



BUPATI TASIKMALAYA

PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI TASIKMALAYA

NOMOR 120 TAHUN 2021

TENTANG

PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TASIKMALAYA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam upaya meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya, perlu diberikan tambahan penghasilan pegawai;
 - b. bahwa berdasarkan 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, Pemerintah Daerah menetapkan Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Daerah dengan Peraturan Kepala Daerah setelah mendapatkan persetujuan tertulis Menteri;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
 2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang

- Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 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 6, Tambahan 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 diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia

- Tahun 2016 Nomor 114 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) 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 2019 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
 11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
 12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
 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 2018 Nomor 1636);
 14. 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);
 15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

16. 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;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 1);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 7) sebagaimana telah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021 Nomor 3);
19. Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 37 Tahun 2014 tentang Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya (Berita Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2014 Nomor 37);
20. Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 119 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021 Nomor 119);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Bupati adalah Bupati Tasikmalaya.
2. Daerah adalah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, yang selanjutnya disingkat APBD, adalah rencana keuangan Pemerintahan Daerah yang dibahas dan disetujui

bersama oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

6. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. 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.
9. Pegawai adalah PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
10. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan di luar gaji yang diberikan kepada pegawai yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang didasarkan pada beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, prestasi kerja, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan objektif lainnya.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
12. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
13. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
15. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
16. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.
17. Pejabat Penilai adalah atasan langsung pegawai yang dinilai dalam penyusunan dan penilaian Sasaran Kerja Pegawai.
18. Basic TPP adalah perkalian antara Besaran Tunjangan Kinerja Badan Pemeriksa Keuangan per kelas dengan Indeks Kapasitas Fiskal Daerah dan Indeks Kemahalan Konstruksi serta Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
19. 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.
20. Faktor Jabatan adalah komponen-komponen pekerjaan dalam suatu jabatan yang terdiri dari level-level.
21. Nilai Jabatan adalah nilai kumulatif dari faktor jabatan yang mempengaruhi tinggi rendahnya jenjang jabatan berdasarkan informasi jabatan.

22. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggung jawab dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan dan digunakan sebagai dasar penggajian.
23. Indeks Kesulitan Geografis adalah sama dengan Indeks Kesulitan Geografis Desa terendah di kabupaten.
24. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah adalah kemampuan keuangan masing-masing daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.
25. Indeks Kemahalan Konstruksi adalah indeks harga terbaru yang menggambarkan perbandingan tingkat kemahalan konstruksi suatu daerah terhadap tingkat kemahalan konstruksi rata-rata Nasional.
26. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah adalah jumlah indeks skoring variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
27. Surat Perintah Membayar Langsung, yang selanjutnya disingkat SPM-LS, adalah dokumen yang diterbitkan oleh Pengguna Anggaran untuk mencairkan dana yang bersumber dari Dokumen Pelaksanaan Anggaran atau dokumen lain yang dipersamakan.
28. Aplikasi Sistem Layanan Administrasi Birokrasi Terintegrasi yang selanjutnya disebut Aplikasi SADASBOR adalah alat bantu berbasis web untuk mengukur disiplin dan kinerja.

BAB II KEBIJAKAN UMUM

Pasal 2

- (1) TPP merupakan bagian komitmen Pemerintah Daerah sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam serta berlaku bagi seluruh pegawai.
- (3) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi;
 - b. Pejabat Fungsional; dan
 - c. Pejabat Administrasi, terdiri atas:
 1. Pejabat Administrator;
 2. Pejabat Pengawas; dan
 3. Pejabat Pelaksana.
- (4) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak diberikan kepada:
 - a. Pegawai yang tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu atau sedang diberhentikan dari jabatan;
 - b. Pegawai yang sedang mendapat penugasan pada instansi pemerintah atau di luar instansi pemerintah;

- c. Pegawai yang berhenti/diberhentikan dengan hormat;
- d. Pegawai yang sedang menjalani cuti di luar tanggungan negara;
- e. Pegawai yang sedang mengikuti tugas belajar akademik; dan
- f. Pegawai yang sedang mengambil masa persiapan pensiun dan dibebaskan dari jabatan.

BAB III PRINSIP

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 pegawai;
- d. Efektif dan efisien, dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan;
- e. Keadilan dan kesetaraan, dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai;
- f. Kesejahteraan, dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai; dan
- g. Optimalisasi, dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

BAB IV KRITERIA DAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

Bagian Kesatu Kriteria

Paragraf 1 Umum

Pasal 4

TPP diberikan berdasarkan kriteria:

- a. Beban Kerja;
- b. Prestasi Kerja;
- c. Tempat Bertugas;
- d. Kondisi Kerja;
- e. Kelangkaan Profesi; dan/atau
- f. Pertimbangan Objektif Lainnya.

Paragraf 2
TPP Berdasarkan Beban Kerja

Pasal 5

- (1) TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a diberikan kepada pegawai yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal minimal 112,5 jam per bulan (seratus dua belas koma lima per bulan) atau batas waktu normal minimal 170 jam per bulan (seratus tujuh puluh jam per bulan).
- (2) TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada seluruh pegawai pada Perangkat Daerah.
- (3) Besaran persentase TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran basic TPP.

Paragraf 3
TPP Berdasarkan Prestasi Kerja

Pasal 6

- (1) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan di atasnya.
- (2) Besaran persentase TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran basic TPP.

Paragraf 4
TPP Berdasarkan Tempat Bertugas

Pasal 7

- (1) TPP berdasarkan tempat bertugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c diberikan kepada pegawai yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah yang memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.
- (2) Tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan pada indeks TPP tempat bertugas, yang didapatkan dari perbandingan Indeks Kesulitan Geografis kantor berada dibagi Indeks Kesulitan Geografis terendah di wilayah kabupaten.
- (3) Alokasi TPP berdasarkan tempat bertugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling tinggi sebesar 50% (lima puluh per seratus) dari besaran basic TPP apabila indeks TPP tempat bertugas di atas 1,5 (satu koma lima).

Paragraf 5
TPP Berdasarkan Kondisi Kerja

Pasal 8

- (1) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d diberikan kepada pegawai yang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa dan lainnya.

- (2) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pegawai yang melaksanakan tugas dengan kriteria pekerjaan sebagai berikut:
 - a. berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - b. berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radiokatif;
 - c. beresiko dengan keselamatan kerja;
 - d. beresiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
 - e. satu tingkat di bawahnya tidak ada pejabatnya; dan/atau
 - f. satu tingkat di bawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada jabatan struktural di bawahnya.
- (3) TPP berdasarkan kondisi kerja pada perangkat daerah diberikan kepada pegawai yang melaksanakan tugas pada:
 - a. Perangkat Daerah yang melaksanakan penyusunan kebijakan umum;
 - b. Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pengawasan;
 - c. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi pengelolaan keuangan;
 - d. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi perencanaan daerah;
 - e. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi kepegawaian;
 - f. Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan penanggulangan bencana dan pemadam kebakaran.
- (4) Besaran TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran basic TPP.

Paragraf 6

TPP Berdasarkan Kelangkaan Profesi

Pasal 9

- (1) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf e diberikan kepada pegawai yang melaksanakan tugas dengan kriteria pekerjaan sebagai berikut:
 - a. memiliki keterampilan khusus;
 - b. kualifikasi pegawai sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud; dan
 - c. merupakan jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah.
- (2) Alokasi TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 10% (sepuluh per seratus) dari besaran basic TPP.

Paragraf 7

TPP Berdasarkan Pertimbangan Objektif Lainnya

Pasal 10

- (1) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f diberikan kepada pegawai sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (2) Alokasi TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah.

Bagian Kedua
Pemberian TPP di Lingkungan Pemerintah Daerah
Berdasarkan Kriteria

Pasal 11

- (1) Sekretaris Daerah diberikan TPP berdasarkan beban kerja dan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 9.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi pada setiap Perangkat Daerah diberikan TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.

Pasal 12

- (1) TPP berdasarkan tempat bertugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 diberikan kepada Pegawai dalam melaksanakan tugasnya di daerah yang memiliki tingkat kesulitan dan daerah terpencil.
- (2) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2) diberikan kepada:
 - a. pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya memiliki resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa dan lainnya paling rendah 10% (sepuluh per seratus) atau sesuai kemampuan keuangan daerah dari TPP yang diterima;
 - b. Pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya dibutuhkan analis atau jabatan yang setingkat (kelas 7) namun tidak ada pejabat pelaksana paling rendah 10% (sepuluh per seratus) atau sesuai kemampuan keuangan daerah dari TPP pelaksana dibawahnya; dan
 - c. pekerjaan yang satu tingkat dibawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada jabatan struktural dibawahnya paling rendah 10% (sepuluh per seratus) atau sesuai kemampuan keuangan daerah
- (3) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 diberikan kepada ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah.

BAB V
PENETAPAN BESARAN

Bagian Kesatu

Basic TPP

Paragraf 1

Umum

Pasal 13

- (1) TPP diberikan kepada pegawai setiap bulan berdasarkan perhitungan basic TPP sesuai dengan kelas jabatan dengan kriteria yang ditentukan serta disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah.

- (2) Basic TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan parameter yang meliputi:
- Kelas Jabatan;
 - Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
 - Indeks Kemahalan Konstruksi; dan
 - Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (3) Besaran basic TPP diperoleh menggunakan rumus sebagai berikut:

Basic TPP	=	(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)
-----------	---	--

Paragraf 2
Kelas Jabatan

Pasal 14

- (1) Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang divalidasi oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan, sebagai berikut:
- faktor jabatan struktural; dan
 - faktor jabatan pelaksana dan fungsional.
- (2) Faktor jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
- ruang lingkup dan dampak program;
 - pengaturan organisasi;
 - wewenang penyeliaan dan manajerial;
 - hubungan personal;
 - kesulitan pengarahan dalam pekerjaan; dan
 - kondisi lain.
- (3) Faktor jabatan pelaksana dan fungsional dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
- pengetahuan yang dibutuhkan jabatan;
 - pengawasan penyelia;
 - pedoman;
 - kompleksitas;
 - ruang lingkup dan dampak;
 - hubungan personal;
 - tujuan hubungan;
 - persyaratan fisik; dan
 - lingkungan pekerjaan.

Paragraf 3
Indeks Kapasitas Fiskal Daerah

Pasal 15

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

Paragraf 4
Indeks Kemahalan Konstruksi

Pasal 16

- (1) Indeks Kemahalan Konstruksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf c ditentukan dengan membandingkan Indeks Kemahalan Konstruksi daerah dengan Indeks Kemahalan Konstruksi kantor Badan Pemeriksa Keuangan Pusat berada.
- (2) Indeks Kemahalan Konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai *proxy* untuk mengukur tingkat kesulitan geografis daerah dan digunakan sebagai faktor koreksi tingkat kemahalan masing-masing daerah.

Paragraf 5
Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

Pasal 17

- (1) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf d, ditentukan berdasarkan akumulasi skor indeks variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan pemerintah daerah, dengan bobot masing-masing sebesar 90% (sembilan puluh per seratus) dan 10% (sepuluh per seratus).
- (2) Komponen variabel pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Opini Laporan Keuangan, bobot 30% (tiga puluh per seratus);
 - b. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, bobot 25% (dua puluh lima per seratus);
 - c. Kematangan Penataan Perangkat Daerah, bobot 10% (sepuluh per seratus);
 - d. Indeks Inovasi Daerah, bobot 3% (tiga per seratus);
 - e. Prestasi Kerja Pemerintah Daerah, bobot 18% (delapan belas per seratus);
 - f. Rasio Belanja Perjalanan Dinas, bobot 2% (dua per seratus); dan
 - g. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah, bobot 2% (dua per seratus).

- (3) Komponen variabel hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Indeks Pembangunan Manusia, bobot 6% (enam per seratus); dan
 - b. Indeks Gini Ratio, bobot 4% (empat per seratus).

Bagian Kedua
Perhitungan Akhir Besaran TPP

Pasal 18

Perhitungan akhir besaran TPP dilakukan dengan melakukan penjumlahan dari total perkalian antara basic TPP dengan masing-masing kriteria TPP yang meliputi beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan objektif lainnya.

Bagian Ketiga
Besaran TPP di lingkungan Pemerintah Daerah

Pasal 19

Besaran TPP Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VI
PENILAIAN TPP

Pasal 20

- (1) Penilaian TPP terdiri atas capaian disiplin dan kinerja pegawai.
- (2) Capaian disiplin memiliki bobot 30% (tiga puluh per seratus) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan:
 - a. Rekapitulasi kehadiran pegawai pada saat masuk kerja; dan
 - b. Rekapitulasi kehadiran pegawai pada saat pulang kerja.
- (3) Capaian kinerja memiliki bobot 70% (tujuh puluh per seratus) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan:
 - a. pelaksanaan tugas harian; dan
 - b. penilaian dari Pejabat Penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas harian pegawai yang dipimpinnya.
- (4) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dengan Aplikasi SADASBOR.
- (5) Penilaian melalui Aplikasi SADASBOR sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak dilakukan dalam kondisi:
 - a. adanya perubahan susunan organisasi Perangkat Daerah;
 - b. adanya rotasi, mutasi dan promosi pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah; dan
 - c. *error system* dan/atau kerusakan *hardware*.

BAB VII
PENGURANGAN TPP

Pasal 21

- (1) Pengurangan TPP dilakukan apabila:
 - a. Pengurangan komponen disiplin;
 - b. Pengurangan komponen kinerja; dan
 - c. Pengurangan komponen disiplin dan kinerja.
- (2) Pengurangan komponen disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan terhadap:
 - a. Pegawai yang terlambat masuk kerja dan tidak mengikuti apel, dikenakan pengurangan sebagai berikut:

KETERLAMBATAN (TL)	LAMA KETERLAMBATAN	PERSENTASE PENGURANGAN
TL 1	1 menit s.d. <31 menit	0,5 %
TL 2	31 menit s.d. <61 menit	1 %
TL 3	61 menit s.d. <91 menit	1,25 %
TL 4	≥ 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5 %

- b. Pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya, dikenakan pengurangan sebagai berikut:

PULANG SEBELUM WAKTU (PSW)	LAMA MENINGGALKAN PEKERJAAN SEBELUM WAKTUNYA	PERSENTASE PENGURANGAN
PSW 1	1 menit s.d. <31 menit	0,5 %
PSW 2	31 menit s.d. <61 menit	1 %
PSW 3	61 menit s.d. <91 menit	1,25 %
PSW 4	≥ 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir pulang kantor	1,55 %

- (3) Pengurangan komponen kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan terhadap:
 - a. Pegawai yang tidak membuat laporan pelaksanaan tugas harian, dikenakan pengurangan sebesar 3% (tiga per seratus) untuk tiap 1 (satu) hari tidak membuat laporan pelaksanaan tugas harian;
 - b. Pejabat Penilai yang tidak memberikan review persetujuan atau penolakan atas laporan pelaksanaan tugas harian pegawai yang dipimpinya, dikenakan pengurangan sebesar 3% (tiga per seratus) untuk tiap 1 (satu) hari tidak memberikan review;
 - c. Pegawai yang telah membuat laporan pelaksanaan tugas harian, tetapi tidak di reviu oleh Pejabat Penilai dianggap telah membuat laporan pelaksanaan tugas harian.
- (4) Pengurangan komponen disiplin dan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan terhadap:

- a. Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan pada bulan berjalan, dikenakan pengurangan sebesar 3% (tiga per seratus) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja;
- b. Pegawai yang nilai kinerja bulanannya <76,00 (kurang dari tujuh puluh enam), dikenakan pengurangan sebesar 15% (lima belas per seratus);
- c. Pegawai yang menjalani cuti tahunan atau cuti karena alasan penting melebihi 12 (dua belas) hari kerja, dikenakan pengurangan sebesar 1% (satu per seratus) per hari tidak masuk kerja;
- d. Pegawai yang menjalani cuti besar atau cuti melahirkan, hanya dikenakan pengurangan sebesar 1,5% (satu koma lima per seratus) per hari tidak masuk kerja;
- e. Pegawai yang menjalani cuti sakit melebihi 3 (tiga) hari kerja dalam sebulan, hanya dikenakan pengurangan sebesar 1% (satu per seratus) per hari tidak masuk kerja;
- f. Pegawai yang menjalani cuti sakit selama sebulan penuh dan dibuktikan dengan surat keterangan dokter pemerintah, dikenakan pengurangan sebesar 20% (dua puluh per seratus) tiap bulan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
- g. jangka waktu cuti sakit sebagaimana dimaksud pada huruf f dapat ditambah untuk paling lama 6 (enam) bulan apabila diperlukan, berdasarkan surat keterangan tim penguji kesehatan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan; dan
- h. Pegawai yang sedang menerima hukuman disiplin.

Pasal 22

Pengurangan TPP kepada pegawai yang sedang menerima hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (4) huruf h, dikenakan pengurangan terhitung mulai bulan berikutnya sejak keputusan penjatuhan hukuman disiplin dinyatakan berlaku dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan berupa:
 1. teguran lisan, dikenakan pengurangan sebesar 10% (sepuluh per seratus) dari TPP yang diterima selama 1 (satu) bulan;
 2. teguran tertulis, dikenakan pengurangan sebesar 15% (lima belas per seratus) dari TPP yang diterima selama 1 (satu) bulan; dan
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis, dikenakan pengurangan sebesar 20% (dua puluh per seratus) dari TPP yang diterima selama 1 (satu) bulan.
- b. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang berupa:
 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dikenakan pengurangan sebesar 25 % (dua puluh lima per seratus) dari TPP yang diterima selama 2 (dua) bulan;
 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dikenakan pengurangan sebesar 30% (tiga puluh per seratus) dari TPP yang diterima selama 2 (dua) bulan; dan
 3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, dikenakan pengurangan sebesar 35% (tiga puluh lima per seratus) dari TPP yang diterima selama 2 (dua) bulan.

- c. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa:
1. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, dikenakan pengurangan sebesar 40% (empat puluh per seratus) dari TPP yang diterima selama 3 (tiga) bulan;
 2. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, dikenakan pengurangan sebesar 45% (empat puluh lima per seratus) dari TPP yang diterima selama 3 (tiga) bulan; dan
 3. pembebasan dari jabatan, dikenakan pengurangan sebesar 50% (lima puluh per seratus) dari TPP yang diterima selama 3 (tiga) bulan.

Pasal 23

Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil:

- a. apabila pegawai yang bersangkutan mengajukan banding administratif ke Badan Pertimbangan Kepegawaian dan putusan hukuman disiplinnya lebih ringan, maka TPP yang bersangkutan untuk bulan berikutnya dikenakan pengurangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22; dan
- b. apabila putusan hukuman disiplinnya dibatalkan, maka TPP yang bersangkutan untuk bulan berikutnya dapat dibayarkan kembali.

BAB VIII

MEKANISME DAN PENUNDAAN PEMBAYARAN

Bagian Kesatu

Mekanisme Pembayaran

Pasal 24

- (1) TPP dibayarkan secara kolektif pada setiap Perangkat Daerah setelah dilaksanakan penilaian terhadap seluruh Pegawai yang bersumber dari Aplikasi SADASBOR atau secara manual.
- (2) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lambat tanggal 10 pada bulan berikutnya dari hasil pencapaian kinerja bulan sebelumnya.
- (3) Pembayaran TPP bulan Desember paling lambat tanggal 20 Desember sebagai hasil pencapaian kinerja yang tercatat pada Aplikasi SADASBOR pada bulan tersebut.

Pasal 25

- (1) Permintaan pembayaran TPP dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. pengelola kepegawaian setiap Perangkat Daerah mencetak rekapitulasi pembayaran TPP setelah dilakukan penilaian yang bersumber dari Aplikasi SADASBOR;
 - b. rekapitulasi sebagaimana dimaksud pada huruf a ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah;
 - c. rekapitulasi yang telah ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada huruf b sebagai dasar pengajuan

rekomendasi ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- (2) Format rekapitulasi pembayaran TPP dan format rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tercantum dalam Lampiran II dan Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Rekapitulasi pembayaran TPP dilakukan secara manual apabila penilaian tidak dilakukan melalui SADASBOR dengan kondisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (5).
- (4) Pencetakan rekapitulasi secara manual sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dengan menggunakan format rekapitulasi manual sesuai dengan Aplikasi SADASBOR.

Pasal 26

Berdasarkan rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf b, Bendahara Pengeluaran pada setiap Perangkat Daerah menerbitkan SPM-LS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Penundaan Pembayaran

Pasal 27

Pembayaran TPP ditunda apabila:

- a. Pegawai ditahan pihak yang berwajib untuk menjalani proses hukum dan/atau diberhentikan sementara sampai dijatuhi hukuman yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap; dan
- b. Pegawai yang ditahan dan/atau dibebaskan sementara sebagaimana dimaksud pada huruf a dinyatakan tidak terbukti bersalah melakukan tindak pidana, maka TPP dibayarkan kembali sejak yang bersangkutan ditahan dan/atau diberhentikan sementara dengan mengesampingkan kinerja setiap bulan.

BAB IX PENGANGGARAN

Pasal 28

Alokasi anggaran TPP untuk setiap Perangkat Daerah dianggarkan dalam kelompok Belanja Operasi Jenis Belanja Pegawai Objek Belanja Tambahan Penghasilan Pegawai pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran masing-masing Perangkat Daerah sesuai dengan kode rekening belanja yang berlaku.

BAB X KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 29

- (1) TPP dibayarkan sesuai dengan jabatan yang tercantum pada Surat Keputusan terakhir.

- (2) TPP tidak dibayarkan kepada Calon PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.
- (3) Pejabat setingkat yang merangkap Pelaksana Tugas jabatan lain, menerima TPP yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh per seratus) dari TPP yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya.
- (4) Pejabat setingkat yang merangkap Pelaksana Harian jabatan lain, menerima TPP dari jabatan definitif, ditambah 20% (dua puluh per seratus) dari TPP jabatan yang dirangkapnya.
- (5) Pejabat yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas, berada satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap, hanya menerima TPP dari jabatan yang tertinggi.
- (6) Pejabat yang merangkap sebagai Pelaksana Harian, berada satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan sementara, menerima TPP dari jabatan definitif, ditambah 20% (dua puluh per seratus) dari TPP jabatan yang dirangkapnya.
- (7) Pejabat yang berhalangan sementara dan tugas hariannya dilaksanakan oleh Pelaksana Harian yang pelaksanaan tugasnya melebihi 1 (satu) bulan, maka berhak menerima TPP setinggi-tingginya 80% (delapan puluh per seratus) dari besaran TPP jabatannya.
- (8) TPP tambahan bagi pejabat yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas atau Pelaksana Harian jabatan lain dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Pelaksana Tugas atau Pelaksana Harian.
- (9) Besaran TPP tambahan bagi pejabat yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas atau Pelaksana Harian jabatan lain dihitung proporsional berdasarkan banyak hari kerja menjabat dalam 1 (satu) bulan.
- (10) Pegawai yang mutasi dan/atau promosi sebelum dan/atau tanggal 15, maka besaran TPP yang diterima adalah besaran TPP di tempat yang baru, sedangkan pegawai yang mutasi dan/atau promosi setelah tanggal 15, maka besaran TPP yang diterima adalah besaran TPP di tempat yang lama.
- (11) Pegawai yang meninggal dunia pada bulan berjalan, TPP dibayarkan penuh pada bulan tersebut kepada ahli waris yang sah.
- (12) Pegawai yang terlambat masuk kerja dengan izin atasan langsungnya sampai dengan 30 (tiga puluh) menit dapat mengganti waktu keterlambatan sesuai waktu keterlambatan setelah jam pulang kerja pada hari yang bersangkutan.
- (13) Pegawai yang diberikan tugas sebagai Penjabat Kepala Desa, berhak mendapatkan TPP dan mendapatkan hak-hak lainnya yang sah kecuali hak Penghasilan Tetap (Siltap) Kepala Desa.
- (14) Pegawai pindahan dari daerah lain dalam tahun anggaran berjalan dapat diberikan TPP dengan memperhatikan ketersediaan anggaran pada Perangkat Daerah.
- (15) Hak cuti tahunan menjadi berkurang apabila pegawai tidak masuk kerja dengan alasan izin yang bisa dipertanggungjawabkan dan tidak dikenakan pengurangan TPP sepanjang izin tidak melebihi 12 (dua belas) hari kerja.
- (16) Tunjangan ketiga belas dan tunjangan hari raya diberikan kepada pegawai berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

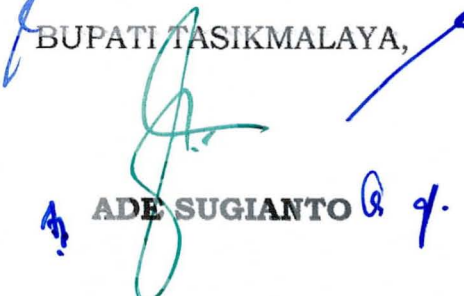
Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 80 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun Anggaran 2021 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 103 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 80 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Singaparna
pada tanggal 31 Desember 2021

BUPATI TASIKMALAYA,

ADE SUGIANTO

Diundangkan di Singaparna
pada tanggal 31 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TASIKMALAYA,


MOHAMAD ZEN

BERITA DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA TAHUN 2021 NOMOR 120