



SALINAN

BUPATI KOTAWARINGIN BARAT
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN BARAT

NOMOR 14 TAHUN 2020

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 Pasal 58 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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);
 3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara 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);
 4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
 5. 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);

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 dua kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
10. 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);
11. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310)
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
14. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
15. 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);
16. 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);

17. 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);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 547);
19. 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)
20. 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)
21. 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);
22. 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);
23. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
24. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2019 Nomor 1);
25. 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);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 98);

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. Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Perangkat Daerah selaku Pengguna Anggaran/Pengguna Barang.
7. BPK adalah Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
8. 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.
9. 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.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. 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.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai.
13. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.

14. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
15. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelaksanaan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
16. 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.
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.

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 tempat bertugas;
 - d. TPP berdasarkan kondisi kerja;
 - 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) Dikecualikan dari ketentuan ayat (1) yaitu pada bulan yang terjadi pengurangan jam kerja puasa ramadhan sekaligus cuti bersama hari raya idul fitri.

- (3) Besaran alokasi TPP berdasarkan beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran basic TPP.
- (4) Besaran alokasi TPP berdasarkan beban kerja dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut :

$$\text{TPP Beban Kerja} = (40\% \times (\text{basic TPP} \times \text{Faktor Penyeimbang}) \times \text{Capaian Waktu kerja} / 100).$$

Pasal 4

- (1) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf b diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja sesuai jabatan dan/atau bidang keahliannya dan diakui/disetujui oleh atasan langsungnya atau pimpinan di atasnya.
- (2) Prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh berdasarkan:
 - a. capaian kinerja atas aktivitas/kegiatan harian dan/atau mingguan dan/atau bulanan yang dilaksanakan selama jam kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku; atau dipadukan dengan
 - b. capaian kinerja atas perjanjian kinerja/kontrak kinerja yang dinilai/diukur setiap bulanan dan/atau tribulanan, baik capaian kinerja proses (hasil kerja dari bawahan) maupun kinerja individu *output/outcome*.
- (3) Besaran alokasi TPP berdasarkan prestasi kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran basic TPP.
- (4) Besaran alokasi TPP berdasarkan prestasi kerja dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut :

$$\text{TPP Prestasi Kerja} = (60\% \times (\text{basic TPP} \times \text{Faktor Penyeimbang}) \times \text{Capaian Kerja} / 100).$$

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 apabila Indeks TPP tempat bertugas diatas 1,50 (satu koma lima puluh).
- (5) Besaran alokasi TPP berdasarkan tempat bertugas dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut :

$$\text{TPP Tempat Bertugas} = (10\% \times \text{basic TPP}).$$

Pasal 6

- (1) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf d diberikan kepada pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab memiliki risiko tinggi seperti risiko kesehatan, keamanan jiwa, dan lainnya.
- (2) Rincian Kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah seluruh Pegawai ASN yang 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 tidak ada pejabatnya; dan/atau
 - f. Pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya sudah di dukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada Jabatan struktural dibawahnya.
- (4) Besaran alokasi TPP berdasarkan kondisi kerja sebesar 10% (sepuluh persen) dari basic TPP ASN.
- (5) Besaran alokasi TPP berdasarkan kondisi kerja dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut :
$$\text{TPP Kondisi Kerja} = (10\% \times \text{basic TPP})$$
- (6) Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu pejabat struktural, Auditor, P2UPD, Anggota Satpol PP, Anggota Damkar, dan pejabat pengadaan barang/ jasa.

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:
$$\text{TPP Kelangkaan Profesi} = (\text{minimal } 10\% \times \text{basic TPP}).$$
- (5) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu Pegawai ASN yang memenuhi persyaratan/kualifikasi sesuai ketentuan yang berlaku.

- (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) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada:
 - a. SKPD yang melaksanakan pemungutan pajak dan retribusi daerah; dan
 - b. Inspektorat Daerah.
- (3) Besaran alokasi TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sesuai kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah.
- (4) TPP ASN berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai pengganti insentif pemungutan pajak dan retribusi daerah.
- (5) TPP ASN berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diberikan kepada pejabat struktural dan/atau ASN selain Auditor dan P2UPD.
- (6) Bagi SKPD mendapatkan TPP ASN berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dibayarkan sebesar 5 % dari target, sepanjang target setiap bulan untuk setiap jenis pajak dan retribusi daerah terlampaui.
- (7) Bagi pejabat struktural dan/atau ASN selain Auditor dan P2UPD di Lingkungan Inspektorat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat dibayarkan sebesar 5 % dari TPP Basic.

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 :

$$\text{TPP} = [(\text{TPP Beban Kerja}) + (\text{TPP Prestasi Kerja}) + (\text{TPP Tempat Bertugas}) + (\text{TPP Kondisi Kerja}) + (\text{TPP Kelangkaan Profesi}) + (\text{TPP Pertimbangan Obyektif lainnya})]$$

- (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, dan Jabatan Fungsional.
- (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 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 diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
 - d. Pegawai ASN yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
 - e. Pegawai ASN yang diperbantukan/dipekerjakan pada instansi/lembaga Negara dan/atau lembaga lainnya di luar Pemerintah Daerah; dan
 - f. Pegawai ASN yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.

Pasal 12

- (1) Kepala SKPD menunjuk/menetapkan PNS dalam jabatan pelaksana/fungsional dengan Keputusan Kepala SKPD.
- (2) Penunjukkan/penetapan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IV

PARAMETER DAN BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN

Pasal 13

- (1) Penetapan besaran Pemberian TPP berdasarkan parameter :
 - a. Kelas Jabatan;
 - b. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
 - c. Indeks Kemahalan Konstruksi; dan
 - d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Besaran tertinggi TPP ASN atau basic TPP 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 tertinggi TPP ASN atau basic TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I Peraturan Bupati ini.

Pasal 14

- (1) 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.
- (2) Faktor Jabatan terdiri dari :
 1. Faktor jabatan struktural, terdiri dari :
 - a. ruang lingkup dan dampak program;
 - b. pengaturan organisasi;
 - c. wewenang penyeliaan dan manajerial;
 - d. hubungan personal;
 - e. kesulitan pengarahan dalam pekerjaan ; dan
 - f. kondisi lain.
 2. Faktor jabatan fungsional, terdiri dari :
 - a. pengetahuan yang dibutuhkan jabatan;
 - b. pengawasan penyelia;

- c. pedoman;
- d. kompleksitas;
- e. ruang lingkup dan dampak;
- f. hubungan personal;
- g. tujuan hubungan;
- h. persyaratan fisik; dan
- i. lingkungan pekerjaan.

Pasal 15

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

Pasal 16

Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (1) huruf c adalah digunakan sebagai proxy untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu daerah, semakin sulit letak geografis suatu daerah maka semakin tinggi pula tingkat harga di daerah tersebut. IKK digunakan sebagai 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 Peraturan Bupati ini.

BAB V

PROSEDUR PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN

Pasal 19

- (1) TPP diberikan kepada pegawai ASN sesuai jabatannya dan berdasarkan kelas jabatan.
- (2) TPP sebagaimana dimasud pada ayat (1) untuk Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNSD) diberikan sebesar 80 % (delapan puluh persen)
- (3) TPP berdasarkan beban kerja yang diterima pegawai ASN dalam 1 (satu) bulan dipengaruhi oleh skor prestasi kehadiran, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Skor prestasi kehadiran ditentukan berdasarkan indikator kehadiran, yang meliputi :
 1. keterlambatan masuk kerja;
 2. pulang sebelum waktu/kepulangan mendahului jam kerja;
 3. ketidakhadiran kerja karena cuti;
 - b. Skor prestasi kehadiran pegawai ASN setiap bulan dicetak melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja Kehadiran Pegawai/Sistem Presensi Elektronik Pegawai;
 - c. Dalam melakukan penghitungan skor prestasi 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;
 - d. Ketidakhadiran kerja karena cuti adalah tidak termasuk ketidakhadiran kerja karena cuti tahunan.
 - e. Cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada huruf d antara lain : melaksanakan ibadah umrah, dan tidak masuk kerja karena selain cuti besar, cuti sakit, cuti melahirkan (anak ke 1, ke 2 dan ke 3), cuti karena alasan penting, cuti bersama.
- (4) Metode penghitungan skor prestasi kehadiran pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran III 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 poin aktivitas kerja, dan jika memungkinkan dapat ditambah indikatornya dengan menggunakan:
 1. nilai capaian kinerja proses dari bawahan;
 2. nilai capaian kinerja individu *output/outcome*.

- b. Skor capaian kinerja diinput/dicetak melalui aplikasi e-Kinerja dan dapat dipadukan dengan Sistem Informasi Monitoring Kinerja Pegawai (SIM-K).
- c. Poin aktifitas kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a dipengaruhi oleh bobot aktivitas kerja pegawai sesuai tingkat kesulitan yaitu :
 - 1. mudah dengan bobot 2.8;
 - 2. sedang dengan bobot 2.9;
 - 3. sulit dengan bobot 3.
- d. Daftar aktivitas kerja pegawai beserta bobotnya ada di Aplikasi e-Kinerja.
- e. 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.
- f. Capaian kinerja output atas target kinerja bulanan bawahan (staf) menjadi kinerja proses atasan.
- g. 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.

Pasal 20

- (1) Pegawai ASN yang mengalami mutasi ke SKPD sebelum tanggal 15 pada bulan berkenaan, maka pemberian TPP dibebankan pada SKPD tempat bertugas yang baru, dengan memperhatikan ketersediaan anggaran pada SKPD dimaksud.
- (2) Apabila pegawai ASN yang mengalami mutasi ke SKPD lain sesudah tanggal 15 (lima belas) atau dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak di SKPD yang lama pada bulan berkenaan, maka pemberian TPP dibebankan pada SKPD yang lama.
- (3) TPP terhadap pegawai ASN dari instansi lain yang mengalami mutasi masuk ke SKPD 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 SKPD asal sebelum mutasi.
- (5) Apabila SKPD asal sebelum mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak memberlakukan TPP, maka TPP dapat diberikan di SKPD yang baru.
- (6) Apabila pada SKPD tempat bertugas yang baru sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum tersedia anggaran, maka pemberian TPP dilakukan setelah tersedianya alokasi anggaran di SKPD 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.
- (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 ditunjuk sebagai Pelaksana Tugas (Plt.) dan Pelaksana Tugas Harian (Plh.) 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.) atau Pelaksana Tugas Harian (Plh.) jabatan lain menerima TPP ASN yang lebih tinggi, 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.) atau Pelaksana Tugas Harian (Plh.) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt. atau Plh.

Pasal 24

- (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 25

- (1) Pegawai ASN wajib melaksanakan presensi masuk kerja dan presensi pulang kerja.
- (2) Pegawai ASN melaksanakan presensi masuk kerja sebelum jam masuk kerja, dan setelah jam pulang kerja, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (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 (3) huruf a angka 2.

BAB VII TIM MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 26

- (1) Dalam rangka pelaksanaan verifikasi terhadap hasil pengukuran kinerja dan menangani pengaduan dari pegawai yang dinilai meupun 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;
 - c) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
 - d) Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah;
 - e) Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian;
 - f) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
 - g) Bagian Hukum Sekretariat Daerah; dan
 - h) Bagian Organisasi Sekretariat Daerah.

BAB VIII SANKSI

Pasal 27

- (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.

Pasal 28

PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (bolos kerja) pada bulan berjalan diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebesar 20% (dua puluh persen) per hari dan paling banyak 100% (seratus persen) per bulan.

Pasal 29

PNS yang tidak menginput aktivitas kerja selama 1 (satu) bulan penuh diberikan sanksi berupa pemotongan tambahan penghasilan sebesar 100% (seratus persen) dari total tambahan penghasilan pada bulan berkenaan.

BAB IX PEMBAYARAN DAN PEMBIAYAAN

Pasal 30

- (1) TPP dilaksanakan dalam batas anggaran sebagaimana tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) pada masing-masing SKPD berikut perubahannya.
- (2) TPP berdasarkan Peraturan Bupati ini dibayarkan terhitung mulai tanggal 1 Januari 2020.

Pasal 31

Pemberian TPP dibebankan pada APBD Kabupaten Kotawaringin Barat.

BAB X KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka:

- a. Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 1 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat (Berita Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2018 Nomor 1);
- b. Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 15 Tahun 2018 tentang Penggunaan Kendaraan Dinas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat (Berita Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2018 Nomor 15);

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 33

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pangkalan Bun
pada tanggal 30 Maret 2020

BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,

TTD

NURHIDAYAH

Diundangkan di Pangkalan Bun
pada tanggal 30 Maret 2020

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT,**

TTD

SUYANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT TAHUN 2020
NOMOR 14

**Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,**



**WAHJU WIDIASTUTI, S.H., L.L.M
NIP. 19690112 199903 2 005**

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN BARAT
NOMOR 14 TAHUN 2020
TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
KOTAWARINGIN BARAT

BASIC TPP ASN

Kelas Jabatan	Basic TPP ASN (Rp.)
1	921,690
2	1,165,280
3	1,408,869
4	1,705,127
5	2,876,990
6	3,449,754
7	3,969,851
8	4,502,516
9	5,601,960
10	6,439,860
11	7,403,445
12	9,576,000
13	11,975,985
14	13,343,558
15	17,527,671

BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,

TTD

NURHIDAYAH

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

WAHJU WIDIASTUTI, S.H., L.L.M
NIP. 19690112 199903 2 005



LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN BARAT
NOMOR 14 TAHUN 2020
TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

BOBOT IKFD, IKK DAN IPPD

A. IKFD

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 126/PMK.07/2019 tentang Peta Kapasitas Fiskal Daerah, bahwa IKFD Kabupaten Kotawaringin Barat sebesar 0,849 atau kategori sedang, sehingga memperoleh **bobot 0,7**.

B. IKK

Berdasarkan data tahun 2019 dari Badan Pusat Statistik, IKK Kabupaten Kotawaringin Barat sebesar 100,41 sedangkan IKK Kota Jakarta Pusat sebesar 107,81, sehingga diperoleh bobot IKK Kabupaten Kotawaringin Barat sebesar **0,95** hasil perbandingan IKK Kabupaten Kotawaringin Barat (100,41) dengan IKK Kota Jakarta Pusat (104,96).

C. IPPD

1. Skor masing-masing komponen variabel pengungkit sebagai berikut :

a) OLK (bobot 30%).

Opini Laporan Keuangan Kotawaringin Barat pada tahun terakhir (2018) mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) = nilai 1.000, sehingga skor OLK : $1.000 \times 30 \% = 300$.

b) LPPD (bobot 25 %)

Skor LPPD Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan Surat Gubernur Kalimantan tengah Nomor 700/617/IV-a/2019/INSP, Tanggal 19 November 2019, hal Peringkat dan Prestasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten/Kota se-Kalimantan Tengah Tahun 2019 adalah 3,0538 (sangat tinggi) = nilai 1000, sehingga skor LPPD : $1000 \times 25 \% = 250$.

c) KPPD (bobot 10 %)

Berdasarkan hasil survey kematangan perangkat daerah yang dilakukan pada tahun 2018 mendapatkan skor 37,9 (tinggi) = nilai 800, sehingga skor KPPD : $800 \times 10 \% = 80$.

d) IID (bobot 3 %)

IID Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia tanggal 22 Agustus 2019 Nomor : 002.6/3144/Litbang Hal Hasil Indeks Inovasi Daerah Tahun 2018 mendapat skor 6260 (sangat inovatif) = nilai 1.000, sehingga skor Skor IID : $1.000 \times 3 \% = 30$.

e) PKPD (bobot 18 %)

PKPD Kabupaten Kotawaringin Barat yang dihitung berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, memperoleh rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi 1,02 = prestasi kerja sangat baik (A) = nilai 1.000, sehingga skor PKPD : $1.000 \times 18 \% = 50$.

- f) RBPD (bobot 2 %)
RBPD Kabupaten Kotawaringin Barat tahun 2019 yang dihitung berdasarkan persentase Belanja Perjalanan Dinas terhadap APBD di luar Belanja Pegawai sebesar 7,29 % = nilai 400 sehingga skor RBPD : $400 \times 2 \% = 8$.
- g) IRBPD (bobot 2 %)
IRBPD Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia tanggal 22 Agustus 2019 Nomor : 002.6/3144/Litbang Hal Hasil Indeks Reformasi Birokrasi Tahun 2018 mendapat skor 37,91 = nilai 200, sehingga skor IRBPD : $200 \times 2 \% = 4$.

2. Skor masing-masing komponen variabel hasil sebagai berikut :

- a) IPM (bobot 6%).
IPM Kotawaringin Barat berdasarkan hasil survey Badan Pusat Statistik Kabupaten Kotawaringin Barat tahun 2018 adalah 72.46 = nilai 750, sehingga skor IPM : $750 \times 6 \% = 45$.
- b) IGR (bobot 4%).
IGR Kotawaringin Barat berdasarkan hasil survey Badan Pusat Statistik Kabupaten Kotawaringin Barat tahun 2018 adalah 0,31 = nilai 1.000, sehingga skor IGR : $1.000 \times 4 \% = 40$.

Penghitungan Skor Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (SIPPD) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{SIPPD} = (\text{varibel pengungkit}) + (\text{varibel hasil})$$

$$\text{SIPPD} = [\sum ((0,3 \times \text{SOLK}) + (0,25 \times \text{SLPPD}) + (0,1 \times \text{SKPPD}) + (0,03 \times \text{SIID}) + (0,18 \times \text{SPKPD}) + (0,02 \times \text{SRBPD}) + (0,02 \times \text{SIRBPD}))] + [\sum ((0,06 \times \text{SIPM}) + (0,04 \times \text{SIGR}))]$$

$$\text{SIPPD} = [(300 + 250 + 80 + 30 + 0 + 8 + 4)] + [(45 + 40)]$$

$$\text{SIPPD} = 757$$

Skor Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah 757 (701-800) = **bobot 0.90**.

BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,

TTD

NURHIDAYAH

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



WAHJU WIDIASTUTI, S.H., L.L.M
NIP. 19690112 199903 2 005

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN BARAT
NOMOR 14 TAHUN 2020
TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

METODE PENGHITUNGAN SKOR PRESTASI 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) :
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) :
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 \geq 91 (Sembilan puluh satu) menit :
Skor 8 = $100 - (1,55 \times \text{jumlah hari pulang waktu})$
- c. Indikator kehadiran ketidakhadiran kerja karena cuti dihitung dengan rumus sebagai berikut :
1. tidak hadir kerja karena cuti sakit :
Skor 9 = $100 - (0,5 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$
 2. tidak hadir kerja karena cuti besar (haji) dan cuti karena alasan penting :
Skor 10 = $100 - (3 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$
 3. tidak hadir kerja karena cuti bersalin :
Skor 11 = $100 - (0,5 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$

d. Skor prestasi kehadiran dirumuskan sebagai berikut :

Skor prestasi kehadiran = $100 - \{1100 - (\text{Skor 1} + \text{Skor 2} + \text{Skor 3} + \text{Skor 4} + \text{Skor 5} + \text{Skor 6} + \text{Skor 7} + \text{Skor 8} + \text{Skor 9} + \text{Skor 10} + \text{Skor 11})\}$.

e. Apabila hasil penjumlahan skor 1 sampai dengan skor 11 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sama dengan 1100 atau kurang, maka skor prestasi kehadiran pegawai yang bersangkutan sama dengan 0 (nol).

BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,

TTD

NURHIDAYAH

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



WAHJU WIDIASTUTI, S.H., L.L.M
NIP. 19690112 199903 2 005