



BUPATI SIKKA
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

PERATURAN BUPATI SIKKA
NOMOR 59 TAHUN 2021
TENTANG
PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN SIKKA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI SIKKA,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 58 ayat (3) 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 Sikka;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587),

- sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
3. 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);
 4. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka.

3. Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat TPP ASN adalah sejumlah uang yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan.
4. Barang Milik Daerah yang selanjutnya disingkat BMD adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah atau berasal dari perolehan lainnya yang sah.
5. Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi yang selanjutnya disingkat TPTGR adalah suatu proses tuntutan terhadap bendahara, pengurus/penyimpan barang, pegawai bukan bendahara atau pengurus/penyimpan barang, atau pihak ketiga yang telah melakukan perbuatan yang mengakibatkan kerugian keuangan atau barang daerah.
6. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas, yakni uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
7. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN adalah laporan dalam bentuk cetak dan/atau bentuk lainnya tentang uraian dan rincian informasi mengenai harta kekayaan, data pribadi, termasuk penghasilan, pengeluaran dan data lainnya atas harta kekayaan penyelenggara negara.
8. Daerah adalah Kabupaten Sikka.
9. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Sikka.
10. Bupati adalah Bupati Sikka.
11. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kabupaten Sikka.

BAB II

TUJUAN DAN PRINSIP

Pasal 2

Tujuan Peraturan Bupati ini sebagai pedoman dalam pemberian TPP ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

- (1) Pemberian TPP menggunakan prinsip:
 - 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 hukum peraturan perundang-undangan, kepatutan dan keadilan.
- (3) Akuntabilitas 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.
- (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.
- (7) Kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai.
- (8) Optimalisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

BAB III
KRITERIA PENERIMA DAN JENIS TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 4

- (1) TPP ASN diberikan secara bertahap sesuai dengan kelas jabatan, indeks kapasitas fiskal Daerah, indeks kemahalan kontruksi, dan kemajuan keberhasilan/capaian indeks penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- (2) TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di dasarkan pada kemampuan keuangan Daerah.

Bagian Kedua

Kriteria Penerima

Pasal 5

- (1) TPP diberikan kepada ASN di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan kelas jabatan yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. secara nyata menjalankan tugas di Pemerintah Daerah; dan
 - b. tercantum dalam daftar gaji.
- (2) ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk:
 - a. ASN yang melaksanakan cuti tahunan, cuti alasan penting dan cuti melahirkan anak pertama/kedua/ketiga;
 - b. ASN yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan dengan jangka waktu tidak lebih lama dari 6 (enam) bulan; dan
 - c. ASN yang melaksanakan tugas sebagai peserta lomba/pelatih/pendamping peserta lomba tingkat provinsi/nasional.

Pasal 6

TPP tidak diberikan kepada Pegawai ASN:

- a. yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada perangkat daerah;
- b. yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan;
- c. yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
- d. yang diperbantukan/dipekerjakan pada instansi vertikal/lembaga negara dan/atau lembaga lainnya di luar Pemerintah Daerah;

- e. yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun;
- f. yang memperoleh tunjangan sertifikasi dan non sertifikasi guru; dan
- g. yang memperoleh tunjangan fungsional (tenaga kesehatan dan pendidik).

Bagian Ketiga
Jenis Tambahan Penghasilan Pegawai

Pasal 7

- (1) Jenis TPP ASN yang dapat diberikan adalah:
 - a. TPP ASN berdasarkan Beban Kerja;
 - b. TPP ASN berdasarkan Prestasi Kerja;
 - c. TPP ASN berdasarkan Tempat Bertugas;
 - d. TPP ASN berdasarkan Kondisi Kerja;
 - e. TPP ASN berdasarkan Kelangkaan Profesi; dan
 - f. TPP ASN berdasarkan Pertimbangan Obyektif Lainnya.
- (2) TPP ASN berdasarkan Beban Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dapat diberikan kepada pegawai ASN yang:
 - a. dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal minimal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan; atau
 - b. batas waktu normal paling rendah 170 jam perbulan (seratus tujuh puluh jam perbulan).
- (3) TPP ASN berdasarkan Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dapat diberikan kepada pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan di atasnya.
- (4) TPP ASN berdasarkan Tempat Bertugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dapat diberikan kepada pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah yang memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.
- (5) TPP ASN berdasarkan Kondisi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dapat diberikan kepada pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawab memiliki resiko tinggi sebagai berikut :
 - a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;

- b. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radio aktif;
 - c. pekerjaan yang beresiko dengan keselamatan kerja;
 - d. pekerjaan beresiko dengan aparat pemeriksaan dan penegak hukum;
 - e. pekerjaan yang satu tingkat dibawahnya dibutuhkan analis atau jabatan setingkat, namun tidak ada pejabat pelaksananya; dan/atau
 - f. pekerjaan yang satu tingkat dibawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada jabatan struktural di bawahnya.
- (6) TPP ASN berdasarkan Kelangkaan Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, diberikan kepada pegawai ASN yang melaksanakan tugas dengan kriteria:
- a. Ketrampilan khusus yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan khusus;
 - b. Kualifikasi pegawai Pemerintah Daerah sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud; dan/atau
 - c. Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah.
- (7) TPP ASN berdasarkan Pertimbangan Obyektif Lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, diberikan kepada pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

BAB IV

BESARAN, PENILAIAN, DAN TATA CARA PERHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 8

Pemberian TPP ASN diberikan sesuai besaran yang ditetapkan berdasarkan hasil penilaian dan perhitungan.

Bagian Kedua
Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai
Pasal 9

- (1) TPP ASN dialokasikan sesuai kemampuan keuangan daerah, yang bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan pendapatan daerah yang dihasilkan, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. pada saat kemampuan keuangan daerah tinggi, jumlah prosentasi dari jenis-jenis TPP ASN yang dapat diberikan paling tinggi 100% (seratus persen), yang dihitung dari jumlah prosentasi yang dapat diberikan kepada kelas jabatan tertinggi;
 - b. pada saat kemampuan keuangan daerah sedang, jumlah prosentasi dari jenis-jenis TPP ASN yang dapat diberikan paling tinggi 75% (tujuh puluh lima persen), yang dihitung dari jumlah prosentasi yang dapat diberikan kepada kelas jabatan tertinggi; dan
 - c. pada saat kemampuan keuangan daerah rendah, jumlah prosentasi dari jenis-jenis TPP ASN yang dapat diberikan paling tinggi 50% (lima puluh persen), yang dihitung dari jumlah prosentasi yang dapat diberikan kepada kelas jabatan tertinggi.
- (2) Kemampuan keuangan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan setiap tahun dengan Keputusan Bupati.

Pasal 10

- (1) Besaran basic TPP ASN dihitung dengan formula:
(Besaran tunjangan kinerja BPK per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x (index kapasitas fiskal daerah) x (index kemahalan konstruksi) x indeks penyelenggaraan pemerintahan daerah).
- (2) Besaran TPP untuk setiap jabatan dihitung dengan formula:
(Besaran basic TPP masing-masing kelas jabatan x % TPP berdasarkan Beban Kerja) + (Besaran basic TPP masing-masing kelas jabatan x % TPP berdasarkan Prestasi Kerja) + (Besaran basic TPP masing-masing

kelas jabatan x % TPP berdasarkan Tempat Bertugas) + (Besaran basic TPP masing-masing kelas jabatan x % TPP berdasarkan Kondisi Kerja) + (Besaran basic TPP masing-masing kelas jabatan x % TPP berdasarkan Kelangkaan profesi) + (Besaran TPP berdasarkan Pertimbangan Obyektif Lainnya).

Pasal 11

Besaran TPP ASN untuk setiap jenis TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1), untuk setiap Tahun Anggaran ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua

Penilaian

Pasal 12

- (1) Pembayaran TPP ASN setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja.
- (2) Pembayaran TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan komposisi sebagai berikut :
 - a. produktivitas kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP ASN; dan
 - b. disiplin kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP ASN.

Pasal 13

- (1) Penilaian produktifitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), didasarkan pada hasil pengukuran capaian produktifitas kerja bulanan.
- (2) Capaian produktifitas kerja bulanan dinilai berdasarkan capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) setiap bulan.
- (3) Capaian Sasaran Kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat dalam bentuk laporan dan disampaikan kepada pimpinan.
- (4) Penilaian produktifitas kerja dilakukan berdasarkan:
 - a. pelaksanaan tugas; dan/atau
 - b. penilaian dari pejabat penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinnya.

- (5) Pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, adalah:
- a. pelaksanaan uraian tugas jabatan;
 - b. indikator kinerja utama; dan
 - c. perjanjian kinerja.
- (6) Pengukuran produktifitas kerja dihitung dengan formula :
- $$\{(Realisasi\ produktifitas\ kerja\ bulanan / Target\ produktifitas\ kerja\ bulanan) \times 100\}.$$

Pasal 14

Pengukuran produktifitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) ditetapkan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. capaian produktifitas kerja bulanan $\geq 84\%$ (delapn puluh empat persen), disetarakan dengan 100% (seratus persen);
- b. capaian produktifitas kerja bulanan 63% (enam puluh tiga persen) sampai dengan 83% (delapan puluh tiga persen), disetarakan dengan 90% (sembilan puluh persen);
- c. capaian produktifitas kerja bulanan 42% (empat puluh dua persen) sampai dengan 63% (enam puluh tiga persen), disetarakan dengan 80% (delapan puluh persen);
- d. capaian produktifitas kerja bulanan 21% (dua puluh satu persen) sampai dengan 41% (empat puluh satu persen), disetarakan dengan 70% (tujuh puluh persen); dan
- e. capaian produktifitas kerja bulanan $\leq 20\%$ (dua puluh persen), disetarakan dengan 60% (enam puluh persen).

Pasal 15

- (1) Penilaian disiplin kerja sebagaimana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), didasarkan pada hasil pengukuran disiplin kerja.
- (2) Pengukuran disiplin kerja berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai.
- (3) Pengukuran disiplin kerja dihitung dengan formula:
$$\{100\% - (\% \text{ tidak masuk kerja} + \% \text{ akumulatif terlambat masuk kerja} + \% \text{ akumulatif pulang lebih awal})\}.$$

Bagian Keempat
Tata Cara Perhitungan

Pasal 16

- (1) Penghitungan TPP dilakukan oleh Bendahara Gaji pada Perangkat Daerah dan diverifikasi oleh Pejabat Penatausahaan Keuangan untuk mendapatkan persetujuan Kepala Perangkat Daerah atau Kuasa Pengguna Anggaran.
- (2) Penghitungan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Rekapitulasi Penghitungan TPP.
- (3) Format Rekapitulasi penghitungan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) TPP ASN dikenakan pajak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pembayaran TPP ASN per jabatan/pegawai dihitung dengan formula:
{Besaran TPP masing-masing kelas jabatan – (pengurangan disiplin kerja + pengurangan produktifitas kerja + pengurangan aspek lainnya yang sah)}.

BAB V

PEMBERIAN DAN PENGURANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 17

- (1) Setiap ASN dapat diberikan TPP ASN berdasarkan pemenuhan persyaratan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemberian TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan pengurangan berdasarkan kriteria dan aspek penilaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Pasal 18

- (1) TPP ASN berdasarkan Beban Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), dialokasikan kepada semua pegawai, berdasarkan beban kerja perangkat daerah.

- (2) TPP ASN berdasarkan Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3), dialokasikan kepada semua pegawai, berdasarkan nilai SAKIP perangkat daerah tahun N-1, dengan kategori sebagai berikut :
- a. perangkat daerah dengan nilai SAKIP A-AA;
 - b. perangkat daerah dengan nilai SAKIP B-BB; dan
 - c. perangkat daerah dengan nilai SAKIP kurang dari B.
- (3) TPP ASN berdasarkan Tempat Bertugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4), dialokasikan kepada pegawai yang bertugas di kecamatan dan kelurahan, berdasarkan kategori tingkat kesulitan wilayah sebagai berikut:
- a. tingkat kesulitan tinggi, mencakup Kecamatan Palue, Kecamatan Mapitara, Kecamatan Doreng, Kecamatan Tanawawo dan Kecamatan Waiblama;
 - b. tingkat kesulitan sedang, mencakup Kecamatan Talibura, Kecamatan Waigete, Kecamatan Kewapante, Kecamatan Hewokloang, Kecamatan Kangae, Kecamatan Bola, Kecamatan Koting, Kecamatan Nita, Kecamatan Magepanda, Kecamatan Lela, Kecamatan Paga dan Kecamatan Mego; dan
 - c. tingkat kesulitan rendah, mencakup Kecamatan Nele, Kecamatan Alok Barat, Kecamatan Alok, Kecamatan Alok Timur dan Kelurahan.
- (4) TPP ASN berdasarkan Kondisi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (5), dialokasikan kepada Perangkat Daerah selain perangkat daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) TPP ASN berdasarkan Kelangkaan Profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (6), dialokasikan kepada Sekretaris Daerah.
- (6) TPP ASN berdasarkan Pertimbangan Obyektif Lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (6), diatur lebih lanjut dengan Keputusan Bupati.

Bagian Ketiga
Pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai

Pasal 19

- (1) TPP ASN dikenakan pengurangan berdasarkan pengukuran disiplin kerja, produktifitas kerja dan aspek lainnya yang sah.
- (2) Pengurangan TPP ASN berdasarkan aspek lainnya yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. laporan penerimaan gratifikasi;
 - b. ketepatan waktu pengembalian BMD;
 - c. ketepatan waktu penyampaian LHKPN bagi pegawai wajib LHKPN; dan
 - d. ketepatan waktu pembayaran kewajiban TPTGR.

Paragraf 1

Pengurangan terkait disiplin kerja

Pasal 20

- (1) Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, dikurangi sebesar 3% (tiga persen) per hari dari porsi TPP disiplin kerja.
- (2) Pegawai yang terlambat masuk kerja, dikenakan pengurangan TPP sebagai berikut :
 - a. terlambat 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit dikurangi 0,5% (nol koma lima persen) per hari dari porsi TPP disiplin kerja;
 - b. terlambat 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit dikurangi 1% (satu persen) per hari dari porsi TPP disiplin kerja;
 - c. terlambat 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit dikurangi 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) per hari dari porsi TPP disiplin kerja; dan
 - d. terlambat lebih dari 90 (sembilan puluh) menit dikurangi 1,5% (satu koma lima persen) per hari dari porsi TPP disiplin kerja.

- (3) Pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya, dikenakan pengurangan TPP sebagai berikut :
- a. pulang sebelum waktu 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit dikurangi 0,5% (nol koma lima persen) per hari dari porsi TPP disiplin kerja;
 - b. pulang sebelum waktu 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit dikurangi 1% (satu persen) per hari dari porsi TPP disiplin kerja;
 - c. pulang sebelum waktu 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit dikurangi 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) per hari dari porsi TPP disiplin kerja; dan
 - d. pulang sebelum waktu lebih dari 90 (sembilan puluh) menit dikurangi 1,55% (satu koma lima puluh lima persen) per hari dari porsi TPP disiplin kerja.

Pasal 21

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) dan ayat (3) dikecualikan dalam kondisi sebagai berikut:

- a. dalam hal terjadi pembatasan aktifitas sosial masyarakat yang ditetapkan oleh Pemerintah, sehingga harus bekerja dari rumah;
- b. pegawai yang melaksanakan tugas dinas luar daerah dan/atau dalam daerah, dikecualikan sebanyak jumlah hari yang ditetapkan dalam surat tugas;
- c. pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan izin atasan;
- d. pegawai yang terlambat masuk kerja dengan izin atasan; dan
- e. pegawai yang pulang sebelum waktu dengan izin atasan.

Pasal 22

Ketentuan dengan izin atasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf c, huruf d dan huruf e termasuk:

- a. cuti tahunan;
- b. cuti karena alasan penting;

- c. cuti melahirkan anak pertama/kedua/ketiga;
- d. melaksanakan pendidikan dan pelatihan; dan
- e. melaksanakan tugas sebagai peserta lomba/pelatih/pendamping peserta lomba tingkat provinsi/nasional.

Paragraf 2

Pengurangan terkait produktifitas kerja

Pasal 23

- (1) Pegawai yang tidak menyampaikan laporan produktifitas kerja bulanan kepada pimpinan, dikenakan pengurangan sebesar 3% (tiga persen) dari porsi TPP produktifitas kerja.
- (2) Capaian produktifitas kerja bulanan yang tidak sesuai dengan target dikenakan pengurangan.
- (3) Pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan sebagai berikut:
 - a. capaian produktifitas kerja bulanan $\geq 84\%$ (delapan puluh empat persen), tidak dikenakan pengurangan;
 - b. capaian produktifitas kerja bulanan 63% (enam puluh tiga persen) sampai dengan 83% (delapan puluh tiga persen), dikenakan pengurangan 10% (sepuluh persen) dari porsi TPP produktifitas kerja;
 - c. capaian produktifitas kerja bulanan 42% (empat puluh dua persen) sampai dengan 63% (enam puluh tiga persen), dikenakan pengurangan 20% (dua puluh persen) dari porsi TPP produktifitas kerja;
 - d. capaian produktifitas kerja bulanan 21% (dua puluh satu persen) sampai dengan 41% (empat puluh satu persen), dikenakan pengurangan 30% (tiga puluh persen) dari porsi TPP produktifitas kerja; dan
 - e. capaian produktifitas kerja bulanan $\leq 20\%$ (dua puluh persen), dikenakan pengurangan 40% (empat puluh persen) dari porsi TPP produktifitas kerja.

Paragraf 3

Pengurangan terkait laporan penerimaan gratifikasi

Pasal 24

- (1) Laporan penerimaan gratifikasi merupakan laporan yang disampaikan oleh pegawai apabila menerima gratifikasi.
- (2) Apabila pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terbukti menerima gratifikasi namun tidak melaporkan penerimaan gratifikasi, dikenakan pengurangan TPP ASN sebesar 10% (sepuluh persen).
- (3) Pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenakan setelah ditetapkan Inspektorat.

Paragraf 4

Pengurangan terkait ketepatan waktu pengembalian BMD

Pasal 25

- (1) Ketepatan waktu pengembalian BMD adalah ketepatan waktu mengembalikan BMD yang dikuasai oleh pegawai yang mutasi tempat tugas, paling lambat 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- (2) Apabila pengembalian BMD tidak tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pegawai yang bersangkutan dikenakan pengurangan TPP ASN sebesar 25% (dua puluh lima persen) setiap bulan, sampai dengan BMD yang dikuasainya dikembalikan.
- (3) Pengembalian BMD dibuktikan dengan surat keterangan dari Kepala Perangkat Daerah terkait.

Paragraf 5

Pengurangan terkait dengan ketepatan waktu penyampaian LHKPN

Pasal 26

- (1) Ketepatan waktu penyampaian LHKPN merupakan ketepatan waktu penyampaian LHKPN oleh pegawai yang wajib melaporkan LHKPN.

- (2) Pegawai yang tidak tepat waktu menyampaikan LHKPN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pengurangan TPP ASN dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. terlambat 1 (satu) bulan sampai 3 (tiga) bulan dikenakan pengurangan 5% (lima persen), sejak bulan pertama terlambat;
 - b. terlambat lebih dari 3 (tiga) bulan sampai dengan 6 (enam) bulan dikenakan pengurangan sebesar 10% (sepuluh persen), sejak bulan ke empat terlambat; dan
 - c. terlambat lebih dari 6 (enam) bulan dikenakan pengurangan sebesar 15% (lima belas persen), dikenakan sejak bulan ke tujuh terlambat sampai pada bulan dilaporkannya LHKPN.

Paragraf 6

Pengurangan Terkait Ketepatan Waktu Pembayaran TPTGR

Pasal 27

- (1) Ketepatan waktu pembayaran TPTGR adalah ketepatan waktu pembayaran TPTGR bagi pegawai yang mempunyai kewajiban TPTGR, sesuai keputusan TPTGR.
- (2) Apabila pembayaran TPTGR tidak sesuai waktu yang ditetapkan maka, TPP ASN bagi pegawai yang bersangkutan dapat dipotong sebagai angsuran bagian bulan yang terlambat pembayarannya.
- (3) Potongan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan setelah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

TATA CARA PEMBAYARAN

Pasal 28

- (1) Pembayaran Tambahan Penghasilan dilakukan setiap bulan.
- (2) Pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan pada bulan berikutnya, kecuali untuk bulan Desember dilaksanakan pada akhir bulan yang bersangkutan.

- (3) Pembayaran Tambahan Penghasilan bulan Desember sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung berdasarkan kehadiran sampai dengan tanggal 20 Desember.
- (4) Tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil/Calon Pegawai Negeri Sipil tanggal 21 Desember sampai dengan tanggal 31 Desember sebagai dasar penghitungan Tambahan Penghasilan bulan Januari tahun berikutnya.
- (5) Pengajuan pembayaran Tambahan Penghasilan dilaksanakan oleh Kepala Perangkat Daerah melalui mekanisme Surat Permohonan Pembayaran Langsung (SPP-LS) dengan melampirkan:
 - a. rekapitulasi daftar hadir kerja;
 - b. rekapitulasi laporan bulanan; dan
 - c. rekapitulasi penghitungan Tambahan Penghasilan.
- (6) Kepala Perangkat Daerah bertanggung jawab secara materiil dan formil atas rekapitulasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a dan huruf b.

BAB VII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 29

- (1) Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil/Calon Pegawai Negeri Sipil yang mutasi ke dalam Daerah, dibayarkan pada bulan berikutnya terhitung sejak tanggal yang bersangkutan memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1).
- (2) Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil yang mutasi keluar daerah dihentikan pada bulan berkenaan sejak dikeluarkannya Surat Keputusan Pemberhentian Pembayaran Gaji Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- (3) Tambahan Penghasilan bagi ASN yang mengalami perubahan kelas jabatan dibayarkan pada bulan berikutnya terhitung sejak tanggal surat keputusan yang menyebabkan terjadinya perubahan kelas jabatan.

Pasal 30

- (1) Pembayaran TPP ASN bagi Calon Pegawai Negeri Sipil dibayarkan sesuai dengan jabatan yang tercantum pada surat keputusan pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Pembayaran TPP ASN bagi Calon Pegawai Negeri Sipil dibayar sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai TPP kelas jabatannya sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan dari Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Pembayaran TPP ASN bagi Calon Pegawai Negeri Sipil dihitung mulai tanggal Surat Pernyataan Menjalankan Tugas.

BAB VIII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 31

Dalam hal setelah penetapan Peraturan Bupati, terjadi perubahan nomenklatur jabatan, karena perubahan kelembagaan dan/atau penyederhanaan birokrasi, sehingga belum tersedia wadah jabatan dalam peta jabatan, maka TPP ASN diberikan berdasarkan kelas jabatan yang setara.

BAB IX

PENUTUP

Pasal 32

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Sikka Nomor 2 Tahun 2018 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka (Berita Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2018 Nomor 2), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Sikka Nomor 29 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Sikka Nomor 2 Tahun 2018 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka (Berita Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2018 Nomor 29), 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 Sikka.

Ditetapkan di Maumere
pada tanggal 31 Desember 2021

BUPATI SIKKA,
CAP,TTD.
FRANSISKUS ROBERTO DIOGO

Diundangkan di Maumere
pada tanggal 31 Desember 2021
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SIKKA,
CAP,TTD.
ADRIANUS FIRMINUS PARERA

BERITA DAERAH KABUPATEN SIKKA TAHUN 2021 NOMOR 59

Salinan sesuai dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SIKKA,



LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI SIKKA
NOMOR 59 TAHUN 2021
TANGGAL 31 DESEMBER 2021
TENTANG
PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
SIKKA

A. FORMAT PENILAIAN DISIPLIN KERJA

NAMA PERANGKAT DAERAH :
BULAN :
TAHUN :

NAMA PEGAWAI :
NIP :
PANGKAT/GOLONGAN/RUANG :
JABATAN :
KELAS JABATAN :

ATASAN LANGSUNG
NAMA :
NIP :
PANGKAT/GOLONGAN/RUANG :
JABATAN :
KELAS JABATAN :

KOMPONEN DISIPLIN KERJA	FREKWENSI/ BULAN		% PENGURANGAN	JUMLAH % PENGURANGAN
1 Tidak masuk kerja	0	Hari	3%	0,0%
2 Terlambat masuk kerja				0,0%
a. 1 menit s/d 30 menit	0	Kali	0,5%	0,0%
b. 31 menit s/d 60 menit	0	Kali	1,0%	0,0%
c. 61 menit s/d 90 menit	0	Kali	1,25%	0,0%
d. ≥ 91 menit	0	Kali	1,50%	0,0%
3 Pulang sebelum waktu				0,0%
a. 1 menit s/d 30 menit	0	Kali	0,5%	0,0%
b. 31 menit s/d 60 menit	0	Kali	1,0%	0,0%
c. 61 menit s/d 90 menit	0	Kali	1,25%	0,0%
d. ≥ 91 menit	0	Kali	1,55%	0,0%
4 Jumlah prosentasi pengurangan (1 + 2 + 3)				0,0%
5 Prosentasi Disiplin Kerja				100,0%

Atasan Langsung,

.....
NIP.

B. FORMAT PENILAIAN PRODUKTIFITAS KERJA

NAMA PERANGKAT DAERAH :
BULAN :
TAHUN :

NAMA PEGAWAI :
NIP :
PANGKAT/GOLONGAN/RUANG :
JABATAN :
KELAS JABATAN :

ATASAN LANGSUNG
NAMA :
NIP :
PANGKAT/GOLONGAN/RUANG :
JABATAN :
KELAS JABATAN :

A. PRODUKTIVITAS KERJA BERDASARKAN CAPAIAN SKP

NO	URAIAN TUGAS	SATUAN HASIL	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
	Capaian Produktifitas Kerja (%)		0	0	
	Pengurangan Produktifitas Kerja (%)				

B. LAPORAN PELAKSANAAN TUGAS

No.	KETERANGAN	PENGURANGAN
1	Menyampaikan Laporan	0%
2	Tidak menyampaikan Laporan	3%

Atasan Langsung,

.....
NIP.

C. FORMAT PERHITUNGAN PENGURANGAN ASPEK LAINNYA

NAMA PERANGKAT DAERAH :
BULAN :
TAHUN :

NAMA PEGAWAI :
NIP :
PANGKAT/GOLONGAN/RUANG :
JABATAN :
KELAS JABATAN :

ATASAN LANGSUNG
NAMA :
NIP :
PANGKAT/GOLONGAN/RUANG :
JABATAN :
KELAS JABATAN :

PENGURANGAN ASPEK LAINNYA

No.	KETERANGAN	PROSENTASI PENGURANGAN
A	LAPORAN PENERIMAAN GRATIFIKASI	
	Terbukti menerima gratifikasi tapi tidak melaporkan, (kurangi 10%)	0%
B	KETEPATAN WAKTU PENGEMBALIAN BMD	
	Pengembalian BMD tidak tepat waktu (lebih dari 1 bulan sejak tanggal SPMT, kurangi 25%)	0%
C	KETEPATAN WAKTU PENYAMPAIAN LHKPN (bagi ASN wajib LHKPN)	
	Terlambat 1 s/d 3 bulan (kurangi 5%)	0%
	Terlambat lebih dari 3 s/d 6 bulan (kurangi 10%)	0%
	Terlambat lebih dari 6 bulan (kurangi 15%)	0%
D	KETEPATAN WAKTU PEMBAYARAN TPTGR	0%
	JUMLAH PENGURANGAN (%)	0%

Atasan Langsung,

.....
NIP.

D. FORMAT REKAPITULASI PERHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

UNIT KERJA :..... BULAN :..... TAHUN :.....

No	NAMA PEJABAT/PEGAWAI	JABATAN	KELAS JABATAN	BESARAN TPP (Rp)	KOMPONEN PRODUKTIFITAS KERJA			KOMPONEN DISIPLIN KERJA			Jumlah TPP sebelum pengurangan aspek lainnya	PENGURANGAN ASPEK LAINNYA								Jumlah TPP sebelum pajak	Pph Ps. 21	Jumlah TPP setelah Pajak (Rp)		
					Besaran (Rp)	Pengurangan (Rp)		Jumlah (Rp)	Besaran (Rp)	Pengurangan (Rp)		Jumlah (Rp)	Laporan Gratifikasi	Ketepatan waktu pengembalian BMD		TPTGR		LHKPN						
1	2	3	4	5	6=5*60%	7		8=6-7	9=5x40%	10		11=9-10	12 = 8 + 11	13		14		15		16		18	19	20
1	YOHANES	Kasubag.....	8	1.346.938	808.163	10%	80.816	727.346	538.775	4,6%	24.514	514.261	1.241.607	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	1.241.607	18.624	1.222.983
2	HERIBERTUS	Analisis Produk Hukum	7	1.067.555	640.533	20%	128.107	512.427	427.022	9,6%	40.781	386.242	898.668	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	898.668	13.480	885.188
	JUMLAH (Rp)																						32.104	2.108.171

Mengetahui/menyetujui
Kepala Perangkat Daerah,

.....
NIP

Maumere,.....
Bendahara Gaji Perangkat Daerah

.....
NIP.

BUPATI SIKKA
CAP,TTD.
FRANSISKUS ROBERTO DIOGO