



# **BUPATI SRAGEN PROVINSI JAWA TENGAH**

PERATURAN BUPATI SRAGEN  
NOMOR 4 TAHUN 2021

TENTANG

PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SRAGEN,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);  
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);  
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. 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);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
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 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);

12. Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 165), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 130);
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 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisa 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 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah;
17. 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);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 2 Tahun 2009 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2009 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Nomor 1);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sragen (Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2016 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Nomor 3), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan

Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sragen (Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2019 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Nomor 13);

21. Peraturan Bupati Sragen Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pengaturan Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen (Berita Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2015 Nomor 3) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Sragen Nomor 59 Tahun 2016 tentang Perubahan Pertama Peraturan Bupati Sragen Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pengaturan Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen (Berita Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2016 Nomor 59);
22. Peraturan Bupati Sragen Nomor 87 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah dan Staf Ahli (Berita Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2016 Nomor 87), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Sragen Nomor 63 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Sragen Nomor 87 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah dan Staf Ahli (Berita Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2019 Nomor 63);
23. Peraturan Bupati Sragen Nomor 45 Tahun 2020 tentang Penetapan Hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen (Berita Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2020 Nomor 45);
24. Peraturan Bupati Sragen Nomor 71 Tahun 2020 tentang Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen (Berita Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2020 Nomor 71);

#### MEMUTUSKAN:

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

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Sragen.
2. Bupati adalah Bupati Sragen.

3. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen yang merupakan unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. 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.
7. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah warga negara Indonesia yang telah lulus tes seleksi penerimaan calon PNS, tetapi belum melakukan kewajiban untuk memenuhi syarat sebagai PNS.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
9. Penugasan khusus adalah penugasan Pegawai untuk melaksanakan tugas Jabatan secara khusus di luar Perangkat Daerah dalam jangka waktu tertentu.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai dalam suatu satuan organisasi.
11. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

12. Instansi pemerintah lain adalah instansi di luar Kabupaten Sragen, baik pusat, provinsi, kabupaten/kota, termasuk dalam pengertian ini adalah pemerintah desa.
13. Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan selain gaji pokok dan tunjangan lainnya yang sah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
14. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS 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 berdasarkan nilai suatu jabatan.
15. Beban Kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu.
16. Disiplin adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
17. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
18. Keadaan kahar (*force majeure*) adalah suatu kejadian yang terjadi di luar kemampuan manusia dan tidak dapat dihindarkan sehingga suatu kegiatan tidak dapat dilaksanakan atau tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya yang harus dinyatakan oleh pejabat/instansi yang berwenang.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) TPP diberikan dengan maksud untuk mewujudkan terlaksananya pemberian tunjangan perbaikan penghasilan kepada Pegawai ASN yang bersumber dari APBD selain gaji, sebagai penghargaan atas capaian kinerja, disiplin, dan tanggung jawab terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia, pemerintah, dan masyarakat.

- (2) Pemberian TPP bertujuan untuk:
  - a. meningkatkan disiplin Pegawai ASN;
  - b. meningkatkan motivasi kerja Pegawai ASN;
  - c. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
  - d. meningkatkan kinerja Pegawai ASN;
  - e. meningkatkan keadilan dan kesejahteraan Pegawai ASN;
  - f. meningkatkan integritas Pegawai ASN; dan
  - g. meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah.

### BAB III RUANG LINGKUP

#### Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

1. Prinsip Pemberian TPP;
2. Penetapan Besaran TPP (*Basic* TPP);
3. Kriteria Pemberian TPP;
4. Faktor Pengurang TPP;
5. Alokasi Anggaran, Penghitungan, dan Pembayaran TPP; dan
6. Pembinaan dan Pengawasan.

### BAB IV PRINSIP PEMBERIAN TPP

#### Bagian Kesatu Prinsip-prinsip Umum Pemberian TPP

#### Pasal 4

- (1) Pemberian TPP menggunakan prinsip-prinsip umum sebagai berikut:
  - a. kepastian hukum;
  - b. akuntabel;
  - c. proporsionalitas;
  - d. efektif dan efisien;
  - e. keadilan dan kesetaraan;
  - f. kesejahteraan; dan
  - g. optimalisasi.
- (2) Kepastian hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.
- (3) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Proporsionalitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Pegawai ASN.
- (5) Efektif dan efisien sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan.
- (6) Keadilan dan kesetaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN.
- (7) Kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan Pegawai ASN.
- (8) Optimalisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

## Bagian Kedua Prinsip-prinsip Khusus Pemberian TPP

### Pasal 5

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya, Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen dapat diberikan TPP setiap bulan.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan tambahan bulan sesuai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang gaji.
- (3) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) memperhatikan kemampuan keuangan daerah.

### Pasal 6

TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 tidak diberikan apabila:

- a. sedang menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
- b. diberhentikan sementara sebagai PNS dan/atau dari jabatannya karena diangkat menjadi Pejabat Negara atau Komisioner atau Anggota Lembaga Non Struktural;
- c. diberhentikan sementara sebagai PNS dan/atau dari jabatannya karena menjalani hukuman pidana kurungan atau penjara yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

- d. diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai PNS;
- e. cuti di luar tanggungan negara; atau
- f. diberikan bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.

#### Pasal 7

TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ditunda pemberiannya apabila:

- a. belum mengirimkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) bagi pegawai ASN yang wajib LHKPN;
- b. masih memiliki permasalahan yang berkaitan dengan Barang Milik Daerah (BMD);
- c. tersangkut dengan permasalahan penyelesaian kerugian negara/daerah yang sedang ditangani oleh Tim Penyelesaian Kerugian Daerah dan/atau Majelis Pertimbangan Tuntutan Perbendaharaan/Tuntutan Ganti Rugi (TP/TGR); atau
- d. terbukti menerima gratifikasi dan belum melaporkan.

#### Pasal 8

- (1) Pegawai ASN yang mengalami mutasi ke Perangkat Daerah lain, maka pemberian TPP dibebankan pada Perangkat Daerah tempat bertugas yang baru dihitung mulai Pegawai ASN yang bersangkutan melaksanakan tugas pada Perangkat Daerah tersebut.
- (2) Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk unsur kinerja Perangkat Daerah didasarkan pada kinerja Perangkat Daerah sebelumnya sampai dengan akhir tahun anggaran.

#### Pasal 9

- (1) Pemberian TPP bagi Pegawai ASN dari instansi pemerintah lain yang mutasi ke Perangkat Daerah, diberikan apabila yang bersangkutan telah melaksanakan tugas selama jangka waktu 1 (satu) bulan penuh dibuktikan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT).
- (2) Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk unsur kinerja Perangkat Daerah didasarkan pada kinerja Perangkat Daerah dimana yang bersangkutan melaksanakan tugas.

#### Pasal 10

- (1) Pegawai ASN yang mendapatkan penugasan khusus pada instansi pemerintah lain atau institusi atau organisasi yang ada di Kabupaten Sragen, maka kepada Pegawai ASN yang bersangkutan tidak diberikan TPP.
- (2) Apabila instansi pemerintah lain atau institusi atau organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum mengatur tentang tunjangan kinerja atau tunjangan dengan sebutan lain, maka kepada Pegawai ASN yang bersangkutan diberikan TPP.
- (3) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. unsur kinerja Perangkat Daerah didasarkan pada kinerja Perangkat Daerah dimana yang bersangkutan tercantum sebagai Pegawai ASN; dan
  - b. unsur disiplin Pegawai ASN didasarkan pada instansi pemerintah lain atau institusi atau organisasi yang bersangkutan.

#### Pasal 11

- (1) TPP tambahan diberikan kepada Pegawai ASN yang diberi tugas oleh PPK merangkap sebagai Pelaksana Tugas (Plt.) atau Pelaksana Harian (Plh.) atau pejabat, dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau pejabat ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP Pegawai ASN dalam jabatan sebagai Plt. atau Plh. atau pejabat pada jabatan yang dirangkapnya;
  - b. pejabat setingkat yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau pejabat jabatan lain menerima TPP Pegawai ASN yang lebih tinggi ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP Pegawai ASN yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya; dan
  - c. pejabat satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau pejabat hanya menerima TPP Pegawai ASN pada jabatan TPP Pegawai ASN yang tertinggi.
- (2) TPP tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan dihitung mulai tanggal menjabat sebagai Pelaksana Tugas (Plt.) atau Pelaksana Harian (Plh.) atau pejabat.

#### Pasal 12

- (1) CPNS diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen) dari besaran TPP yang diterimakan sesuai kelas jabatannya.
- (2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan terhitung mulai tanggal Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT).

#### Pasal 13

Pajak penghasilan dan iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang dikenakan atas pemberian TPP sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 14

Dengan diberikannya TPP, maka pemberian honorarium bagi Pegawai ASN dilaksanakan secara selektif, efektif, dan efisien sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB V

#### PENETAPAN BESARAN TPP (*BASIC* TPP)

#### Pasal 15

- (1) Penetapan besaran TPP (*basic* TPP) didasarkan pada parameter sebagai berikut:
  - a. Kelas Jabatan;
  - b. Tunjangan Kinerja Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia;
  - c. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
  - d. Indeks Kemahalan Konstruksi; dan
  - e. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Besaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:  
(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).

#### Pasal 16

Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf a ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan sebagai suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan.

#### Pasal 17

Tunjangan Kinerja Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf b ditentukan berdasarkan Peraturan Presiden yang mengatur tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

#### Pasal 18

- (1) Indeks Kapasitas Fiskal Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf c adalah kemampuan keuangan masing-masing daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.
- (2) Indeks 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.
- (3) Masing-masing kelompok kapasitas fiskal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan bobot dalam penentuan besaran TPP sebagai berikut:
  - a. Kelompok Kapasitas Fiskal Sangat Tinggi, diberi bobot 1,00 (satu koma nol nol);
  - b. Kelompok Kapasitas Fiskal Tinggi, diberi bobot 0,85 (nol koma delapan puluh lima);
  - c. Kelompok Kapasitas Fiskal Sedang, diberi bobot 0,70 (nol koma tujuh puluh);
  - d. Kelompok Kapasitas Fiskal Rendah, diberi bobot 0,55 (nol koma lima puluh lima); atau
  - e. Kelompok Kapasitas Fiskal Sangat Rendah, diberi bobot 0,40 (nol koma empat puluh).

#### Pasal 19

- (1) Indeks Kemahalan Konstruksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf d digunakan sebagai parameter penghubung (*proxy*) untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu daerah, semakin sulit letak geografis suatu daerah maka semakin tinggi pula tingkat harga di daerah tersebut.
- (2) Indeks Kemahalan Konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai faktor koreksi tingkat kemahalan masing-masing daerah, yang diperoleh dari perbandingan Indeks Kemahalan Konstruksi masing-masing daerah dengan Indeks Kemahalan Konstruksi dimana kantor Badan Pemeriksa Keuangan pusat berada di kota Jakarta Pusat Provinsi DKI Jakarta.

## Pasal 20

- (1) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf e terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan pemerintah daerah.
- (2) Komponen variabel pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan bobot 90% (sembilan puluh persen), terdiri atas:
  - a. Opini Laporan Keuangan, diberi bobot 30% (tiga puluh persen);
  - b. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, diberi bobot 25% (dua puluh lima persen);
  - c. Kematangan Penataan Perangkat Daerah, diberi bobot 10% (sepuluh persen);
  - d. Indeks Inovasi Daerah, diberi bobot 3% (tiga persen);
  - e. Prestasi Kerja Pemerintah Daerah, diberi bobot 18% (delapan belas persen);
  - f. Rasio Belanja Perjalanan Dinas, diberi bobot 2% (dua persen); dan
  - g. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah, diberi bobot 2% (dua persen).
- (3) Komponen variabel hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan bobot 10% (sepuluh persen), terdiri atas:
  - a. Indeks Pembangunan Manusia, diberi bobot 6% (enam persen); dan
  - b. Indeks Gini Ratio, diberi bobot 4% (empat persen).
- (4) Skor Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:
$$(\sum ((0,30 \times \text{Skor Opini Laporan Keuangan}) + (0,25 \times \text{Skor Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah}) + (0,10 \times \text{Skor Kematangan Penataan Perangkat Daerah}) + (0,03 \times \text{Skor Indeks Inovasi Daerah}) + (0,18 \times \text{Skor Prestasi Kerja Pemerintah Daerah}) + (0,02 \times \text{Skor Rasio Belanja Perjalanan Dinas}) + (0,02 \times \text{Skor Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah})) + (\sum ((0,06 \times \text{Skor Indeks Pembangunan Manusia}) + (0,04 \times \text{Skor Indeks Gini Ratio}))))).$$
- (5) Hasil skor sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diberikan bobot dalam penentuan besaran TPP sebagai berikut:
  - a. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor di atas 800, diberi bobot 1,00 (satu koma nol nol);

- b. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor 701 sampai dengan 800, diberi bobot 0,90 (nol koma sembilan puluh);
- c. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor 601 sampai dengan 700, diberi bobot 0,80 (nol koma delapan puluh);
- d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor 501 sampai dengan 600, diberi bobot 0,70 (nol koma tujuh puluh); atau
- e. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor di bawah 501, diberi bobot 0,60 (nol koma enam puluh).

#### Pasal 21

- (1) Opini Laporan Keuangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a dinilai berdasarkan kategori sebagai berikut:
  - a. Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) pada tahun terakhir, diberi nilai 1.000 (seribu);
  - b. Wajar Dengan Pengecualian (WDP) pada tahun terakhir, diberi nilai 750 (tujuh ratus lima puluh);
  - c. Tidak Wajar pada tahun terakhir, diberi nilai 500 (lima ratus); atau
  - d. Tidak Memberikan Pendapat pada tahun terakhir, diberi nilai 250 (dua ratus lima puluh).
- (2) Skor Opini Laporan Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari hasil perkalian antara bobot dengan nilai sesuai kategori.

#### Pasal 22

- (1) Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf b dinilai berdasarkan kategori sebagai berikut:
  - a. LPPD Sangat Tinggi, diberi nilai 1.000 (seribu);
  - b. LPPD Tinggi, diberi nilai 750 (tujuh ratus lima puluh);
  - c. LPPD Sedang, diberi nilai 500 (lima ratus); atau
  - d. LPPD Rendah, diberi nilai 250 (dua ratus lima puluh).
- (2) Skor Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari hasil perkalian antara bobot dengan nilai sesuai kategori.

#### Pasal 23

- (1) Kematangan Penataan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf c dinilai berdasarkan kategori sebagai berikut:

- a. Tingkat Kematangan Sangat Tinggi, diberi nilai 1.000 (seribu);
  - b. Tingkat Kematangan Tinggi, diberi nilai 800 (delapan ratus);
  - c. Tingkat Kematangan Sedang, diberi nilai 600 (enam ratus);
  - d. Tingkat Kematangan Rendah, diberi nilai 400 (empat ratus); atau
  - e. Tingkat Kematangan Sangat Rendah, diberi nilai 200 (dua ratus).
- (2) Skor Kematangan Penataan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari hasil perkalian antara bobot dengan nilai sesuai kategori.

#### Pasal 24

- (1) Indeks Inovasi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf d dinilai berdasarkan kategori sebagai berikut:
- a. Indeks Inovasi Daerah di atas 1.000, diberi nilai 1.000 (seribu);
  - b. Indeks Inovasi Daerah 501 sampai dengan 1.000, diberi nilai 800 (delapan ratus);
  - c. Indeks Inovasi Daerah 301 sampai dengan 500, diberi nilai 600 (enam ratus);
  - d. Indeks Inovasi Daerah 1 sampai dengan 300, diberi nilai 400 (empat ratus); atau
  - e. Indeks Inovasi Daerah di bawah 1, diberi nilai 200 (dua ratus).
- (2) Skor Indeks Inovasi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari hasil perkalian antara bobot dengan nilai sesuai kategori.

#### Pasal 25

- (1) Prestasi Kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf e dinilai berdasarkan kategori sebagai berikut:
- a. Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja di atas 1,00 dengan prestasi kerja Sangat Baik (A), diberi nilai 1.000 (seribu);
  - b. Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,90 sampai dengan 1,00 dengan prestasi kerja Baik (B), diberi nilai 800 (delapan ratus);
  - c. Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,70 sampai dengan 0,89 dengan prestasi kerja Cukup (C), diberi nilai 600 (enam ratus);

- d. Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,50 sampai dengan 0,69 dengan prestasi kerja Sedang (D), diberi nilai 400 (empat ratus); atau
  - e. Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja di bawah 0,50 dengan prestasi kerja Kurang (E), diberi nilai 200 (dua ratus).
- (2) Skor Prestasi Kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari hasil perkalian antara bobot dengan nilai sesuai kategori.

#### Pasal 26

- (1) Rasio Belanja Perjalanan Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf f dinilai berdasarkan kategori sebagai berikut:
- a. Besaran Belanja Perjalanan Dinas di bawah atau sama dengan 2%, diberi nilai 1.000 (seribu);
  - b. Besaran Belanja Perjalanan Dinas 2,01% sampai dengan 4%, diberi nilai 800 (delapan ratus);
  - c. Besaran Belanja Perjalanan Dinas 4,01% sampai dengan 6%, diberi nilai 600 (enam ratus);
  - d. Besaran Belanja Perjalanan Dinas 6,01% sampai dengan 8%, diberi nilai 400 (empat ratus); atau
  - e. Besaran Belanja Perjalanan Dinas di atas 8%, diberi nilai 200 (dua ratus).
- (2) Skor Rasio Belanja Perjalanan Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari hasil perkalian antara bobot dengan nilai sesuai kategori.

#### Pasal 27

- (1) Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf g dinilai berdasarkan kategori sebagai berikut:
- a. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah di atas 80, diberi nilai 1.000 (seribu);
  - b. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 71 sampai dengan 80, diberi nilai 800 (delapan ratus);
  - c. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 61 sampai dengan 70, diberi nilai 600 (enam ratus);
  - d. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 51 sampai dengan 60, diberi nilai 400 (empat ratus); atau
  - e. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah di bawah 51, diberi nilai 200 (dua ratus).
- (2) Skor Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari hasil perkalian antara bobot dengan nilai sesuai kategori.

#### Pasal 28

- (1) Indeks Pembangunan Manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf a dinilai berdasarkan kategori sebagai berikut:
  - a. Besaran Indeks Pembangunan Manusia di atas atau sama dengan 80, diberi nilai 1.000 (seribu);
  - b. Besaran Indeks Pembangunan Manusia 70 sampai dengan 79, diberi nilai 750 (tujuh ratus lima puluh);
  - c. Besaran Indeks Pembangunan Manusia 60 sampai dengan 69, diberi nilai 500 (lima ratus); atau
  - d. Besaran Indeks Pembangunan Manusia di bawah 60, diberi nilai 250 (dua ratus lima puluh).
- (2) Skor Indeks Pembangunan Manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari hasil perkalian antara bobot dengan nilai sesuai kategori.

#### Pasal 29

- (1) Indeks Gini Ratio sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf b dinilai berdasarkan kategori sebagai berikut:
  - a. Indeks Gini Ratio di bawah atau sama dengan 0,35, diberi nilai 1.000 (seribu);
  - b. Indeks Gini Ratio 0,36 sampai dengan 0,49, diberi nilai 700 (tujuh ratus); atau
  - c. Indeks Gini Ratio di atas atau sama dengan 0,50, diberi nilai 350 (tiga ratus lima puluh).
- (2) Skor Indeks Gini Ratio sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari hasil perkalian antara bobot dengan nilai sesuai kategori.

### BAB VI

#### KRITERIA PEMBERIAN TPP

#### Pasal 30

- (1) TPP diberikan dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. TPP berdasarkan beban kerja;
  - b. TPP berdasarkan prestasi kerja;
  - c. TPP berdasarkan tempat bertugas;
  - d. TPP berdasarkan kondisi kerja;
  - e. TPP berdasarkan kelangkaan profesi; dan/atau
  - f. TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.
- (2) TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal minimal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan atau batas waktu normal minimal 170 (seratus tujuh puluh) jam perbulan.

- (3) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada Pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan di atasnya.
- (4) TPP berdasarkan tempat bertugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.
- (5) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki risiko tinggi, seperti risiko kesehatan, keamanan jiwa, dan lainnya, yaitu pekerjaan pada kriteria sebagai berikut:
  - a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
  - b. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radioaktif;
  - c. pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
  - d. pekerjaan yang berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
  - e. pekerjaan yang satu tingkat di bawahnya tidak ada pejabatnya; dan/atau
  - f. pekerjaan yang satu tingkat di bawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada jabatan struktural di bawahnya.
- (6) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
  - a. keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus dan kualifikasi Pegawai ASN sangat sedikit atau hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud; atau
  - b. melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah.
- (7) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f diberikan kepada Pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan dan belum diwadahi pada TPP berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi, antara lain:
  - a. Insentif Pemungutan Pajak Daerah, terdiri dari:
    - 1). Insentif Pemungutan Pajak Hotel;
    - 2). Insentif Pemungutan Pajak Restoran;

- 3). Insentif Pemungutan Pajak Hiburan;
  - 4). Insentif Pemungutan Pajak Reklame;
  - 5). Insentif Pemungutan Pajak Penerangan Jalan;
  - 6). Insentif Pemungutan Pajak Parkir;
  - 7). Insentif Pemungutan Pajak Air Tanah;
  - 8). Insentif Pemungutan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan;
  - 9). Insentif Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan; dan/atau
  - 10). Insentif Pemungutan Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan.
- b. Insentif Pemungutan Retribusi Daerah, terdiri dari:
- 1). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Umum-Pelayanan Persampahan/Kebersihan;
  - 2). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Umum-Pelayanan Pemakaman dan Pengabuan Mayat;
  - 3). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Umum-Pelayanan Parkir di Tepi Jalan Umum;
  - 4). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Umum-Pelayanan Pasar;
  - 5). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Umum-Pengujian Kendaraan Bermotor;
  - 6). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Umum-Penggantian Biaya Cetak Peta;
  - 7). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Umum-Penyediaan dan/atau Penyedotan Kakus;
  - 8). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Umum-Pelayanan Tera/Tera Ulang;
  - 9). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Umum-Pengawasan dan Pengendalian Menara Telekomunikasi;
  - 10). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Usaha-Pemakaian Kekayaan Daerah;
  - 11). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Usaha-Terminal;
  - 12). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Usaha-Tempat Khusus Parkir;
  - 13). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Usaha-Rumah Potong Hewan;
  - 14). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Usaha-Tempat Rekreasi dan Olahraga;
  - 15). Insentif Pemungutan Retribusi Jasa Usaha-Penjualan Produksi Usaha Daerah;
  - 16). Insentif Pemungutan Retribusi Daerah-Izin Mendirikan Bangunan;

- 17). Insentif Pemungutan Retribusi Perizinan Tertentu-Izin Trayek Untuk Menyediakan Pelayanan Angkutan Umum; dan/atau
  - 18). Insentif Pemungutan Retribusi Perizinan Tertentu-Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).
- c. Tunjangan Profesi Guru (TPG);
  - d. Tunjangan Khusus Guru (TKG);
  - e. Tambahan Penghasilan (Tamsil) Guru;
  - f. Jasa Pelayanan Kesehatan;
  - g. Jasa Pelayanan Lainnya Sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan; atau
  - h. Tambahan Penghasilan Lainnya Sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 31

Alokasi besaran pemberian TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) ditentukan sebagai berikut:

- a. TPP berdasarkan beban kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran *basic* TPP;
- b. TPP berdasarkan prestasi kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran *basic* TPP;
- c. TPP berdasarkan tempat bertugas paling tinggi sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran *basic* TPP;
- d. TPP berdasarkan kondisi kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran *basic* TPP;
- e. TPP berdasarkan kelangkaan profesi sesuai kemampuan keuangan daerah atau minimal sebesar 10% (sepuluh persen) dari besaran *basic* TPP; dan
- f. TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah.

#### Pasal 32

- (1) Penerimaan TPP kepada Pegawai ASN berdasarkan ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Penerimaan TPP kepada Pegawai ASN berdasarkan ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf f diberikan setelah mendapatkan persetujuan dari PPK.

#### Pasal 33

Dikecualikan dari ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e bagi Pegawai ASN yang mendapatkan Tunjangan Profesi Guru (TPG), Tunjangan Khusus Guru (TKG), dan Tambahan Penghasilan (Tamsil) Guru.

BAB VII  
FAKTOR PENGURANG TPP

Pasal 34

- (1) Faktor pengurang besaran TPP yang dibayarkan kepada Pegawai ASN terdiri dari produktivitas kerja dan disiplin kerja.
- (2) Pembobotan faktor pengurang besaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
  - a. produktivitas kerja, diberi bobot 60% (enam puluh persen); dan
  - b. disiplin kerja, diberi bobot 40% (empat puluh persen).

Pasal 35

Produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) diukur dengan 2 (dua) unsur, meliputi kinerja Perangkat Daerah dan kinerja Pegawai ASN.

Pasal 36

- (1) Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 didasarkan pada hasil penyerapan anggaran Perangkat Daerah pada tahun sebelumnya.
- (2) Hasil penyerapan anggaran Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menentukan pemberian TPP sebagai berikut:
  - a. Perangkat Daerah yang penyerapan anggarannya 80% sampai dengan 100%, maka kepada Pegawai ASN dikenakan pengurangan TPP sebesar 0% (nol persen) dari nilai bobot produktivitas kerja;
  - b. Perangkat Daerah yang penyerapan anggarannya 60% sampai dengan 79,99%, maka kepada Pegawai ASN dikenakan pengurangan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari nilai bobot produktivitas kerja;
  - c. Perangkat Daerah yang penyerapan anggarannya 40% sampai dengan 59,99%, maka kepada Pegawai ASN dikenakan pengurangan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari nilai bobot produktivitas kerja; atau
  - d. Perangkat Daerah yang penyerapan anggarannya kurang dari 40%, maka kepada Pegawai ASN dikenakan pengurangan TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari nilai bobot produktivitas kerja.

#### Pasal 37

- (1) Kinerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 didasarkan pada penilaian prestasi kerja Pegawai ASN pada tahun sebelumnya.
- (2) Penilaian prestasi kerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menentukan pemberian TPP sebagai berikut:
  - a. Pegawai ASN yang mendapatkan nilai prestasi kerja dengan sebutan Sangat Baik atau Baik, maka kepada Pegawai ASN tersebut dikenakan pengurangan TPP sebesar 0% (nol persen) dari nilai bobot produktivitas kerja;
  - b. Pegawai ASN yang mendapatkan nilai prestasi kerja dengan sebutan Cukup, maka kepada Pegawai ASN tersebut dikenakan pengurangan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari nilai bobot produktivitas kerja;
  - c. Pegawai ASN yang mendapatkan nilai prestasi kerja dengan sebutan Kurang, maka kepada Pegawai ASN tersebut dikenakan pengurangan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari nilai bobot produktivitas kerja; atau
  - d. Pegawai ASN yang mendapatkan nilai prestasi kerja dengan sebutan Buruk, maka kepada Pegawai ASN tersebut dikenakan pengurangan TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari nilai bobot produktivitas kerja.

#### Pasal 38

Jumlah akumulasi pengurang besaran TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (2) dan Pasal 37 ayat (2) paling banyak sebesar 100% (seratus persen) dari bobot produktivitas kerja.

#### Pasal 39

Disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) diukur dengan 2 (dua) unsur, meliputi disiplin Pegawai ASN dan penjatuhan hukuman disiplin.

#### Pasal 40

- (1) Disiplin Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 didasarkan pada kehadiran Pegawai ASN yaitu mengisi daftar hadir dengan menggunakan sistem kehadiran elektronik sesuai ketentuan hari dan jam kerja yang telah ditetapkan.
- (2) Pengisian daftar hadir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja.

- (3) Kehadiran Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menentukan indikator kehadiran Pegawai ASN sebagai berikut:
- Tidak masuk kerja;
  - Terlambat masuk kerja;
  - Pulang kerja sebelum waktunya;
  - Masuk kerja tidak mengisi daftar hadir masuk kerja dan/atau pulang kerja.
- (4) Pegawai ASN yang tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, maka kepada Pegawai ASN tersebut dikenakan pengurangan TPP sebesar 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja dari nilai bobot disiplin kerja.
- (5) Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, maka kepada Pegawai ASN tersebut dikenakan pengurangan TPP dari nilai bobot disiplin kerja 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	1,5%

- (6) Pegawai ASN yang pulang kerja sebelum waktunya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, maka kepada Pegawai ASN tersebut dikenakan pengurangan TPP dari nilai bobot disiplin kerja 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	1,5%

- (7) Pegawai ASN yang masuk kerja tidak mengisi daftar hadir masuk kerja dan/atau pulang kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, maka kepada Pegawai ASN tersebut dikenakan pengurangan TPP dari nilai bobot disiplin kerja sebagai berikut:

- a. tidak mengisi daftar hadir masuk kerja sebesar 1,5%;
- b. tidak mengisi daftar hadir pulang kerja sebesar 1,5%.

Pasal 41

- (1) Penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 didasarkan pada keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang dikenakan kepada Pegawai ASN sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Keputusan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pengurangan TPP dari nilai bobot disiplin sebagai berikut:
  - a. Hukuman disiplin ringan:
    - 1). Sebesar 15 % (lima belas persen) selama 1 (satu) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;
    - 2). Sebesar 15 % (lima belas persen) selama 2 (dua) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; atau
    - 3). Sebesar 15 % (lima belas persen) selama 3 (tiga) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.
  - b. Hukuman disiplin sedang:
    - 1). Sebesar 50 % (lima puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
    - 2). Sebesar 50 % (lima puluh persen) selama 2 (dua) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; atau
    - 3). Sebesar 50 % (lima puluh persen) selama 3 (tiga) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
  - c. Hukuman disiplin berat:
    - 1). Sebesar 90 % (sembilan puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

- 2). Sebesar 90 % (sembilan puluh persen) selama 2 (dua) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- 3). Sebesar 90 % (sembilan puluh persen) selama 3 (tiga) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan; atau
- 4). Sebesar 100 % (seratus persen), jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

#### Pasal 42

Jumlah akumulasi pengurang besaran TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7), dan Pasal 41 ayat (2) paling banyak sebesar 100% (seratus persen) dari bobot disiplin kerja.

#### Pasal 43

Ketentuan hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati.

#### Pasal 44

Dikecualikan dari ketentuan Pasal 40 ayat (4), bagi Pegawai ASN yang tidak masuk kerja dengan alasan sebagai berikut:

- a. menjalani cuti bersama, tidak dikenakan pengurangan TPP;
- b. menjalani pendidikan dan pelatihan kedinasan, tidak dikenakan pengurangan TPP;
- c. karena sakit dibuktikan dengan surat keterangan dokter, dikenakan pengurangan TPP sebesar 2% (dua persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja;
- d. menjalani cuti tahunan atau cuti besar atau cuti karena alasan penting, dikenakan pengurangan TPP sebesar 2% (dua persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja; atau
- e. menjalani cuti melahirkan untuk kelahiran anak pertama, kedua, dan ketiga, dikenakan pengurangan TPP sebesar 2% (dua persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

#### Pasal 45

Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (5) dan Pegawai ASN yang pulang kerja sebelum waktunya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (6) dikenakan pengurangan TPP secara kumulatif.

#### Pasal 46

- (1) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) diberlakukan terhitung mulai pengajuan pembayaran TPP bulan berikutnya setelah Pegawai ASN menerima hukuman disiplin, apabila Pegawai ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tidak mengajukan keberatan.
- (2) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) diberlakukan terhitung mulai pengajuan pembayaran TPP bulan berikutnya setelah keputusan atas keberatan ditetapkan, apabila Pegawai ASN yang dijatuhi hukuman disiplin mengajukan keberatan.

#### Pasal 47

- (1) Dalam hal Pegawai ASN dijatuhi lebih dari satu hukuman disiplin pada bulan yang bersamaan, maka terhadap Pegawai ASN yang bersangkutan dikenakan pengurangan TPP secara kumulatif.
- (2) Dalam hal Pegawai ASN dijatuhi hukuman disiplin dan pada bulan berikutnya kembali dijatuhi hukuman disiplin, maka terhadap Pegawai ASN yang bersangkutan dikenakan pengurangan TPP secara kumulatif.

#### Pasal 48

Dikecualikan dari ketentuan Pasal 34 ayat (1) untuk pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.

### BAB VIII

#### ALOKASI ANGGARAN, PENGHITUNGAN, DAN PEMBAYARAN TPP

#### Pasal 49

Anggaran pembayaran TPP dialokasikan pada masing-masing Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD).

#### Pasal 50

- (1) Penghitungan TPP menggunakan sistem aplikasi.
- (2) Input data pada sistem aplikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari sistem-sistem aplikasi dan/atau data dari dokumen yang sah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen.

#### Pasal 51

- (1) Setiap Perangkat Daerah menunjuk petugas sebagai pengelola sistem aplikasi.
- (2) Petugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditunjuk oleh Kepala Perangkat Daerah.

#### Pasal 52

- (1) Permintaan pembayaran TPP diajukan untuk setiap bulan.
- (2) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mekanisme pembayaran non tunai melalui rekening Pegawai ASN yang bersangkutan.

#### Pasal 53

- (1) Tata cara pembayaran TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) sebagai berikut:
  - a. Petugas pengelola sistem aplikasi pada masing-masing Perangkat Daerah mengunduh rekapitulasi data kehadiran Pegawai ASN setiap awal bulan;
  - b. Pegawai ASN wajib mencermati dan mengklarifikasi lewat atasan langsungnya apabila terdapat ketidaksesuaian data kehadiran;
  - c. Pegawai ASN mengumpulkan dan menyerahkan data dukung klarifikasi kepada Petugas pengelola sistem aplikasi;
  - d. Petugas pengelola sistem aplikasi melaksanakan *entry* data unsur produktifitas kerja dan disiplin kerja, data penghitungan TPP setiap Pegawai ASN, dan menyampaikan hasil *print out* rekapitulasi hasil penghitungan TPP dan daftar penerimaan TPP kepada Kepala Perangkat Daerah;
  - e. Kepala Perangkat Daerah meneliti dan mengesahkan rekapitulasi hasil penghitungan TPP serta mengembalikan kepada petugas pengelola sistem aplikasi;
  - f. Petugas pengelola sistem aplikasi menyampaikan rekapitulasi hasil penghitungan TPP yang telah disahkan kepada Pengelola Gaji;

- g. Pengelola Gaji mengajukan kebutuhan pembayaran TPP kepada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah melalui Bendahara Pengeluaran dengan surat pengantar yang ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah;
  - h. Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah menerbitkan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) pada tanggal 8;
  - i. Bendahara Pengeluaran memberitahukan kepada Pegawai ASN bahwa pembayaran TPP telah dilaksanakan dan dapat diterima oleh setiap Pegawai ASN.
- (2) Bagan tata cara mekanisme pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
  - (3) Lembar rekapitulasi data kehadiran Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
  - (4) Lembar data unsur produktifitas kerja dan disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
  - (5) Lembar data penghitungan TPP setiap Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
  - (6) Lembar daftar penerimaan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 54

Dikecualikan dari ketentuan Pasal 53 ayat (1) untuk tata cara pembayaran TPP bulan Desember dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah menerbitkan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) pada tanggal 29; dan
- b. faktor pengurang besaran TPP dari unsur disiplin kerja sampai dengan tanggal 23.

#### Pasal 55

Kepala Perangkat Daerah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembayaran TPP setiap bulan di lingkungan Perangkat Daerah yang dipimpinnya dengan membuat Surat Pernyataan Tanggung jawab Mutlak (SPTjM).

BAB IX  
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 56

- (1) Pembinaan atas penghitungan dan pembayaran TPP dilaksanakan Atasan Langsung secara berjenjang.
- (2) Pengawasan atas pelaksanaan Peraturan Bupati ini dilaksanakan oleh Inspektorat sesuai dengan kewenangannya.

BAB X  
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 57

- (1) Keadaan kahar (*force majeure*) antara lain terjadi bencana alam, huru-hara, kebakaran di tempat bekerja, atau terjadi suatu keadaan yang menyebabkan tidak dapat hadir di kantor saat jam kerja dan/atau dilakukan pemulangan sebelum jam kerja berakhir.
- (2) Apabila terjadi keadaan kahar (*force majeure*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang menyebabkan hilangnya data kehadiran Pegawai ASN, maka kehadiran dihitung 100% (seratus persen).
- (3) keadaan kahar (*force majeure*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan surat keterangan Kepala Perangkat Daerah.

Pasal 58

- (1) Apabila terjadi kerusakan mesin pencatat kehadiran yang menyebabkan Pegawai ASN tidak dapat mencatatkan kehadiran secara elektronik, maka pencatatan kehadiran dilaksanakan secara manual.
- (2) Kerusakan mesin pencatat kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan surat pernyataan Kepala Perangkat Daerah.

BAB XI  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 59

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Pegawai ASN yang sedang menjalani Hukuman disiplin dikenakan ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati ini.

BAB XII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 60

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Sragen Nomor 13 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen (Berita Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2020 Nomor 13) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 61

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sragen  
pada tanggal 29 Januari 2021

BUPATI SRAGEN,

ttd dan cap

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

Diundangkan di Sragen  
pada tanggal 29 Januari 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SRAGEN

ttd dan cap

TATAG PRABAWANTO B.

BERITA DAERAH KABUPATEN SRAGEN TAHUN 2021 NOMOR 4

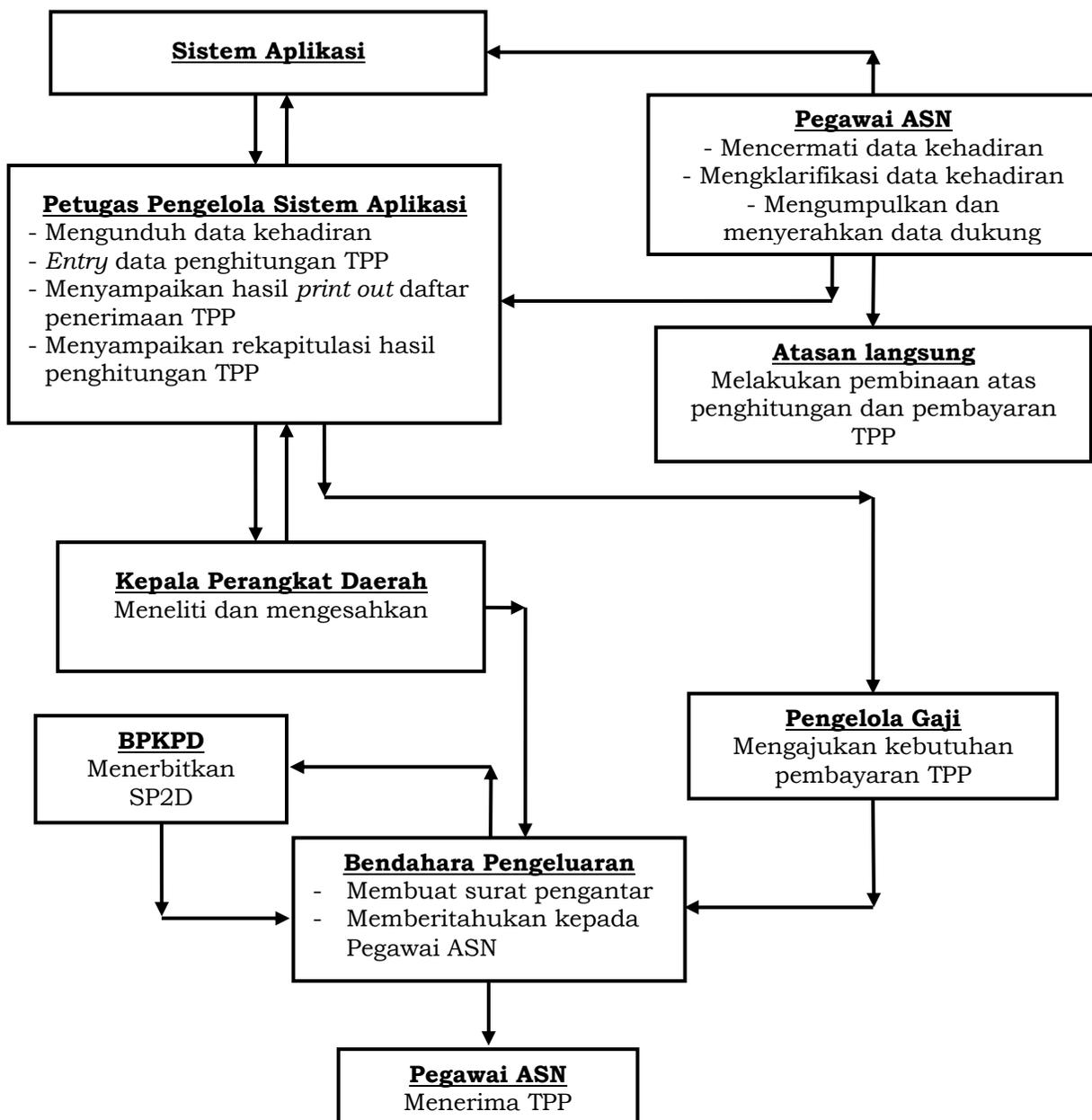
Salinan sesuai dengan aslinya  
a.n Sekretaris Daerah  
Asisten Pemerintahan dan kesra  
u.b  
Kantor Bagian Hukum  
Setda Kabupaten Sragen



Wah Yulianto, S.H., M.Si  
Pembina Tk I  
NIP. 19670725 199503 1 002

LAMPIRAN II  
 PERATURAN BUPATI SRAGEN  
 NOMOR : 4 TAHUN 2021  
 TENTANG  
 PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN  
 PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI  
 LINGKUNGAN PEMERINTAH  
 KABUPATEN SRAGEN

BAGAN TATA CARA PEMBAYARAN TPP



BUPATI SRAGEN,

ttd dan cap

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

LAMPIRAN IV  
 PERATURAN BUPATI SRAGEN  
 NOMOR : 4 TAHUN 2021  
 TENTANG  
 PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN  
 PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI  
 LINGKUNGAN PEMERINTAH  
 KABUPATEN SRAGEN

DATA UNSUR PRODUKTIVITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA

Bulan	: .....	Tahun	: .....							
Perangkat Daerah	: .....									
1. Nama	: .....									
2. NIP	: .....									
3. Pangkat/Gol. Ruang	: .....									
4. Jabatan	: .....									
5. Kelas Jabatan	: .....									
<b>A. PRODUKTIVITAS KERJA</b>										
A.1. Kinerja Perangkat Daerah										
Penyerapan anggaran Perangkat Daerah - Tahun Anggaran : ....., - Jumlah Anggaran : ..... sebesar Rp ..... - Serapan Anggaran : ..... sebesar Rp ..... = ..... %										
A.2. Kinerja Pegawai ASN										
Nilai Prestasi Kerja - Tahun : ....., - Sebutan : .....										
<b>B. DISIPLIN KERJA</b>										
B.1. Disiplin Pegawai ASN										
TMK	TL1	TL2	TL3	TL4	PSW1	PSW2	PSW3	PSW4	TMDHMK	TMDHPK
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
Keterangan:										
- TMK	= Tidak Masuk Kerja	- PSW1	= Pulang Sebelum Waktu 1							
- TL1	= Terlambat 1	- PSW2	= Pulang Sebelum Waktu 2							
- TL2	= Terlambat 2	- PSW3	= Pulang Sebelum Waktu 3							
- TL3	= Terlambat 3	- PSW4	= Pulang Sebelum Waktu 4							
- TL4	= Terlambat 4	- TMDHMK	= Tidak Mengisi Daftar Hadir Masuk Kerja							
		- TMDHPK	= Tidak Mengisi Daftar Hadir Pulang Kerja							

B.2. Penjatuhan Hukuman Disiplin	
1. Hukuman Disiplin Ringan:	
a. Teguran Lisan	Tidak/Ya *)
b. Teguran Tertulis	Tidak/Ya *)
c. Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	Tidak/Ya *)
2. Hukuman Disiplin Sedang:	
a. Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun	Tidak/Ya *)
b. Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun	Tidak/Ya *)
c. Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun	Tidak/Ya *)
3. Hukuman Disiplin Berat:	
a. Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	Tidak/Ya *)
b. Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	Tidak/Ya *)
c. Pembebasan Dari Jabatan	Tidak/Ya *)
d. Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS atau Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS	Tidak/Ya *)

**Catatan:**

1. \*) coret salah satu
2. Setiap data yang relevan harus didukung/ dibuktikan dengan dokumen yang sah, misal: SKP, SK Penjatuhan Hukuman Disiplin, dan lain-lain.

BUPATI SRAGEN,

ttd dan cap

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

LAMPIRAN V  
 PERATURAN BUPATI SRAGEN  
 NOMOR : 4 TAHUN 2021  
 TENTANG  
 PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN  
 PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI  
 LINGKUNGAN PEMERINTAH  
 KABUPATEN SRAGEN

DATA PENGHITUNGAN TPP

Bulan : ..... Tahun : .....  
 Perangkat Daerah : .....

**A. PEGAWAI**

Nama	: .....
NIP	: .....
Pangkat/Gol. Ruang	: .....
Jabatan	: .....
Nomor Rekening	: .....
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menjalani Tugas Belajar lebih : Tidak/Ya *) , (mulai tanggal ..... s.d. ....) dari 6 bulan</li> <li>- Diberhentikan sementara : Tidak/Ya *) , (mulai tanggal ..... s.d. ....) sebagai PNS dan/atau dari jabatannya</li> <li>- Diberikan cuti di luar : Tidak/Ya *) , (mulai tanggal ..... s.d. ....) tanggungan negara</li> <li>- Diberikan Bebas Tugas : Tidak/Ya *) , (mulai tanggal ..... s.d. ....)</li> </ul>	

**B. KELAS JABATAN**

Kelas Jabatan	: .....	TPP	: Rp .....
---------------	---------	-----	------------

**C. PELAKSANA TUGAS (Plt.)/PELAKSANA HARIAN (Plh.)**

Plt./Plh.	: .....	TPP	: Rp .....
-----------	---------	-----	------------

**D. GAJI POKOK DAN TUNJANGAN**

Gaji Pokok	: Rp .....
Tunjangan Keluarga	: Rp .....
Tunjangan Jabatan	: Rp .....

**E. FAKTOR PENGURANG PRODUKTIVITAS KERJA (BOBOT 60%)**

1. Kinerja Perangkat Daerah				
NO.	ASPEK	KRITERIA	PENGURANGAN (%)	NILAI PENGURANGAN (%)
1.	Penyerapan anggaran	80% s.d. 100%	0	.....
2.	Penyerapan anggaran	60% s.d. 79,99%	25	.....
3.	Penyerapan anggaran	40% s.d. 59,99%	50	.....
4.	Penyerapan anggaran	< 40%	75	.....
PENGURANGAN UNSUR KINERJA PERANGKAT DAERAH (%)				.....

2. Kinerja Pegawai ASN				
NO.	ASPEK	SEBUTAN	PENGURANGAN (%)	NILAI PENGURANGAN (%)
1.	Nilai Prestasi Kerja	Sangat Baik atau Baik	0	.....
2.	Nilai Prestasi Kerja	Cukup	25	.....
3.	Nilai Prestasi Kerja	Kurang	50	.....
4.	Nilai Prestasi Kerja	Buruk	75	.....
PENGURANGAN UNSUR KINERJA PEGAWAI ASN (%)				.....

## F. FAKTOR PENGURANG DISIPLIN KERJA (BOBOT 40%)

1. Disiplin Pegawai ASN						
a. Tidak masuk kerja						
- Tidak Masuk Kerja	.....	hari	x 3%	=	..... %	
- Sakit	.....	hari	x 2%	=	..... %	
- Cuti tahunan/cuti besar/ cuti karena alasan penting*)	.....	hari	x 2%	=	..... %	
- Menjalani cuti melahirkan anak I, II, & III	.....	hari	x 2%	=	..... %	
PENGURANGAN TIDAK MASUK KERJA (%)					=	..... %
b. Terlambat masuk kerja:						
NO	KETER-LAMBATAN (TL)	LAMA KETER-LAMBATAN	PENGURANGAN (%)	FREKUENSI	JUMLAH PENGURANGAN (%)	
1.	TL 1	1 menit s.d. < 31 menit	0,5	.....	.....	
2.	TL 2	31 menit s.d. < 61 menit	1	.....	.....	
3.	TL 3	61 menit s.d. < 91 menit	1,25	.....	.....	
4.	TL 4	≥ 91 menit	1,5	.....	.....	
PENGURANGAN TERLAMBAT MASUK KERJA (%)					.....	
c. Pulang kerja sebelum waktunya:						
NO	PULANG SEBELUM WAKTU (PSW)	LAMA MENINGGALKAN PEKERJAAN SEBELUM WAKTUNYA	PENGURANGAN (%)	FREKUENSI	JUMLAH PENGURANGAN (%)	
1.	PSW 1	1 menit s.d. < 31 menit	0,5	.....	.....	
2.	PSW 2	31 menit s.d. < 61 menit	1	.....	.....	
3.	PSW 3	61 menit s.d. < 91 menit	1,25	.....	.....	
4.	PSW 4	≥ 91 menit	1,5	.....	.....	
PENGURANGAN PULANG KERJA SEBELUM WAKTUNYA (%)					.....	

d. Masuk kerja tidak mengisi daftar hadir masuk kerja dan/atau pulang kerja:

NO	TIDAK MENGISI DAFTAR HADIR	PENGURANGAN (%)	FREKUENSI	JUMLAH PENGURANGAN (%)
1.	MASUK KERJA	1,5	.....	.....
2.	PULANG KERJA	1,5	.....	.....
PENGURANGAN MASUK KERJA TIDAK MENGISI DAFTAR HADIR (%)				.....
TOTAL PENGURANGAN UNSUR DISIPLIN PEGAWAI ASN (%)				.....

2. Penjatuhan Hukuman Disiplin

a. Hukuman Disiplin Ringan:

NO	JENIS HUKUMAN	PENGURANGAN (%)	SELAMA (BULAN)	PENGURANGAN (%)
1.	Teguran Lisan	15	1	.....
2.	Teguran Tertulis	15	2	.....
3.	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	15	3	.....

b. Hukuman Disiplin Sedang:

NO	JENIS HUKUMAN	PENGURANGAN (%)	SELAMA (BULAN)	PENGURANGAN (%)
1.	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 Tahun	50	1	.....
2.	Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 Tahun	50	2	.....
3.	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 Tahun	50	3	.....

c. Hukuman Disiplin Berat:

NO	JENIS HUKUMAN	PENGURANGAN (%)	SELAMA (BULAN)	PENGURANGAN (%)
1.	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 Tahun	90	1	.....
2.	Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	90	2	.....
3.	Pembebasan Dari Jabatan	90	3	.....
4.	Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS atau Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS	100	-	.....
PENGURANGAN UNSUR PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN (%)				.....

**G. PENERIMAAN TPP:**

- Pagu TPP : Rp .....
  
- Total pengurangan Faktor : ..... % x 60% x Rp ..... = Rp .....
- Produktivitas Kerja
- Total pengurangan Faktor : ..... % x 40% x Rp ..... = Rp .....
- Disiplin Kerja
  
- TOTAL FAKTOR PENGURANG TPP = Rp .....
  
- Penerimaan TPP Kotor : Rp .....

BUPATI SRAGEN,

ttd dan cap

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

LAMPIRAN III  
 PERATURAN BUPATI SRAGEN  
 NOMOR : 4 TAHUN 2021  
 TENTANG  
 PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
 APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN  
 PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN

REKAPITULASI DATA KEHADIRAN PEGAWAI ASN  
 ..... (NAMA PERANGKAT DAERAH) .....

NO	NIP	NAMA	TMK	TL1	TL2	TL3	TL4	PSW1	PSW2	PSW3	PSW4	TMDHMK	TMDHPK
...	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
...	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
...	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

Keterangan:

1. TMK = Tidak Masuk Kerja
2. TL1 = Keterlambatan 1
3. TL2 = Keterlambatan 2
4. TL3 = Keterlambatan 3
5. TL4 = Keterlambatan 4
6. PSW1 = Pulang Sebelum Waktu 1
7. PSW2 = Pulang Sebelum Waktu 2
8. PSW3 = Pulang Sebelum Waktu 3
9. PSW4 = Pulang Sebelum Waktu 4
10. TMDHMK = Tidak Mengisi Daftar Hadir Masuk Kerja
11. TMDHPK = Tidak Mengisi Daftar Hadir Pulang Kerja

BUPATI SRAGEN,

ttd dan cap

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

LAMPIRAN VI  
 PERATURAN BUPATI SRAGEN  
 NOMOR : 4 TAHUN 2021  
 TENTANG  
 PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
 APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN  
 PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN

DAFTAR PENERIMAAN TPP

Bulan : ..... Tahun : .....  
 Perangkat Daerah : .....

NO.	NAMA	NIP	GOL. RUANG	GAJI POKOK (1)	TUNJANGAN KELUARGA (2)	TUNJANGAN JABATAN (3)	TOTAL (1+2+3)	TPP (PAGU)	BATAS SETOR BPJS	BPJS 4%	BPJS 1%	FAKTOR PENGURANG TPP	TPP KOTOR	PPh FINAL	PENERIMAAN TPP KOTOR + BPJS 4%	POTONGAN TPP	PENERIMAAN TPP BERSIH	NOMOR REKENING
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			JUMLAH															

Sragen, .....  
 Kepala Perangkat Daerah,

.....  
 NIP .....

BUPATI SRAGEN,

ttd dan cap

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI