta Kapasitas Fiskal Daerah, bahwa IKFD Kabupaten Kotawaringin Barat sebesar 0,846 atau kategori sedang.
- B. Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK)
Berdasarkan data tahun 2021 dari Badan Pusat Statistik, IKK Kabupaten Kotawaringin Barat sebesar 101,01 sedangkan IKK Kota Jakarta Pusat sebesar 117,86, sehingga diperoleh bobot IKK Kabupaten Kotawaringin Barat sebesar **0,85703** hasil perbandingan IKK Kabupaten Kotawaringin Barat (101,01) dengan IKK Kota Jakarta Pusat (117,86).
- C. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (IPPD)
Berdasarkan perhitungan aplikasi SIMONA Kementerian Dalam Negeri Tahun 2023, Skor Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah adalah 793,5 maka bobot hasil IPPD sebesar 0,9.

Pj. BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,

ttd.

ANANG DIRJO

Salinan sesuai dengan aslinya



LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN BARAT
NOMOR 8 TAHUN 2023
TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

METODE PENGHITUNGAN SKOR KEHADIRAN PEGAWAI ASN

- a. Indikator kehadiran keterlambatan masuk kerja dihitung dengan rumus sebagai berikut :
1. terlambat 1 (satu) menit - <31 (tiga puluh satu) menit :
Skor 1 = $100 - (0,5 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
 2. terlambat 31 (tiga puluh satu) menit - <61 (enam puluh satu) menit :
Skor 2 = $100 - (1 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
 3. terlambat 61 (enam puluh satu) menit - <91 (sembilan puluh satu) menit :
Skor 3 = $100 - (1,25 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
 4. terlambat lebih > 91 (Sembilan puluh satu) menit :
Skor 4 = $100 - (1,5 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
- b. Indikator kehadiran pulang sebelum waktu atau kepulangan mendahului jam kerja dihitung dengan rumus sebagai berikut :
1. pulang sebelum waktu 1 (satu) menit - <31 (tiga puluh satu) menit :
Skor 5 = $100 - (0,5 \times \text{jumlah hari pulang sebelum waktu})$
 2. pulang sebelum waktu 31 (tiga puluh satu) menit - <61 (enam puluh satu) menit :
Skor 6 = $100 - (1 \times \text{jumlah hari pulang sebelum waktu})$
 3. pulang sebelum waktu 61 (enam puluh satu) menit - <91 (sembilan puluh satu) menit :
Skor 7 = $100 - (1,25 \times \text{jumlah hari pulang waktu})$
 4. terlambat lebih ≥ 91 (Sembilan puluh satu) menit :
Skor 8 = $100 - (1,55 \times \text{jumlah hari pulang waktu})$
- c. Skor kehadiran dirumuskan sebagai berikut :
Skor kehadiran = Skor 1 + Skor 2 + Skor 3 + Skor 4 + Skor 5 + Skor 6 + Skor 7 + Skor 8.

Pj. BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,

ttd.

ANANG DIRJO

Salinan sesuai dengan aslinya

