



BUPATI BALANGAN
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI BALANGAN
NOMOR 24 TAHUN 2024
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BALANGAN,

- Menimbang : a. bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki dasar hukum, pedoman dan kriteria penilaian yang terukur untuk meningkatkan kinerja, disiplin, motivasi, proporsionalitas dan profesionalisme dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah dengan memperhatikan kemampuan keuangan Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4265);
2. 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);

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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana 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);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
11. 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);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tambahan Penghasilan Pegawai Pegawai Negeri;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 26);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2021 Nomor 2) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 2

Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2023 Nomor 3);

16. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 9 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2022 Nomor 9);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Balangan.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Balangan.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah RSUD Kabupaten Balangan.
6. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat Puskesmas adalah Puskesmas Kabupaten Balangan.
7. Aparatur Sipil Negara Daerah yang selanjutnya disebut ASN Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah, Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Balangan.
9. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah status yang diberikan oleh Pemerintah kepada warga Negara Indonesia yang baru lulus dalam mengikuti tes seleksi penerimaan

Calon Pegawai Negeri Sipil pada tahap pertama.

10. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Perda.
11. Pejabat Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Aparatur Sipil Negara dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil 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.
13. Jabatan Pelaksana adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keterampilan tertentu dan untuk kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.
14. Kelas Jabatan adalah tingkatan Jabatan Struktural maupun Jabatan Fungsional dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar dalam pemberian tunjangan.
15. Prestasi Kerja adalah hasil kerja atau kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada satuan organisasi sesuai dengan bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan dan/atau prestasi unit organisasi dalam meningkatkan layanan publik dan tata kelola pemerintahan.
16. Beban Kerja adalah Beban Pekerjaan Seorang Pegawai Negeri Sipil yang dalam melaksanakan tugasnya melampaui beban kerja normal minimal 112,5 jam perbulan (seratus dua belas koma lima jam perbulan) atau batas waktu normal minimal 170 jam perbulan (seratus tujuh puluh jam perbulan).
17. Kondisi Kerja adalah kriteria TPP yang diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa dan lainnya.
18. Kelangkaan Profesi adalah kriteria TPP yang diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam mengemban tugas memiliki keterampilan khusus dan langka.

19. Produktivitas Kerja adalah penilaian pembayaran TPP ASN berdasarkan pelaksanaan tugas dan/atau penilaian dari pejabat penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinnya baik offline ataupun online
20. Disiplin Kerja adalah kepatuhan terhadap kewajiban untuk hadir pada jam kerja, mengikuti apel, mengikuti kegiatan yang menjadi agenda Kabupaten/ Peringatan Hari Besar Nasional.
21. Pejabat Penilai adalah atasan langsung pegawai yang dinilai dengan ketentuan serendah-rendahnya pejabat eselon IV atau pejabat lain yang ditentukan.
22. Atasan Pejabat Penilai adalah atasan langsung pejabat penilai atau pejabat lain yang ditentukan.
23. Tambahan Penghasilan Pegawai ASN Daerah yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah, Calon pegawai Negeri Sipil Daerah dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan selain gaji pokok dan tunjangan lainnya yang sah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Perundang-undangan.
24. Aplikasi e-Kinerja Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya di sebut e-kin BKN adalah suatu program aplikasi website yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara untuk mempermudah kegiatan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara.
25. Penilaian kinerja secara online adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai kinerja terhadap kinerja dan perilaku kerja ASN dalam sebuah aplikasi berbasis online versi Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 2

- (1) Maksud pemberian TPP adalah:
 - a. untuk meningkatkan kesejahteraan ASN Daerah;
 - b. sebagai acuan bagi pegawai ASN dalam pengelolaan kinerja; dan
 - c. untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah.
- (2) Tujuan pemberian TPP adalah untu:
 - a. meningkatkan disiplin ASN Daerah;
 - b. meningkatkan motivasi kerja ASN Daerah;
 - c. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
 - d. meningkatkan kinerja ASN Daerah;
 - e. meningkatkan keadilan dan kesejahteraan ASN Daerah;
 - f. meningkatkan integritas ASN Daerah; dan

- g. meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah.

BAB II PEMBERIAN TPP

Pasal 3

- (1) TPP diberikan kepada ASN, meliputi:
 - a. PNS Daerah;
 - b. PNS Daerah yang berstatus calon PNS; dan
 - c. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- (2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merujuk pada:
 - a. nama jabatan;
 - b. kelas jabatan; dan
 - c. kriteria TPP.
- (3) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggarkan setiap tahun pada APBD berdasarkan:
 - a. besarnya pagu TPP sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah; dan
 - b. jumlah pegawai ASN sesuai nama jabatan dan kelas jabatan.

Pasal 4

- (1) PNS Daerah yang berstatus calon PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b merupakan warga Negara Indonesia yang baru lulus dalam mengikuti tes seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil pada tahap pertama.
- (2) Pemberian TPP untuk calon PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah 80% (delapan puluh persen) dari besaran tambahan penghasilan yang ditetapkan.
- (3) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai calon PNS sesuai dengan nama jabatan dan kelas jabatan yang tercantum dalam surat keputusan pengangkatan sebagai calon PNS.

Pasal 5

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c merupakan warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pasal 6

TPP tidak diberikan kepada :

- a. ASN Daerah yang mendapatkan TPP atau sebutan lainnya dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau sumber pendanaan lain yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang - undangan;
- b. ASN Daerah yang sedang menjalani tugas belajar sehingga yang bersangkutan meninggalkan tugas kedinasan sehari-hari; dan
- c. ASN Daerah lain yang dititipkan/magang yang sumber penggajiannya di luar APBD Kabupaten Balangan.

BAB III
PENGELOLAAN KINERJA

Pasal 7

- (1) Pengelolaan Kinerja wajib dilakukan oleh setiap pegawai ASN melalui penyusunan dan penetapan SKP secara online melalui aplikasi e-Kinerja BKN.
- (2) Penyusunan SKP dalam Aplikasi E-Kinerja BKN menggunakan pendekatan yang lebih terukur.
- (3) Karakteristik pendekatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
 - a. penilaian pimpinan;
 - b. pencapaian target kinerja individu; dan
 - c. menekankan satuan pengukuran pada ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu
- (4) Pengelolaan kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. perencanaan kinerja, meliputi penetapan dan klarifikasi ekspektasi;
 - b. pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja pegawai meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik, berkelanjutan dan pengembangan kinerja pegawai.
 - c. penilaian kinerja pegawai berdasarkan evaluasi kinerja pegawai; dan
 - d. tindaklanjut hasil penilaian kinerja pegawai untuk pemberian penghargaan atau sanksi.
- (5) perencanaan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a wajib dilaksanakan oleh ASN terhitung sejak bulan januari 2024.
- (6) pendokumentasian kinerja dan penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b dan huruf c dilaksanakan setiap bulan.
- (7) penilaian kinerja pegawai berdasarkan evaluasi kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dilaksanakan oleh pejabat penilai kinerja.

- (8) Pejabat penilai kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) wajib melakukan evaluasi terhadap hasil kerja dan perilaku kerja pegawai yang terdiri atas:
 - a. evaluasi kinerja bulanan yaitu penilaian bulanan terhadap pegawai yang dinilai maksimal 2 (dua) hari setelah batas waktu maksimal pengisian bukti dukung kinerja dan realisasi pegawai yang dinilai
 - b. Evaluasi kinerja Tahunan pegawai.

Pasal 8

- (1) Penetapan Rencana Aksi Bulanan dilakukan setiap awal periode bulanan yang bersangkutan berdasarkan hasil dialog kinerja dengan pejabat penilai kinerja/atasan langsung.
- (2) Batas waktu maksimal pengisian Bukti Dukung Kinerja Bulanan dan Realisasi paling lambat tanggal 5 (lima) bulan berikutnya.

BAB IV

PENILAIAN PEMBAYARAN TPP

Bagian Kesatu Umum

Pasal 9

- (1) TPP ASN dibayarkan setiap bulan.
- (2) Pembayaran TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan:
 - a. Penilaian Kinerja; dan
 - b. Disiplin Kerja.
- (3) Persentase penilaian pembayaran TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah sebagai berikut:
 - a. Penilaian Kinerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP yang diterima Pegawai ASN; dan
 - b. Disiplin Kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP yang diterima Pegawai ASN.

Bagian Kedua Penilaian Kinerja

Pasal 10

- (1) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a merupakan Produktivitas Kerja yang mengacu pada pengelolaan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7
- (2) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan:

- a. capaian kinerja bulanan; dan /atau
 - b. penilaian dari pejabat penilai kinerja terhadap pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinya.
- (3) Capaian kinerja bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diisi secara online oleh pegawai ASN setiap bulan melalui aplikasi e-kin BKN.

Pasal 11

- (1) Produktivitas Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) berdasarkan pelaksanaan tugas yang dituangkan dalam rencana aksi berdasarkan rencana hasil kerja tahunan yang sudah mendapatkan penilaian dari pejabat penilai kinerja/atasan langsung.
- (2) Pengukuran Produktivitas Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun melalui aplikasi E-Kinerja BKN.
- (3) Penyusunan Produktivitas Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a. Produktivitas Kerja tahunan, merupakan penyusunan rencana hasil kerja tahunan yang dibuat pada awal bulan januari tahun bersangkutan; dan
 - b. Produktivitas Kerja bulanan, merupakan penyusunan rencana aksi bulanan yang dibuat pada awal bulan.
- (4) Penyusunan Produktivitas Kerja tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dijabarkan dalam rencana aksi bulanan dalam Aplikasi E-Kinerja BKN.
- (5) Penyusunan Produktivitas kerja bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b diatur dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. jumlah rencana aksi bulanan minimal 1 (satu) rencana aksi yang dituangkan dalam aplikasi e-kinerja BKN;
 - b. pengisian bukti dukung rencana aksi bulanan pada aplikasi e-kinerja BKN dilaksanakan paling lambat akhir bulan berkenaan.

Pasal 12

Persentase Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf a dilaksanakan berdasarkan evaluasi kinerja pegawai melalui pendekatan hasil kerja kuantitatif dengan indikator penilaian predikat kinerja bulanan pegawai ASN dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Penilaian kinerja sangat baik/baik, diberikan TPP sebesar 100% (seratus persen);

- b. Penilaian Kinerja butuh perbaikan, diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen);
- c. Penilaian Kinerja kurang, diberikan TPP sebesar 60% (enam puluh persen);
- d. Penilaian Kinerja sangat kurang, maka diberikan TPP sebesar 40 % (empat puluh persen).

Pasal 13

- (1) Penilaian Kinerja dari pejabat penilai kinerja terhadap pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b diberikan berdasarkan laporan hasil kerja dan perilaku kerja ASN Daerah yang di *approve*/ disetujui oleh pejabat penilai kinerja/atasan langsung.
- (2) *Approve*/persetujuan penilaian kinerja oleh pejabat penilai kinerja/atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat pada tanggal 5 bulan berikutnya.
- (3) Laporan penilaian hasil kerja dan Perilaku Kerja bulanan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan ditarik oleh Admin Kinerja pada Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian melalui aplikasi E-Kinerja BKN.
- (4) Kepala Perangkat Daerah melalui pejabat yang membidangi urusan kepegawaian dan atasan langsung pada masing-masing Perangkat Daerah melakukan pemantauan terhadap hasil *approve* Laporan penilaian hasil kerja dan Perilaku Kerja ASN Daerah.

Bagian Ketiga Disiplin Kerja

Pasal 14

Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b dilakukan berdasarkan laporan rekapitulasi absensi pegawai bulanan atau rekapitulasi absensi online masing-masing Perangkat Daerah.

Pasal 15

- (1) Disiplin Kerja ASN Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b diukur melalui tingkat kehadiran.
- (2) Tingkat kehadiran ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari hasil absensi elektronik ASN pada aplikasi *e-office*.
- (3) Aplikasi *e-office* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelola oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan Komunikasi dan Informatika.

Pasal 16

Bagi Perangkat Daerah atau Unit Kerja yang belum tersedia aplikasi *e-office* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, kehadiran ASN menggunakan absensi manual.

Pasal 17

- (1) ASN Daerah yang tidak dapat hadir sesuai dengan ketentuan jam kerja, wajib terlebih dahulu mendapatkan izin tertulis dari pejabat satu tingkat di atasnya.
- (2) Tidak dapat hadir sesuai dengan ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. terlambat masuk kerja; atau
 - b. pulang sebelum waktunya.

Pasal 18

- (1) ASN Daerah yang tidak dapat hadir kerja selama 1 (satu) hari penuh, wajib terlebih dahulu mendapatkan izin tertulis dari Kepala Perangkat Daerah.
- (2) ASN Daerah yang tidak hadir kerja dengan alasan sakit yang lebih dari 3(tiga) hari wajib disertai dengan surat keterangan sakit dari dokter.

Pasal 19

ASN Daerah yang melaksanakan perjalanan dinas dalam Daerah atau perjalanan dinas luar Daerah/luar negeri dihitung sebagai hari masuk kerja dan dicatat sebagai Produktivitas Kerja harian.

Pasal 20

ASN Daerah yang melaksanakan cuti tahunan/cuti alasan penting (maksimal 12 hari) dan/atau cuti melahirkan dihitung sebagai hari masuk kerja.

BAB V

KRITERIA TPP

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 21

TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c diberikan berdasarkan kriteria:

- a. Beban Kerja;
- b. Prestasi Kerja;
- c. Kondisi Kerja; dan
- d. Kelangkaan Profesi
- e. Pertimbangan Objektif Lainnya

Bagian Kedua
Beban Kerja

Pasal 22

- (1) Beban Kerja ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a diperoleh berdasarkan perhitungan analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai mekanisme peraturan perundang-undangan.
- (2) Penetapan analisis Beban Kerja ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
 - a. bagi Pejabat Struktural, Pejabat Fungsional dan Pelaksana ditetapkan oleh Bupati.
 - b. bagi Pejabat Fungsional pada Puskesmas ditetapkan oleh Kepala SKPD yang melaksanakan tugas dan fungsi di bidang kesehatan; dan
 - c. bagi Pejabat Fungsional pada RSUD ditetapkan oleh Direktur.
- (3) Analisis Beban Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a berupa hasil analisis beban kerja Jabatan Struktural, JF dan Jabatan Pelaksana
- (4) Analisis Beban Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c berupa dokumen perencanaan kebutuhan JF Kesehatan atau dokumen perencanaan kebutuhan lain sesuai peraturan perundang-undangan.
- (5) Termasuk dalam beban kerja adalah ASN yang secara Jabatan mengelola *e-office*, e-kinerja dan aplikasi terintegrasi kepegawaian dan keuangan yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati;

Bagian Ketiga
Prestasi Kerja

Pasal 23

- (1) Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf b terdiri atas:
 - a. prestasi kerja organisasi; dan/atau
 - b. prestasi kerja ASN secara perorangan.
- (2) Prestasi kerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan Prestasi Kerja yang diperoleh melalui optimalisasi peningkatan kinerja organisasi dengan menghasilkan sebuah *output* atau *outcome* kinerja.
- (3) Prestasi kerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah:
 - a. penghargaan organisasi dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan serta kemasyarakatan baik skala Kabupaten maupun

- skala Propinsi, skala Nasional dan skala Internasional; dan
- b. penghargaan pencapaian kinerja organisasi melalui penilaian kinerja Perangkat Daerah dan budaya kerja Perangkat Daerah yang diatur secara teknis dalam keputusan Bupati.
- (4) Prestasi Kerja ASN secara perorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan hasil kerja atau kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada Perangkat Daerah sesuai dengan bidang keahliannya.
- (5) Prestasi Kerja ASN secara perorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah:
- a. ASN yang berprestasi berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah, Pemerintah Propinsi maupun Pemerintah Pusat;
 - b. ASN yang menang dan berhasil meraih penghargaan 10 (sepuluh) besar lomba inovasi tingkat Kabupaten, Propinsi dan Pusat;
 - c. ASN yang menjadi agen perubahan terbaik dalam penerapan budaya kerja yang ditetapkan oleh Bupati.

Bagian Keempat Kondisi Kerja

Pasal 24

- (1) Kondisi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf c diberikan kepada ASN Daerah yang dalam jabatan dan pelaksanaan pekerjaannya memiliki resiko tinggi seperti:
- a. resiko kesehatan;
 - b. resiko keamanan dan keselamatan jiwa; dan
 - c. resiko hukum.
- (2) Jabatan yang memiliki efek dan resiko kesehatan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu:
- a. Jabatan yang bersinggungan langsung dengan penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID19); dan
 - b. Jabatan yang memiliki efek radiasi tinggi karena intenitas yang sering terhadap bahaya radiasi informasi teknologi dan sinar ultra-X (rontgen) sesuai Peraturan Menteri Kesehatan.
- (3) Jabatan yang memiliki efek dan resiko keamanan jiwa dan keselamatan jiwa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu:
- a. Jabatan yang bekerja pada tempat terpencil dan kondisi sarana prasarana jalan yang sangat jauh menuju akses tempat bekerja; dan

- b. Jabatan yang berhubungan dengan resiko hilangnya nyawa saat bekerja.
- (4) Jabatan yang memiliki resiko hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan jabatan yang berhubungan dengan aparat penegak hukum sesuai dengan ketentuan perundang-undangan:
- a. jabatan yang menjalankan tanggung jawab di bidang pengelolaan keuangan, aset daerah dan penggabungan urusan keuangan dan perencanaan pada masing-masing Perangkat Daerah;
 - b. jabatan yang menjalankan fungsi pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah; dan
 - c. Jabatan yang menangani perencanaan dan penganggaran.

Pasal 25

- (1) ASN yang mendapatkan TPP karena jabatan yang memiliki efek dan resiko kesehatan tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf a yaitu:
- a. ASN Daerah pada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan kesehatan dan penanggulangan bencana;
 - b. ASN Daerah pada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan perencanaan dan penganggaran, pemulihan kesehatan pasca *Corona Virus Disease 2019 (COVID19)*;
 - c. ASN yang ditunjuk sebagai Kepala Puskesmas dan diberi amanah pemulihan kesehatan pasca *Corona Virus Disease 2019 (COVID19)* dan peningkatan layanan kesehatan masyarakat;
 - d. ASN Daerah yang bekerja sebagai tenaga radiografer pada RSUD.
- (2) ASN yang mendapatkan TPP karena jabatan yang memiliki efek resiko dan keamanan dan keselamatan jiwa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf b yaitu:
- a. ASN Daerah yang bekerja pada jabatan administrator, jabatan pengawas dan Jabatan Fungsional tertentu pada Satuan Polisi Pamong Praja; dan
 - b. ASN Daerah yang bekerja pada Puskesmas terpencil.
- (3) ASN yang mendapatkan TPP karena jabatan yang memiliki resiko hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf c yaitu:
- a. ASN Daerah yang bertugas pada Bagian pengadaan barang dan jasa pada Sekretariat Daerah, Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah, Badan Pengelolaan

Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah

- b. ASN Daerah yang tidak menduduki jabatan bendahara, penyusun kebutuhan barang inventaris dan pengelola pemanfaatan barang milik daerah, akan tetapi diberikan tugas secara penuh sebagai Bendahara, Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris dan Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah berdasarkan dokumen analisis jabatan dan evaluasi jabatan serta Jabatan fungsional dan jabatan pengawas yang menangani penggabungan urusan keuangan dan perencanaan;
 - c. Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Admisnitrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional pada Inspektorat.
- (1) ASN Daerah yang mendapatkan TPP berdasarkan kriteria Kondisi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 5
Kelangkaan Profesi

Pasal 26

- (1) ASN Daerah yang mendapatkan TPP berdasarkan kriteria Kelangkaan Profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf d adalah :
- a. Sekretaris Daerah;
 - b. Dokter spesialis; dan
- (2) ASN yang mendapatkan TPP berdasarkan kriteria Kelangkaan Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 6
Pertimbangan Objektif Lainnya

Pasal 27

- (1) Kreteria TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada Pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (2) Alokasi TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sesuai kemampuan keuangan daerah dan karakrestik daerah.

BAB VI
PERHITUNGAN TPP

Bagian Kesatu
Pengurangan TPP

Pasal 28

(1) Pengurangan TPP ASN diatur sebagai berikut:

- a. tidak masuk kerja tepat waktu/tidak mengikuti apel pagi/apel senin gabungan/apel gabungan lainnya/tidak mengikuti kegiatan senam jumat pagi/kegiatan ceramah agama jumat pagi:

Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan	Pengurangan Poin
TL1	5 menit-30 menit	0,25
TL2	31 menit-60 menit	0,50
TL3	60 menit-90 menit	1
TL4	91 menit keatas	1,50

- b. pulang kerja tidak tepat waktu dan tanpa keterangan:

Pulang Sebelum Waktunya (PSW)	Lama Keterlambatan	Pengurangan Poin
PSW1	1 menit-30 menit	0,25
PSW2	31 menit-60 menit	0,50
PSW3	60 menit-90 menit	1
PSW4	91 menit keatas	1,50

- c. pengurangan 3 (tiga) poin apabila tidak masuk kerja 1 (satu) hari penuh.

(2) Ketentuan pengurangan poin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku apabila ASN Daerah sudah mendapat izin dari Kepala SKPD atau atasan langsung.

(3) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. tidak masuk kerja tepat waktu, tidak mengikuti apel pagi, pulang kerja tidak tepat waktu, izin diberikan paling banyak 1 (satu) kali dalam seminggu;
- b. apel senin gabungan/apel gabungan lainnya, tidak mengikuti kegiatan senam jumat pagi, kegiatan ceramah agama jumat pagi, izin diberikan paling banyak 1 (satu) kali dalam sebulan;
- c. tidak masuk kerja 1 (satu) hari penuh, izin diberikan paling banyak 2 (dua) kali dalam sebulan.

- (4) Dalam hal ASN tidak melakukan absensi karena sedang menjalani tugas dinas, maka kehadiran dapat diperhitungkan dengan melampirkan surat undangan/disposisi/surat tugas dari pimpinan.

Pasal 29

- (1) ASN Daerah yang menjalani cuti besar atau cuti sakit selama kurang dari 6 (enam) bulan, TPP diberikan sebesar 40% (empat puluh persen) dari TPP perkelas jabatan.
- (2) ASN Daerah yang menjalani cuti sakit selama lebih dari 6 (enam) bulan sampai dengan 12 (dua belas) bulan dengan surat keterangan Dokter, TPP diberikan sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP perkelas jabatan.
- (3) ASN Daerah yang menjalani cuti, dan masuk kerjanya kurang dari 7 (tujuh) hari kerja pada bulan berjalan, maka pembayaran TPP produktivitas kerjanya maksimal sebesar 40% (empat puluh persen) dari TPP perkelas jabatan.

Bagian Kedua
Rumus Perhitungan

Pasal 30

- (1) Perhitungan pembayaran besaran TPP bagi ASN Daerah adalah besaran total TPP dikurangi dengan faktor yang menyebabkan pengurangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28.
- (2) Pembayaran TPP memperhatikan persentase penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3).
- (3) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menjumlahkan faktor-faktor yang menyebabkan pengurangan.
- (4) Total akumulasi jumlah pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) akan dikurangkan pada setiap kriteria pemberian TPP dalam jumlah persentase yang sama.
- (5) Rumus perhitungan pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:

TPP	=	TOTAL TPP - TOTAL PENGURANGAN	X	100%
SELISIH E-KINERJA	=	60%- %EKINERJA EXISTING		
SELISIH E-OFFICE	=	40%- %EOFFICE EXISTING		
TOTAL SELISIH KEDUANYA	=	JUMLAH INI AKAN MENJADI UNSUR PENGALI SETIAP KRITERIA		
TOTAL PENGURANGAN	=	%BK + %PK + 5KK + % KP		
KRITERIA	=	BEBAN KERJA (BK) PRESTASI KERJA (PK) KONDISI KERJA (KK) KELANGKAAN PROFESI (KP)		

CONTOH PERHITUNGAN

UDIN KELAS JABATAN 12	15000000
TPP KRITERIA BEBAN KERJA UDIN	4928000
TPP KRITERIA PREASTAI KERJA UDIN	7392000
TPP KRITERIA KONDISI KERJA UDIN	2680000
TPP KRITERIA KELANGKAAN PROFESI UDIN	0

CARA MENGHITUNG

EKINERJA UDIN MARET	=	90
E-OFFICE UDIN MARET	=	91%

% EKINERJA	=	(90 X 60)/100 = 54
% DISIPLIN KINERJA	=	(91 X 40)/100 = 36,4

SELISIH EKINERJA	=	60-54 = 6
SELISIH EOFFICE	=	40-36,4 = 3,6
TOTAL SELISIH E-KINERJA DAN E-OFFICE	=	6 + 3,6 = 9,6

$$= (15000000) - (9,6 * 4928000 + 9,6 * 7392000 + 9,6 * 2680000 + 9,6 * 0)$$

$$= (15000000) - (4730088 + 709632 + 257280)$$

$$= 15000000 - 1440000$$

$$= 13560000$$

(TIGA BELAS JUTA LIMA RATUS ENAM PULUH RIBU RUPIAH)

Pasal 31

Besaran TPP Pegawai ASN Daerah ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB VII
TATA CARA PENGAJUAN DAN
PEMBAYARAN TPP

Pasal 32

- (1) Kepala SKPD yang menangani kepegawaian melalui pejabat yang membidangi wajib menyampaikan dokumen daftar rekapitulasi TPP ASN kepada Kepala SKPD paling lambat pada tanggal 12 (dua belas) awal bulan berikutnya.
- (2) Kepala SKPD wajib melakukan verifikasi terhadap dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebelum diserahkan kepada Kepala SKPD yang menangani keuangan Daerah dengan membubuhkan paraf pada setiap lembar dokumen.

- (3) Berdasarkan daftar rekapitulasi yang sudah diverifikasi kepala SKPD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), SKPD mengajukan pencairan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pembayaran TPP dilakukan paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya.

Pasal 33

Tata cara pembayaran TPP untuk ASN JF pada Puskesmas dan RSUD dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 34

- (1) Pajak penghasilan atas TPP ASN Daerah dihitung berdasarkan TPP yang diterima oleh ASN yang bersangkutan setelah perhitungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30.
- (2) Pajak penghasilan atas TPP ASN Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada APBD.

Pasal 35

Mekanisme pembayaran TPP ASN Daerah yang mutasi, baik antar SKPD atau mutasi dari Pemerintah Daerah lain, dibayarkan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. apabila ASN Daerah dimutasi antar SKPD terhitung sebelum tanggal 15 (lima belas) maka pembayaran TPP dilakukan oleh SKPD baru;
- b. apabila ASN Daerah dimutasi antar SKPD terhitung dari tanggal 15 (lima belas) atau setelahnya maka pembayaran TPP dilakukan oleh SKPD lama; dan
- c. ASN dari kementerian/lembaga/provinsi/kota/kabupaten lain yang mutasi menjadi ASN Daerah, pemberian TPP terhitung sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas dan dibuktikan dengan surat perintah melaksanakan tugas dan pembayaran TPP dapat dilaksanakan berdasarkan kesiapan anggaran pada SKPD tempat bertugas.

BAB VIII PENGHAPUSAN TPP

Pasal 36

TPP tidak diberikan kepada ASN Daerah karena:

- a. menjalani sakit yang lebih dari 12 (dua belas) bulan;
- b. diberhentikan sebagai Pegawai ASN Daerah;
- c. mengambil masa persiapan pensiun;
- d. berstatus sebagai pegawai titipan di luar instansi Pemerintah Daerah;
- e. menjalani hukuman pidana yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- f. mengambil cuti diluar tanggungan negara; dan

- g. diperbantukan ke instansi lain di luar Pemerintah Daerah dan menerima tunjangan dari instansi tersebut.

BAB IX
PENAMBAHAN ANGGARAN
Pasal 37

- (1) Penambahan anggaran untuk pembayaran TPP dapat terjadi karena adanya:
 - a. kenaikan kelas jabatan; atau
 - b. mutasi ASN; atau
 - c. kebijakan pemerintah pusat terkait pengalokasian tunjangan hari raya dan gaji ketigabelas.
- (2) Bagi SKPD yang mengalami penambahan anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melaporkan besarnya kekurangan anggaran dalam pembayaran TPP kepada SKPD yang menangani Keuangan Daerah untuk melakukan penyesuaian anggaran.
- (3) Kenaikan kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a harus mengacu pada hasil evaluasi jabatan.

BAB X
EVALUASI PELAKSANAAN

Pasal 38

- (1) Pemerintah Daerah wajib melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan pemberian TPP ASN Daerah, minimal per semester dalam setahun
- (2) Pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim pelaksana TPP ASN Daerah.
- (3) Tim Pelaksana TPP ASN Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diketuai oleh Sekretaris Daerah, serta sekurang-kurangnya beranggotakan unsur perangkat daerah yang membidangi:
 - a. pengelolaan keuangan daerah;
 - b. organisasi;
 - c. hukum;
 - d. kepegawaian;
 - e. perencanaan;
 - f. komunikasi informatika; dan
 - g. pengawasan.
- (4) Tim pelaksana TPP ASN Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), mempunyai tugas sebagai berikut:
 - a. melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan TPP; dan
 - b. bertanggung jawab menyampaikan laporan hasil pelaksanaan penetapan TPP ASN setiap akhir tahun kepada Kementerian Dalam Negeri.
- (5) Tim pelaksana TPP ASN Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB XI KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 39

- (1) Ketentuan mengenai pelaksana tugas atau pejabat adalah sebagai berikut:
 - a. ASN Daerah yang menduduki jabatan sebagai pelaksana tugas atau pejabat pada jabatan yang setingkat, menerima TPP pada posisi jabatan definitif ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP perkelas jabatan pada pelaksana tugas atau pejabat yang dipangku.
 - b. ASN Daerah yang menduduki jabatan sebagai pelaksana tugas atau pejabat pada jabatan setingkat lebih tinggi diatas jabatan definitif, diberikan TPP berdasarkan jabatan pelaksana tugas atau pejabat yang menjadi tanggungjawabnya.
- (2) TPP ASN jabatan pelaksana tugas atau pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan apabila melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kurang dari 1(satu) bulan kalender.

Pasal 40

Kepala SKPD dilarang memberikan tambahan penghasilan selain yang diatur dalam Peraturan Bupati ini.

Pasal 41

ASN Daerah tidak boleh menerima honorarium dari Tim Pelaksana Kegiatan atau Panitia Kegiatan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi di SKPDnya.

Pasal 42

Direktur RSUD yang berstatus sebagai ASN dan berkedudukan sebagai dokter spesialis diberikan salah satu dari TPP ASN yang tertinggi berdasarkan kelas jabatan yang melekat pada dirinya.

Pasal 43

- (1) Dalam hal belum ditetapkannya kelas jabatan dan/atau tidak tersedianya kotak/wadah jabatan pada peta jabatan, TPP diberikan berdasarkan TPP pada kelas jabatan terendah sesuai peta jabatan di SKPD nya.
- (2) ASN Daerah yang sebelumnya menduduki Jabatan Struktural yang kemudian ditempatkan pada jabatan yang belum tersedia wadah jabatannya diberikan TPP jabatan pada kelas 7.

Pasal 44

- (1) Pemberian TPP dapat ditunda pelaksanaannya bagi ASN Daerah yang belum memenuhi kewajibannya terkait :
 - a. laporan harta kekayaan penyelenggara negara;
 - b. laporan barang milik daerah;

- c. laporan tuntutan perbendaharaan dan tuntutan ganti rugi; dan
 - d. gratifikasi.
- (2) Penundaan pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Kepala SKPD berdasarkan laporan dari Inspektorat.
 - (3) Pencairan TPP yang ditunda dapat dibayarkan SKPD, apabila mendapat rekomendasi pemenuhan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dari Inspektorat.

BAB XII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 45

- (1) Apabila pengoperasian aplikasi e-office, e-kinerja ataupun aplikasi terintegrasi kepegawaian dan keuangan terjadi permasalahan jaringan, maka pelaksanaannya dapat dilakukan secara manual.
- (2) SKPD yang menangani pengoperasian aplikasi dan jaringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus segera menyelesaikan permasalahan jaringan agar dapat berjalan secara online.

Pasal 46

- (1) Apabila sistem aplikasi *e-office* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) terjadi kendala karena listrik padam maka penghitungan nilai kehadiran pegawai dapat dilaksanakan secara manual.
- (2) Pelaporan perhitungan nilai kehadiran secara manual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh SKPD untuk disampaikan secara tertulis kepada Kepala SKPD yang menangani kepegawaian.
- (3) Hasil rekapitulasi kehadiran ASN Daerah secara manual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat oleh SKPD dan disampaikan kepada SKPD yang menangani kepegawaian sebelum tanggal 5 (lima) bulan berikutnya

Pasal 47

- (1) Pembayaran TPP bulan Desember dapat dibayarkan pada bulan berkenaan dan/atau bulan Januari tahun berikutnya.
- (2) Dalam hal pembayaran TPP dilakukan pada bulan Desember sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperhitungkan secara penuh 100 % (seratus persen) baik kehadiran atau pun kinerjanya, sesuai dengan kelas jabatan tanpa adanya pengurangan.

Pasal 48

Pertimbangan objektif lainnya berupa jasa pelayanan kesehatan dapat diberikan sesuai mekanisme peraturan perundang-undangan.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 49

Dengan berlakunya Peraturan Bupati ini, maka Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2023 Nomor 2) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Balangan Nomor 7 Tahun 2024 tentang Peraturan Bupati Balangan Nomor 2 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2024 Nomor 7), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 50

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Paringin
pada tanggal 13 Mei 2024



BUPATI BALANGAN,

ttd

H. ABDUL HADI

Diundangkan di Paringin
pada tanggal 13 Mei 2024



SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BALANGAN,

ttd

H. SUTIKNO

Salinan sesuai dengan aslinya



KABALHUKUM SETDA
KABUPATEN BALANGAN

MUHAMMAD ROJI, SH

NIP. 19830710 201001 1 020