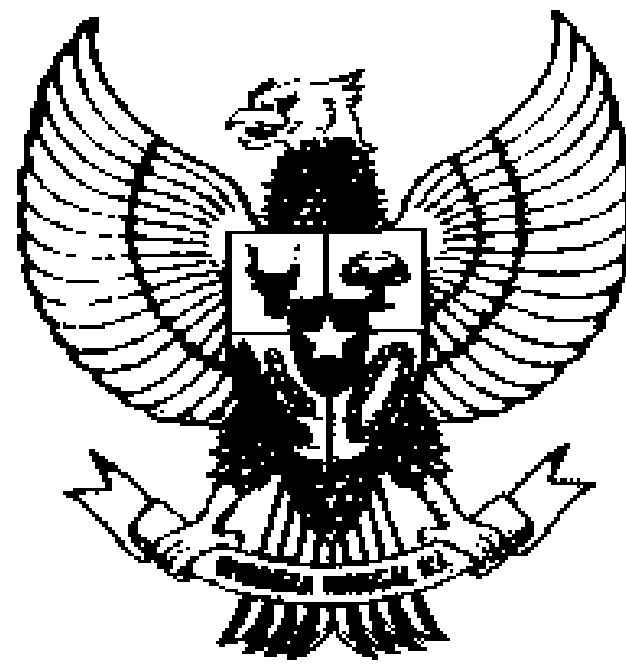




SALINAN

**BUPATI PURWOREJO
PROVINSI JAWA TENGAH**

**PERATURAN BUPATI PURWOREJO
NOMOR 2 TAHUN 2021**

TENTANG

**TAMBAHAN PENGHASILAN
KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PURWOREJO**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PURWOREJO,

- Menimbang: a. bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, profesionalisme dan pelayanan kepada masyarakat dengan berbasis kinerja, perilaku, realisasi anggaran dan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara terhadap waktu kerja, kepada pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah dapat diberikan Tambahan Penghasilan;
- b. bahwa untuk memberikan dasar hukum dan landasan operasional dalam pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah perlu diatur kriteria dan prosedur pemberian tambahan penghasilan berdasarkan atas penilaian obyektif terhadap capaian sasaran kerja, perilaku, capaian target dan realisasi kegiatan, serta ketepatan waktu kerja;
- c. bahwa sesuai ketentuan dalam Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan keuangan Daerah, pemberian Tambahan Penghasilan Kepada pegawai Aparatur Sipil Negara Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur

Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten
Purworejo;

- Mengingat:
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
 3. 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);
 4. 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);
 5. 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PURWOREJO.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

**Bagian Kesatu
Pengertian**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Purworejo.

2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Purworejo.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi 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. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
8. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Sekretaris Daerah, Asisten Sekretaris Daerah, Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Kepala Dinas/Badan/Satuan, Inspektur, dan Staf Ahli.
9. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. Administrator adalah Kepala Bagian Sekretariat Daerah, Kepala Bagian Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Camat, Kepala Kantor, Sekretaris/Kabid Dinas/Badan/Satuan, Sekretaris Inspektorat/Inspektur Pembantu, dan Sekretaris Kecamatan.
11. Pengawas adalah Kepala Sub Bagian Sekretariat Daerah, Kepala Sub Bagian Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Kepala Sub Bagian/Kepala Seksi/Kepala Sub Bidang Dinas/Badan/Satuan/Kantor, Kepala Sub Bagian Inspektorat, Kepala Sub Bagian/Kepala Seksi Kecamatan, Lurah, Sekretaris/Kepala Seksi Kelurahan, dan Kepala Unit Pelaksana Teknis.
12. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok PNS yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
13. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

14. Pejabat Pelaksana Tugas yang selanjutnya disebut Plt adalah pejabat yang menempati posisi jabatan sementara karena pejabat definitif yang menempati jabatan itu berhalangan tetap.
15. Pejabat Pelaksana Harian yang selanjutnya disebut Plh adalah pejabat yang menempati posisi jabatan sementara karena pejabat definitif yang menempati jabatan itu berhalangan sementara.
16. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS.
17. Evaluasi Jabatan adalah suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut faktor jabatan terhadap informasi faktor jabatan untuk menentukan nilai jabatan dan kelas jabatan.
18. Faktor Jabatan adalah komponen-komponen pekerjaan dalam suatu jabatan yang terdiri dari level-level.
19. Nilai Jabatan adalah nilai kumulatif dari faktor jabatan yang mempengaruhi tinggi rendahnya jenjang jabatan berdasarkan informasi jabatan.
20. Kelas Jabatan adalah penentuan dan pengelompokan tingkat jabatan berdasarkan nilai suatu jabatan.
21. Aktivitas Harian Jabatan adalah kegiatan yang dilakukan oleh Pegawai yang berhubungan dengan tugas dan fungsi jabatan.
22. Aktivitas Kinerja adalah kinerja harian yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan Sasaran Kerja Pegawai.
23. Nilai Rata-Rata Jabatan adalah nilai tengah dari penjumlahan nilai jabatan paling tinggi dengan nilai jabatan paling rendah pada kelas jabatan.
24. Indeks Harga Nilai Jabatan yang selanjutnya disingkat IHNU adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap nilai jabatan.
25. Validasi Aktivitas Harian adalah proses pemberian penilaian oleh atasan berupa setuju atau tidak setuju setiap aktivitas yang disampaikan oleh bawahan.
26. Waktu Kerja Efektif adalah waktu kerja menurut ukuran waktu tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku dikurangi dengan waktu istirahat.
27. Disiplin adalah kesanggupan ASN untuk masuk/hadir kerja dan menaati jam kerja sesuai kewajiban ASN.
28. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disebut SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh ASN.
29. Aktivitas Utama adalah langkah kerja sesuai rincian tugas pada jabatan utama untuk melaksanakan tugas dan fungsi dan/atau kegiatan ditujukan untuk mencapai target kinerja tahunan organisasi dan direncanakan secara sistematis sesuai hirarki organisasi.
30. Aktivitas Tambahan yaitu langkah kerja sesuai rincian tugas pada jabatan tambahan yang ditentukan dengan rangkap tugas untuk melaksanakan pekerjaan yang masih berkaitan

dengan tugas dan fungsi, atau dalam melaksanakan perintah atasan, kebijakan dan pelayanan.

31. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada ASN karena melanggar peraturan disiplin ASN.
32. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan kepada pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang didasarkan pada penilaian obyektif terhadap capaian aktivitas kinerja pegawai ASN dan capaian target dan realisasi kegiatan.
33. Basic TPP adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap kelas jabatan, yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
34. Faktor Pengurangan TPP adalah komponen yang apabila dilakukan/tidak dilakukan menjadi dasar untuk mengurangi jumlah TPP yang diberikan setiap bulan.
35. Pengendalian Operasional Kegiatan yang selanjutnya disingkat POK adalah mekanisme pengendalian pelaksanaan tertib administrasi kegiatan dan pengendalian operasional kegiatan terhadap jadwal pelaksanaan, target dan realisasi fisik, target dan realisasi keuangan yang dilaksanakan di tingkat Perangkat Daerah.
36. Laporan POK adalah pelaporan yang memuat capaian kinerja optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, capaian realisasi fisik, dan capaian realisasi keuangan bulanan.
37. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Purworejo.
38. Pengguna Anggaran adalah pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah yang dipimpinnya.
39. Bendahara Umum Daerah adalah pejabat pengelola keuangan daerah yang bertindak dalam kapasitas sebagai bendahara umum daerah.
40. Daftar Perhitungan TPP adalah daftar yang dibuat oleh Bendahara dan ditandatangani Pengguna Anggaran yang memuat nama ASN, capaian kinerja bulanan, jumlah hari kerja selama 1 (satu) bulan, jumlah kehadiran sesuai waktu kerja selama 1 (satu) bulan, besarnya TPP, jumlah kotor dan potongan pajak serta jumlah bersih yang diterimakan ASN.
41. Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak adalah surat yang dibuat oleh Pengguna Anggaran yang memuat pernyataan bahwa seluruh pengeluaran untuk pembayaran TPP telah dihitung dengan benar dan disertai kesanggupan untuk mengembalikan kepada kas umum daerah apabila terdapat kelebihan pembayaran.
42. Surat Permintaan Pembayaran Langsung yang selanjutnya disingkat SPP-LS adalah dokumen yang diajukan oleh Bendahara Pengeluaran untuk permintaan pembayaran TPP

dan disampaikan kepada Pengguna Anggaran untuk selanjutnya diteruskan kepada pejabat penerbit surat perintah membayar.

43. Surat Perintah Membayar Langsung yang selanjutnya disingkat SPM-LS adalah dokumen yang diterbitkan oleh Pengguna Anggaran untuk mencairkan dana yang bersumber dari Dokumen Pelaksanaan Anggaran atau dokumen lain yang dipersamakan.

Bagian Kedua Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Maksud pemberian TPP adalah untuk memberikan penghargaan kepada Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan hasil penilaian kinerja yang meliputi pencapaian standar waktu aktivitas harian, kehadiran kerja, dan realisasi kegiatan guna meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan dan kesejahteraan.
- (2) Tujuan pemberian TPP adalah:
- a. Terwujudnya peningkatan kinerja, profesionalisme, dan prestasi kerja Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatan sesuai dengan rencana dan target kerja;
 - b. terwujudnya peningkatan disiplin Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - c. terwujudnya peningkatan kesejahteraan Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB II

PRINSIP, SASARAN, DAN PEMBERIAN TPP

Bagian Kesatu Prinsip TPP

Pasal 3

- (1) Pemberian TPP didasarkan pada prinsip:
- a. kepastian hukum;
 - b. akuntabel;
 - c. proporsionalitas;
 - d. efektif dan efisien;
 - e. keadilan dan kesetaraan;

- f. kesejahteraan; dan
 - g. optimalisasi.
- (2) Berdasarkan prinsip kepastian hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.
 - (3) Berdasarkan prinsip akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, pemberian TPP dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (4) Berdasarkan prinsip proporsionalitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.
 - (5) Berdasarkan prinsip efektif dan efisien sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan.
 - (6) Berdasarkan prinsip keadilan dan kesetaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.
 - (7) Berdasarkan prinsip kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.
 - (8) Berdasarkan prinsip optimalisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua Sasaran TPP

Pasal 4

- (1) Sasaran pemberian TPP adalah Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah, meliputi:
 - a. Pegawai ASN Daerah;
 - b. Pegawai ASN di Instansi Pemerintah yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - c. Calon Pegawai ASN Daerah.

- (2) Dikecualikan dari ketentuan ayat (1) adalah:
- a. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan cuti lebih dari 12 (dua belas) hari kerja pada bulan berjalan;
 - b. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberhentikan sementara, diberhentikan dengan hormat atau diberhentikan tidak dengan hormat;
 - c. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada Perangkat Daerah;
 - d. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan dengan akumulasi lebih dari 3 (tiga) hari dalam 1 (satu) bulan pada bulan berjalan, berdasarkan bukti kehadiran/absensi;
 - e. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang sedang menjalani tugas belajar;
 - f. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan cuti di luar tanggungan Negara atau bebas tugas untuk masa persiapan pensiun;
 - g. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah pindahan dari daerah lain yang tambahan penghasilannya belum tersedia dalam APBD;
 - h. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar lingkungan Pemerintah Daerah;
 - i. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang telah mendapatkan tunjangan profesi atau tunjangan penghasilan guru non sertifikasi yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
 - j. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang ditugaskan di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).
 - k. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diangkat menjadi Kepala Desa;
 - l. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah pada Perangkat Daerah yang nilai kinerjanya kurang dari 50 (lima puluh).

Bagian Ketiga
Pemberian TPP

Pasal 5

- (1) Pemberian TPP didasarkan atas nomenklatur jabatan dan kelas jabatan.

- (2) TPP sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dianggarkan dalam APBD setiap tahun didasarkan atas besaran alokasi TPP, jumlah Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai jabatan, dan dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.
- (3) TPP sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan dalam bentuk uang dan dibayarkan setiap bulan.

Pasal 6

Besaran alokasi TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) dihitung berdasarkan hasil perkalian antara Basic TPP dengan indikator kriteria TPP.

Pasal 7

- (1) Basic TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dihitung berdasarkan hasil perkalian antara besaran Tunjangan Kinerja BPK per kelas jabatan, indeks kapasitas fiskal daerah, indeks kemahalan konstruksi, dan indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Tata cara perhitungan Basic TPP sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pemberian TPP.
- (3) Besaran Basic TPP sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk masing-masing kelas jabatan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 8

Indikator kriteria TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, terdiri atas:

- a. TPP berdasarkan Beban Kerja (TPP BK);
- b. TPP berdasarkan Prestasi Kerja (TPP PK);
- c. TPP berdasarkan Kondisi Kerja (TPP KK);
- d. TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi (TPP KP);
- e. TPP berdasarkan Pertimbangan Obyektif Lainnya (TPP POL).

Pasal 9

- (1) TPP BK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a diberikan kepada Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah

Daerah berdasarkan waktu kerja efektif sebanyak 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam selama 1 (satu) bulan.

- (2) Persentase TPP BK sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sesuai kemampuan keuangan daerah.

Pasal 10

- (1) TPP PK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b diberikan kepada Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan prestasi kerja sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh atasan langsung.
- (2) Persentase TPP PK sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sesuai kemampuan keuangan daerah.

Pasal 11

- (1) TPP KK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c diberikan kepada Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dengan kondisi kerja yang mengandung resiko dengan kriteria:
 - a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - b. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radioaktif;
 - c. pekerjaan yang beresiko terhadap keselamatan kerja;
 - d. pekerjaan yang beresiko dengan masalah hukum;
 - e. pekerjaan yang satu tingkat di bawahnya tidak ada pejabatnya dengan jangka waktu minimal 1 (satu) bulan; dan/atau
 - f. pekerjaan yang satu tingkat di bawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada jabatan administrasi di bawahnya dengan jangka waktu minimal 1 (satu) bulan.
- (2) Persentase TPP KK sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sesuai kemampuan keuangan daerah.
- (3) TPP KK sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan kepada:
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. Pegawai ASN di Sekretariat Daerah;
 - c. Pegawai ASN di Dinas Kesehatan;
 - d. Pegawai ASN di Inspektorat;
 - e. Pegawai ASN di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah; dan

- f. Pegawai ASN di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran.

Pasal 12

- (1) TPP KP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d diberikan kepada Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang memiliki kelangkaan profesi dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus;
 - b. Kualifikasi pegawai sangat sedikit atau hampir tidak ada yang dapat memenuhi pekerjaan dimaksud.
- (2) Persentase TPP KP sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebesar 10% (sepuluh persen).
- (3) TPP KP sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dengan rincian peruntukan untuk Sekretaris Daerah.

Pasal 13

- (1) TPP POL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e diberikan kepada:
 - a. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang mendapatkan insentif pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah;
 - b. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang mendapatkan tunjangan persandian;
 - c. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang menjalankan tugas selaku pejabat pengelolaan keuangan daerah.
- (2) Alokasi TPP POL sesuai kemampuan keuangan daerah.
- (3) Tata cara pemberian TPP POL sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III

TATA CARA PERHITUNGAN PEMBAYARAN TPP

Pasal 14

Perhitungan pembayaran TPP dilakukan berdasarkan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. produktivitas kerja;
- b. disiplin kerja;
- c. komponen pengurangan TPP.

Pasal 15

- (1) Komponen pengurangan TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf c terdiri dari:
 - a. ketidakpatuhan waktu kerja;
 - b. sedang menjalani hukuman disiplin;
 - c. menerima sanksi moral;
 - d. melakukan aktivitas negatif.
- (2) Ketidakpatuhan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, merupakan pengurangan TPP sebagai akibat ketidakpatuhan terhadap capaian waktu kehadiran bekerja berdasarkan waktu kerja yang berlaku yang meliputi terlambat masuk kerja, pulang sebelum jam kerja berakhir, dan tidak masuk kerja.
- (4) S sedang menjalani hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, merupakan pengurangan TPP sebagai akibat penjatuhan hukuman disiplin ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Menerima sanksi moral terhadap pelanggaran kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c, merupakan pengurangan TPP sebagai akibat menerima sanksi moral terhadap pelanggaran kode etik dan kode perilaku sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Aktivitas negatif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf d, sebagai berikut:
 - a. tidak melakukan verifikasi atau validasi atas pekerjaan bawahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - b. belum menyampaikan LHKPN bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Pejabat Administrator atau LHKASN bagi Pejabat Pengawas dan Pegawai ASN lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku; dan
 - c. belum melaksanakan putusan Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TPTGR) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Komponen pengurangan TPP sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan akumulasi yang dinyatakan dalam persentase.

- (8) Teknis pelaksanaan komponen pengurangan TPP sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tercantum dalam Lampiran I merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV

MEKANISME DAN PROSEDUR PENILAIAN KINERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 16

- (1) Setiap Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dan Pejabat Penilai Kinerja ASN wajib menyusun SKP.
- (2) Setiap Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah wajib melakukan aktivitas penilaian kinerja sesuai dengan jabatan masing-masing secara periodik secara bulanan.

Pasal 17

Dikecualikan dari ketentuan Pasal 16 ayat (1) adalah:

- a. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberhentikan sementara;
- b. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diperbantukan/dipekerjakan secara penuh di luar Instansi Pemerintah Daerah;
- c. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang melaksanakan cuti di luar tanggungan Negara, tugas belajar, bebas tugas/masa persiapan pensiun; dan
- d. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang menjalani masa penahanan.

Bagian Kedua Penilaian Kinerja Perangkat Daerah

Pasal 18

- (1) Penilaian Kinerja Perangkat Daerah merupakan penilaian atas capaian kinerja Perangkat Daerah yang meliputi:
 - a. realisasi fisik kegiatan mempunyai bobot 50% (lima puluh persen) nilai kinerja Perangkat Daerah;

- b. realisasi keuangan/penyerapan anggaran mempunyai bobot 30% (tiga puluh persen) nilai kinerja Perangkat Daerah; dan
- c. optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi Perangkat Daerah mempunyai bobot 20% (dua puluh persen) nilai kinerja Perangkat Daerah.

(2) Capaian realisasi fisik Perangkat Daerah memuat prosentase capaian kinerja fisik kegiatan Perangkat Daerah yang dihitung dengan menggunakan rumus:

$\frac{\text{Realisasi kinerja kegiatan sampai dengan bulan A}}{\text{Target kinerja kegiatan sampai dengan bulan A}} \times 100 \%$
--

(3) Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah memuat capaian kinerja keuangan Perangkat Daerah dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah untuk bulan Januari ditentukan oleh pengambilan Uang Persediaan Perangkat Daerah;
- b. capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah untuk bulan Februari sampai dengan November diperoleh dengan perhitungan:

$\frac{\text{Jumlah realisasi anggaran Belanja Langsung sampai dengan bulan N}}{\text{Jumlah rencana realisasi Belanja Langsung sampai dengan bulan N}} \times 100 \%$
--

- c. capaian realisasi keuangan perangkat daerah untuk bulan Desember:

$\frac{\text{Jumlah realisasi anggaran Belanja Langsung selama satu tahun}}{\text{Jumlah total rencana anggaran kas Belanja Langsung satu tahun}} \times 100 \%$
--

(4) Kriteria penilaian atas capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b ditentukan sebagai berikut:

- a. untuk bulan Februari dan Maret:
 - 1) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah lebih dari 50% (lima puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 100% (seratus persen);

- 2) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah 40% (empat puluh persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 90% (sembilan puluh persen);
 - 3) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah 30% (tiga puluh persen) sampai dengan kurang dari 40% (empat puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 75% (tujuh puluh lima persen);
 - 4) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah 20% (dua puluh persen) sampai dengan kurang dari 30% (tiga puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 50% (lima puluh persen);
 - 5) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah kurang dari 20% (dua puluh persen), mendapat nilai kinerja sebesar 0% (nol persen).
- b. untuk bulan April, Mei dan Juni:
- 1) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah lebih dari 60% (enam puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 100% (seratus persen);
 - 2) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah 50% (lima puluh persen) sampai dengan 60% (enam puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 90% (sembilan puluh persen);
 - 3) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah 40% (empat puluh persen) sampai dengan kurang dari 50% (lima puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 75% (tujuh puluh lima persen);
 - 4) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah 30% (tiga puluh persen) sampai dengan kurang dari 40% (empat puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 50% (lima puluh persen);
 - 5) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah kurang dari 30% (tiga puluh persen), mendapat nilai kinerja sebesar 0% (nol persen).
- c. untuk bulan Juli, Agustus dan September:
- 1) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah lebih dari 70% (tujuh puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 100% (seratus persen);
 - 2) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah 60% (enam puluh persen) sampai dengan 70% (lima puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 90% (sembilan puluh persen);
 - 3) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah 50% (lima puluh persen) sampai dengan kurang dari 60% (enam puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 75% (tujuh puluh lima persen);
 - 4) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah 40% (empat puluh persen) sampai dengan kurang dari 50% (lima

- puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 50% (lima puluh persen);
- 5) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah kurang dari 40% (empat puluh persen), mendapat nilai kinerja sebesar 0% (nol persen).
- d. untuk bulan Oktober dan November:
- 1) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah lebih dari 80% (delapan puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 100% (seratus persen);
 - 2) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah 70% (tujuh puluh persen) sampai dengan 80% (delapan puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 90% (sembilan puluh persen);
 - 3) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah 60% (enam puluh persen) sampai dengan kurang dari 70% (tujuh puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 75% (tujuh puluh lima persen);
 - 4) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah 50% (lima puluh persen) sampai dengan kurang dari 60% (enam puluh persen) dari anggaran kas, mendapat nilai kinerja sebesar 50% (lima puluh persen);
 - 5) capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah kurang dari 50% (duapuluh persen), mendapat nilai kinerja sebesar 0% (nol persen).
- (5) Capaian kinerja optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi Perangkat Daerah diperoleh berdasarkan rerata hasil perhitungan dari:
- a. tingkat frekuensi *updating* informasi pada website Perangkat Daerah setiap bulan; dan
 - b. kecepatan penanganan/tindak lanjut pengaduan masyarakat.
- (6) Nilai capaian realisasi pemanfaatan teknologi informasi Perangkat Daerah berdasarkan tingkat frekuensi *updating* informasi pada website Perangkat Daerah setiap bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) huruf a dihitung sebagai berikut:
- a. *updating* informasi terbaru setiap bulan sejumlah lebih dari 20 (dua puluh), mendapat nilai kinerja sebesar 100% (seratus persen);
 - b. *updating* informasi terbaru setiap bulan sejumlah 12 (dua belas) sampai dengan 20 (dua puluh), mendapat nilai kinerja sebesar 80% (delapan puluh persen);
 - c. *updating* informasi terbaru setiap bulan sejumlah 4 (empat) sampai dengan 11 (sebelas), mendapat nilai kinerja sebesar 60% (enam puluh persen);

- d. *updating* informasi terbaru setiap bulan sejumlah kurang dari 4 (empat), mendapat nilai kinerja sebesar 40% (empat puluh persen).
- (7) Nilai capaian realisasi pemanfaatan teknologi informasi Perangkat Daerah atas kecepatan penanganan/tindak lanjut pengaduan masyarakat setiap bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) huruf b dihitung berdasarkan respon terhadap pengaduan sebagai berikut:
- a. pengaduan sudah direspon 100% (seratus persen) dalam waktu satu bulan, mendapat nilai kinerja sebesar 100% (seratus persen);
 - b. pengaduan sudah direspon 75% (tujuh puluh lima persen) sampai dengan kurang dari 100% (seratus persen) dalam waktu satu bulan, mendapat nilai kinerja sebesar 80% (delapan puluh persen);
 - c. pengaduan sudah direspon 50% (lima puluh lima persen) sampai dengan kurang dari 75% (tujuh puluh lima persen) dalam waktu satu bulan, mendapat nilai kinerja sebesar 60% (enam puluh persen);
 - d. pengaduan sudah direspon 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan kurang dari 50% (lima puluh persen) dalam waktu satu bulan, mendapat nilai kinerja sebesar 40% (empat puluh persen);
 - e. pengaduan sudah direspon kurang dari 25% (dua puluh lima persen) dalam waktu satu bulan, mendapat nilai kinerja sebesar 20% (dua puluh persen).
- (8) Untuk mendukung Penilaian Kinerja Perangkat Daerah, masing-masing Perangkat Daerah harus mengirim laporan bulanan realisasi fisik, keuangan dan pemanfaatan teknologi informasi setiap bulan kepada Bupati meliputi:
- a. realisasi fisik, melalui Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo;
 - b. realisasi keuangan, melalui Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo;
 - c. pemanfaatan teknologi informasi, melalui Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purworejo.
- (9) Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo merekapitulasi hasil keseluruhan realisasi kinerja perangkat daerah berdasarkan laporan hasil realisasi fisik, realisasi keuangan dan pemanfaatan teknologi informasi sebagai dasar penghitungan tambahan penghasilan yang dapat dicairkan oleh Perangkat Daerah.
- (10) Laporan bulanan realisasi fisik, realisasi keuangan dan pemanfaatan teknologi informasi Perangkat Daerah harus

disampaikan paling lambat pada tanggal 7 setiap bulan dengan ketentuan:

- a. apabila tanggal 7 jatuh pada hari libur, maka laporan disampaikan paling lambat pada hari kerja sebelum tanggal 7;
- b. apabila laporan disampaikan pada kurun waktu tanggal 8 sampai tanggal 10, maka pagu alokasi tambahan penghasilan yang dapat dicairkan Perangkat Daerah dikurangi sebesar 15% (lima belas persen);
- c. apabila laporan disampaikan pada kurun waktu tanggal 11 sampai tanggal 12, maka pagu alokasi tambahan penghasilan yang dapat dicairkan Perangkat Daerah dikurangi sebesar 30% (tiga puluh persen);
- d. apabila laporan disampaikan pada kurun waktu tanggal 13 sampai tanggal 15, maka pagu alokasi tambahan penghasilan yang dapat dicairkan Perangkat Daerah dikurangi sebesar 50% (lima puluh persen);
- e. apabila laporan disampaikan pada kurun waktu setelah tanggal 15, maka tambahan penghasilan tidak dapat diberikan.

Bagian Ketiga
Tim Pelaksana dan Tim Pembina

Pasal 19

- (1) Dalam rangka menunjang pelaksanaan pemberian TPP, dibentuk Tim:
 - a. Tim Pelaksana;
 - b. Tim Pembina.
- (2) Pembentukan Tim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 20

Tim Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a bertugas:

- a. merumuskan konsep kebijakan pemberian TPP pada aspek pengelolaan keuangan daerah, organisasi, kepegawaian, hukum, perencanaan/pembangunan, dan pengawasan;
- b. menyusun kriteria pemberian TPP berdasarkan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. menyusun dan membahas rancangan Peraturan Bupati tentang pemberian TPP;

- d. mengkoordinasikan permohonan pemberian persetujuan pemberian TPP kepada Menteri Dalam Negeri;
- e. melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pemberian TPP.

Pasal 21

Tim Pembina sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf b bertugas:

- a. melakukan validasi terhadap seluruh unsur penilaian kinerja Perangkat Daerah;
- b. menindaklanjuti temuan rekayasa dalam pengisian dan pelaksanaan aktivitas harian yang ditemukan selama validasi, dengan memberikan surat teguran sebagai dasar dalam pemberian sanksi aktivitas negatif sebagaimana disebutkan dalam Pasal 16 ayat (1) huruf c.

BAB V

TATA CARA PEMBAYARAN TPP

Bagian Kesatu Pengajuan TPP

Pasal 22

- (1) Pengguna Anggaran mengajukan pembayaran TPP dengan menerbitkan SPM-LS.
- (2) Untuk penerbitan SPM-LS TPP sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), SPP-LS dilengkapi data dukung berupa:
 - a. penilaian kinerja Perangkat Daerah;
 - b. penilaian kinerja Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - c. rekapitulasi ketidakhadiran dan kedisiplinan pegawai;
 - d. surat pernyataan tanggung jawab mutlak;
 - e. tanda terima pengiriman SPJ Fungsional bulan N, untuk pengajuan tambahan penghasilan bulan Januari sampai dengan November;
 - f. tanda terima laporan keuangan Perangkat Daerah tahun sebelumnya untuk pengajuan tambahan penghasilan bulan Januari;
 - g. tanda terima pengiriman SPJ Fungsional bulan N-1 tahun sebelumnya, untuk pengajuan tambahan penghasilan bulan Desember;
 - h. dokumen lain yang dipersyaratkan.

- (3) Format Penilaian Kinerja Perangkat Daerah tercantum dalam Lampiran II merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) Format Penilaian Kinerja Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah tercantum dalam Lampiran III merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (5) Format rekapitulasi ketidakhadiran dan kedisiplinan pegawai tercantum dalam Lampiran IV merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (6) Rekapitulasi kehadiran dan kedisiplinan pegawai, berupa daftar hadir pegawai selama 1 (satu) bulan dan keterangan yang diperlukan jika terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (7) Khusus tambahan penghasilan untuk bulan Desember diperhitungkan berdasarkan kinerja sampai dengan akhir bulan dan pembayarannya dilakukan pada bulan Januari tahun anggaran berikutnya.
- (8) Bentuk surat pernyataan tanggung jawab mutlak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d, tercantum dalam Lampiran V merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (9) Dokumen lain yang dipersyaratkan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf h seperti surat perintah tugas dan keterangan cuti.

Bagian Kedua Pembayaran TPP

Pasal 23

- (1) Pembayaran TPP dibayarkan setiap bulan kepada Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah melalui rekening, paling banyak 14 (empat belas) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Tata cara penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban pembayaran TPP berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang keuangan daerah.

Pasal 24

- (1) Pembayaran TPP dikenakan Pajak Penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pembayaran TPP dikenakan potongan iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 25

- (1) Pembinaan terhadap pelaksanaan pemberian TPP dilaksanakan melalui:
 - a. penyelenggaraan sosialisasi;
 - b. monitoring dan evaluasi.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) secara administrasi dilaksanakan oleh Tim Pembina sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf b, dan secara teknis menjadi tugas dan tanggung jawab atasan langsung pada masing-masing Perangkat Daerah.

Pasal 26

Pengawasan terhadap pelaksanaan pemberian TPP dilaksanakan oleh aparat pemeriksa internal pemerintah di lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB VII

KETENTUAN LAIN LAIN

Pasal 27

- (1) Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang mengalami perpindahan, mutasi, rotasi atau promosi, diberikan TPP sesuai tugas atau jabatan yang baru terhitung mulai tanggal 1 bulan berikutnya setelah yang bersangkutan melaksanakan tugas pada tempat tugas yang baru atau dilantik dalam jabatan yang baru.

- (2) Pembayaran TPP bagi Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang mutasi masuk diperhitungkan mulai bulan berikutnya dan tersedia anggaran dalam APBD.
- (3) Pembayaran TPP bagi Calon ASN di lingkungan Pemerintah Daerah diperhitungkan sejak tanggal melaksanakan tugas.

Pasal 28

Bagi Perangkat Daerah yang belum menindaklanjuti Laporan Hasil Pemeriksaan Inspektorat dalam jangka waktu yang ditentukan, tambahan penghasilannya dikurangi 10% (sepuluh persen) setiap bulan sepanjang belum menindaklanjuti Laporan Hasil Pemeriksaan tersebut.

Pasal 29

Bagi Perangkat Daerah yang belum menyampaikan laporan sebagaimana diatur menurut peraturan perundang-undangan, tambahan penghasilannya dikurangi 5% (lima persen) setiap bulan sepanjang belum menyampaikan laporan tersebut.

Pasal 30

- (1) Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang menjadi Plt atau Plh, diberikan tambahan TPP dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt atau Plh, menerima tambahan TPP Pegawai ASN sebesar 20% (dua puluh persen) pada jabatan yang dirangkapnya;
 - b. Pejabat setingkat yang merangkap Plt atau Plh, menerima TPP Pegawai ASN yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP Pegawai ASN yang lebih rendah;
 - c. Pejabat satu tingkat di bawah pejabat definitif yang merangkap sebagai Plt atau Plh hanya menerima TPP Pegawai ASN pada jabatan yang dirangkapnya;
 - d. Tambahan TPP Pegawai ASN yang merangkap sebagai Plt atau Plh dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt atau Plh.
- (2) Tambahan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperhitungkan mulai tanggal yang bersangkutan menjabat sebagai Plt atau Plh.

- (3) TPP Tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan kepada Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah, yang menjabat sebagai Plt atau Plh paling singkat selama 1 (satu) bulan.

Pasal 31

- (1) Calon Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah diberikan TPP dengan ketentuan:
 - a. dibayarkan sesuai dengan jabatan yang tercantum pada Keputusan pengangkatan sebagai Calon ASN terhitung mulai tanggal Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas;
 - b. calon ASN dengan formasi jabatan pelaksana atau fungsional dibayarkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai TPP kelas jabatannya sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan dari Calon ASN menjadi ASN;
- (2) Dalam hal setelah terbitnya keputusan *inpassing* atau penyesuaian jabatan pelaksana belum ditetapkan kelas jabatan dan/atau tidak tersedia kotak/wadah jabatan pada peta jabatan, TPP diberikan 100% (seratus persen) dari nilai TPP kelas jabatan terendah.
- (3) Pegawai ASN dengan formasi jabatan fungsional tingkat ahli yang belum diangkat dalam jabatan fungsional diberikan besaran TPP sama dengan Kelas Jabatan 7.
- (4) Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dengan formasi jabatan fungsional tingkat terampil yang belum diangkat dalam jabatan fungsional diberikan besaran TPP sama dengan Kelas Jabatan 6.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Purworejo Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo (Berita Daerah Kabupaten Purworejo Tahun 2020 Nomor Seri E Nomor 7), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 33

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Purworejo
pada tanggal 4 Januari 2021

BUPATI PURWOREJO,

Ttd

AGUS BASTIAN

Diundangkan di Purworejo
pada tanggal 4 Januari 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PURWOREJO,

Ttd

SAID ROMADHON

BERITA DAERAH KABUPATEN PURWOREJO
TAHUN 2021 NOMOR SERI E NOMOR 2



LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI PURWOREJO
NOMOR 2 TAHUN 2021
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN PURWOREJO

KOMPONEN PENGURANGAN TPP

1. Ketentuan perhitungan ketidakpatuhan waktu kerja adalah:
 - a. Batas tengah waktu kerja adalah pengurangan antara jam pulang kerja dengan jam masuk kerja sesuai ketentuan yang berlaku dibagi dua, hasil dari perhitungan tersebut ditambah dengan jam masuk kerja, yang dinyatakan dengan rumus:
$$BTWK = JMK + \left(\frac{JPK - JMK}{2} \right)$$

Keterangan : BTWK = Batas Waktu Tengah Kerja
JMK = Jam Masuk Kerja
JPK = Jam Pulang Kerja
 - b. Kehadiran kerja yang dilakukan antara jam masuk kerja sampai dengan batas tengah waktu kerja dianggap terlambat masuk kerja.
 - c. Kehadiran kerja yang dilakukan setelah batas tengah waktu kerja dianggap tidak masuk kerja.
2. Pengurangan TPP diberlakukan kepada:
 - a. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP:
 - 1) Sebesar 5% (lima persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja tanpa keterangan;
 - 2) Paling banyak sebesar 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja tanpa keterangan.
 - b. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang tidak masuk kerja di luar cuti, maka diberikan pengurangan TPP sebesar 2% (dua persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja di luar cuti.
 - c. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang terlambat masuk kerja dan/atau pulang sebelum jam kerja berakhir pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP dengan perhitungan jumlah waktu keterlambatannya dan/atau pulang sebelum jam kerja berakhir dihitung secara akumulatif selama 1 (satu) bulan dengan ketentuan

setiap jumlah keterlambatan dan/atau pulang sebelum jam kerja berakhir sebanyak 7,5 (tujuh koma lima) jam sama dengan tidak masuk kerja di luar cuti selama 1 (satu) hari kerja.

- d. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang mengambil cuti selain cuti tahunan dan cuti sakit, maka diberikan pengurangan TPP sebesar 1% (satu persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja karena cuti.
- e. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang mengambil cuti sakit, maka diberikan pengurangan TPP sebesar 0,5% (nol koma lima persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja karena cuti sakit.
- f. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang melaksanakan perjalanan dinas atau tugas di luar kantor sehingga tidak dapat mengisi absensi kehadiran, yang bersangkutan dihitung masuk kerja dengan jam kerja penuh sepanjang pelaksanaan tugas tersebut dapat dibuktikan dengan surat tugas atau surat keterangan yang sah.
- g. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang sedang menjalani hukuman disiplin, diberikan pengurangan TPP sebagai berikut:

Jenis Hukuman Disiplin	Persentase Pengurangan	Keterangan Pengurangan TPP
Ringan	25%	selama 1 (satu) bulan terhitung sejak tanggal penjatuhan hukuman disiplin
Sedang	35%	selama 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal penjatuhan hukuman disiplin
Berat	50%	Selama 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal penjatuhan hukuman disiplin

- h. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang menerima sanksi moral terhadap pelanggaran kode etik dan kode perilaku, diberikan pengurangan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 3 (tiga) bulan sejak tanggal penjatuhan sanksi moral.
- i. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang melakukan aktivitas negatif, diberikan pengurangan TPP sebagai berikut:

Jenis Aktivasi Negatif	Persentase Pengurangan	Keterangan
tidak melakukan verifikasi atau validasi atas pekerjaan bawahan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan	1%	dibuktikan dengan surat teguran dari atasan langsung
belum menyampaikan LHKPN bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Pejabat Administrator atau LHKASN bagi Pejabat Pengawas dan Pegawai ASN lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	5%	Pengurangan TPP setiap bulan selama belum memenuhi sesuai ketentuan yang berlaku
belum melaksanakan putusan Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TPTGR) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan	50%	Pengurangan TPP setiap bulan selama belum memenuhi sesuai ketentuan yang berlaku

BUPATI PURWOREJO,

Ttd

AGUS BASTIAN

**SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA**
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA
HERU SASONGKO, S.H.
Pembina Tk. I
NIP 19650905 199101 1 004

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI PURWOREJO
NOMOR 2 TAHUN 2021
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN PURWOREJO

FORMAT PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH

Nama Perangkat Daerah : Dinas/Badan/Kantor
Bulan : Bulan

No	Indikator	Target	Realisasi	Capaian/ Nilai
1.	Persentase capaian kinerja fisik perangkat daerah terhadap target kinerja kegiatan yang ditetapkan	50 %		
2.	Persentase capaian kinerja keuangan perangkat daerah terhadap target kinerja keuangan yang ditetapkan	30 %		
3.	Nilai optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi	20 %		
Jumlah				
4.	Tindak Lanjut LHP Inspektorat			
	a. Sudah menindaklanjuti;	Nilai 0		
	b. Belum/Tidak Menindaklanjuti	Nilai dikurangi 10 %		
5.	Pengumpulan Laporan			
	a. Sudah mengumpulkan	Nilai 0		
	b. Belum/Tidak mengumpulkan	Nilai dikurangi 5 %		
Nilai Kinerja Perangkat Daerah				

Diterima tanggal,

Penerima,

Pengirim,
Kepala Perangkat Daerah

NIP. _____

NIP. _____

BUPATI PURWOREJO,

ttd

AGUS BASTIAN



LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI PURWOREJO
NOMOR 2 TAHUN 2021
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN PURWOREJO

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
Periode Bulan Tahun

No	Pejabat Penilai	No	PNS Yang Dinilai
1.	Nama	1.	Nama
2.	NIP	2.	NIP
3.	Pangkat/Golongan Ruang	3.	Pangkat/Golongan Ruang
4.	Jabatan	4.	Jabatan
5.	Unit Kerja	5.	Unit Kerja

No	Indikator dan Sub Indikator	Jawaban	Nilai
1	2	3	4
1.	DISIPLIN		50
1.1.	Tingkat Kehadiran Pegawai	A	8
a.	Selalu masuk kerja selain cuti;		
b.	Tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 1 kali dalam sebulan;		
c.	Tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 2 kali dalam sebulan;		
d.	Tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 3 kali dalam sebulan;		
e.	Tidak masuk kerja tanpa keterangan lebih dari 3 kali dalam sebulan.		
1.2.	Kepatuhan Terhadap Jam Kerja		24
1.2.1.	Kedatangan sesuai jam kerja	A	10
a.	Selalu datang kerja sesuai jam kerja tanpa terlambat;		
b.	Terlambat datang kerja sampai dengan 3 kali dalam sebulan;		
c.	Terlambat datang kerja sebanyak 4 sampai 6 kali dalam sebulan;		
d.	Terlambat datang kerja sebanyak lebih dari 6 kali dalam sebulan;		
e.	Selalu terlambat datang kerja.		
1.2.2.	Meninggalkan Kantor untuk keperluan non kedinasan pada saat jam kerja	A	4
a.	Tidak pernah meninggalkan kantor untuk keperluan non kedinasan;		
b.	Meninggalkan kantor untuk keperluan non kedinasan sampai dengan 3 kali dalam sebulan;		
c.	Meninggalkan kantor untuk keperluan non kedinasan sebanyak 4 sampai dengan 6 kali dalam sebulan;		
d.	Meninggalkan kantor untuk keperluan non kedinasan lebih dari 6 kali dalam sebulan;		
e.	Setiap hari meninggalkan kantor pada jam kerja untuk keperluan non kedinasan.		
1.2.3.	Kepulangan sesuai jam kerja	A	10
a.	Pulang kerja sesuai atau setelah jam kerja;		
b.	Pulang kerja lebih awal dari jam kerja sampai dengan 3 kali dalam sebulan;		
c.	Pulang kerja lebih awal dari jam kerja sebanyak 4 sampai 6 kali dalam sebulan;		
d.	Pulang kerja lebih awal dari jam kerja sebanyak lebih dari 6 kali dalam sebulan;		
e.	Selalu pulang kerja lebih awal dari jam kerja.		

8
5
3
1
0

10
8
6
4
0

4
3
2
1
0

10
8
6
4
0

7

8

No	Indikator dan Sub Indikator	Jawaban	Nilai
1	2	3	4
	1.3. Kepatuhan dalam melaksanakan Tugas yang diberikan oleh Atasan	A	6
	a. Segera melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan atasan;		
	b. Menunda melaksanakan tugas yang diberikan dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;		
	c. Tidak melaksanakan tugas yang diberikan dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;		
	d. Menolak melaksanakan tugas yang diberikan atasan.		
	1.4. Kelengkapan Atribut Pakaian Dinas Sesuai Aturan	A	6
	a. Menggunakan atribut pakaian dinas lengkap;		
	b. Menggunakan atribut pakaian dinas tapi tidak lengkap.		
	1.5. Pemanfaatan Fasilitas/Perlengkapan Kantor yang Menjadi Tanggung Jawabnya	A	6
	a. Memelihara dengan baik fasilitas/perlengkapan kantor yang dimanfaatkan;		
	b. Kurang memelihara fasilitas/perlengkapan kantor yang dimanfaatkan;		
	c. Tidak memelihara fasilitas/perlengkapan kantor yang dimanfaatkan.		
2.	KINERJA PEGAWAI		50
	2.1. Kepatuhan mentaati jadwal kegiatan yang telah direncanakan:	A	25
	a. Seluruh pelaksanaan kegiatan dan hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan yang dibuktikan dengan dokumen pendukung berupa rencana target kegiatan dan realisasi;		
	b. Terdapat beberapa kegiatan yang dilaksanakan sesuai perencanaan namun hasilnya tidak sesuai perencanaan;		
	c. Terdapat kegiatan dilaksanakan tidak sesuai perencanaan;		
	d. Semua kegiatan dilaksanakan di luar perencanaan.		
	2.2. Pencatatan kegiatan;	A	25
	a. Mencatat setiap hari seluruh kegiatan pekerjaan dalam Buku Kerja Harian Pegawai;		
	b. Tidak mencatat setiap hari seluruh kegiatan pekerjaan dalam Buku Kerja Harian Pegawai;		
	c. Tidak pernah mencatat seluruh kegiatan pekerjaan dalam Buku Kerja Harian Pegawai.		
	Nilai Kinerja PNS		100
	Kategori		Sangat Baik

6
3
1
0

6
3
0

25
20
15
0

25
15
0

Purworejo,

Pejabat Penilai,

PNS Yang Dinilai,

Nama Lengkap dan gelar
Pangkat
NIP.

Nama Lengkap dan gelar
Pangkat
NIP.

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM

HERU SASONGKO, S.H.
Pembina Tk. I
NIP 19650905 199101 1 004

BUPATI PURWOREJO,

ttd

AGUS BASTIAN

LAMPIRAN IV
 PERATURAN BUPATI PURWOREJO
 NOMOR 2 TAHUN 2021
 TENTANG
 TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI
 APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH KABUPATEN PURWOREJO

REKAPITULASI KEHADIRAN DAN KEDISIPLINAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

Perangkat Daerah :
 Bulan :

NO	NAMA PEGAWAI	JUMLAH KEHADIRAN	TIDAK HADIR			KEDISIPLINAN		
			Tanpa Keterangan	Cuti Selain Cuti Tahunan	Cuti Sakit	Terlambat	Meninggalkan Kantor di luar Urusan Dinas	Pulang Cepat

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM

HERU SASONGKO, S.H.
 Pembina Tk. I
 NIP 19650905 199101 1 004

BUPATI PURWOREJO,

Ttd

AGUS BASTIAN

LAMPIRAN V
PERATURAN BUPATI PURWOREJO
NOMOR 2 TAHUN 2021
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR
SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN PURWOREJO

BENTUK SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB MUTLAK

KOP SURAT

SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB MUTLAK

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
NIP :
Pangkat/Golongan Ruang :
Jabatan :

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Perhitungan yang terdapat pada Daftar Perhitungan TPP bulan bagi Perangkat Daerah telah dihitung dengan benar berdasarkan Produktivitas Kerja, Disiplin Kerja, Faktor Pengurang yang meliputi Kehadiran, Disiplin, dan Aktivitas Negatif Aparatur Sipil Negara pada Perangkat Daerah
2. Apabila dikemudian hari terdapat kelebihan atas pembayaran TPP tersebut, kami bersedia untuk menyetorkan kelebihan tersebut ke Kas Umum Daerah.

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya.

Purworejo, tanggal, bulan, tahun
Pengguna Anggaran

NAMA
PANGKAT
NIP

BUPATI PURWOREJO,

Ttd

AGUS BASTIAN

