

**SALINAN**



**BUPATI PASER**  
**PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**PERATURAN BUPATI PASER**  
**NOMOR 38 TAHUN 2023**  
**TENTANG**

**PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI PASER,**

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mengoptimalkan disiplin, profesionalisme dan kinerja pegawai, dengan penerapan asas keadilan, proporsionalitas, peningkatan kesejahteraan pegawai dan sebagai bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah perlu diberikan tambahan penghasilan pegawai;
  - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya, dengan memperhatikan kemampuan daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan

berpedoman pada 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;

- c. bahwa Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah, sudah tidak sesuai dengan kondisi saat ini sehingga perlu diganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin, dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II Di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
  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 (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Kerja Negara Republik Indonesia Nomor 6537);
  5. 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 (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
  6. 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);
  7. 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);
  8. 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);
  9. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran
-



Negara Republik Indonesia Nomor 6718);

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Paser.
2. Bupati adalah Bupati Paser.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kabupaten Paser.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Paser.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Unit Kerja adalah satuan kerja atasan langsung sebagai tempat PNS yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi.
7. 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.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Paser.

9. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Daerah Kabupaten Paser.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Pejabat Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang terdiri dari Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan jabatan Pelaksana.
12. Pejabat Pelaksana yang selanjutnya disebut Pelaksana adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang ASN dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keterampilan tertentu dan untuk kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.
13. Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
14. Pejabat Penilai adalah atasan langsung pegawai yang dinilai dengan ketentuan serendah-rendahnya pejabat eselon IV atau pejabat lain yang ditentukan.
15. Pelaksana Tugas yang selanjutnya disingkat Plt adalah Pejabat yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap yang diangkat dengan Keputusan Bupati dan berlaku paling lama 1 (satu) tahun.
16. Pelaksana Harian yang selanjutnya disingkat Plh adalah Pejabat yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan sementara yang diangkat dengan Keputusan Bupati dan berlaku paling lama 3 (tiga) bulan.
17. Evaluasi Jabatan adalah suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan terhadap informasi faktor jabatan untuk menentukan nilai jabatan dan kelas jabatan.



18. Kelas Jabatan adalah penentuan dan pengelompokan tingkat jabatan berdasarkan nilai suatu jabatan.
19. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana Kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.
20. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi, unit kerja, atau tim kerja sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.
21. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan Kinerja yang dicapai oleh setiap PNS dalam rangka mencapai visi dan misi Pemerintah Kabupaten Paser.
22. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disebut SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
23. Aplikasi adalah sistem informasi yang dikelola dan digunakan sebagai dasar perhitungan pemberian TPP.
24. Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diberikan kepada ASN diluar gaji dan tunjangan yang melekat diterima dengan sah setiap bulan sesuai kelas jabatan dan nilai jabatan berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan obyektif lainnya sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
25. *Basic* TPP adalah nilai dasar dalam menentukan besaran TPP yang diterima setiap ASN.

## Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman pengaturan pemberian TPP kepada Pegawai ASN Pemerintah Daerah.
- (2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk meningkatkan:
  - a. kualitas pelayanan kepada masyarakat;
  - b. disiplin Pegawai ASN;
  - c. kinerja Pegawai ASN;

- d. kesejahteraan Pegawai ASN;
  - e. integritas Pegawai ASN; dan
  - f. tertib administrasi pengelolaan keuangan Daerah.
- (3) Pemberian TPP menggunakan prinsip sebagai berikut:
- a. kepastian hukum;
  - b. akuntabel;
  - c. proporsionalitas;
  - d. efektif dan efisien;
  - e. keadilan dan kesetaraan;
  - f. kesejahteraan; dan
  - g. optimalisasi.

## BAB II KRITERIA PEMBERIAN TPP

### Pasal 3

- (1) TPP diberikan kepada Pegawai ASN Pemerintah Daerah berdasarkan kriteria:
- a. beban kerja;
  - b. prestasi kerja;
  - c. tempat bertugas;
  - d. kondisi kerja;
  - e. kelangkaan profesi; dan
  - f. pertimbangan obyektif lainnya.
- (2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan hasil penjumlahan dari total perkalian antara *Basic* TPP dengan masing-masing kriteria TPP.
- (3) *Basic* TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (4) Besaran TPP yang diterima ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan kemampuan keuangan Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

### Pasal 4

- (1) Pemberian TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 3 ayat (1) huruf a diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal minimal 112,5 jam/bulan (seratus dua belas koma lima jam perbulan).

- (2) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b diberikan kepada Pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan di atasnya dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pemberian penghargaan kepada ASN berprestasi.
- (3) TPP berdasarkan tempat bertugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c sebagai berikut:
  - a. diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah yang memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil;
  - b. tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil berdasarkan pada Indeks TPP tempat bertugas didapatkan dari perbandingan Indeks Kesulitan Geografis Kantor Berada dibagi Indeks Kesulitan Geografis Terendah di Kabupaten yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati; dan
  - c. TPP berdasarkan tempat bertugas diberikan apabila Indeks TPP tempat bertugas diatas 1,50 (satu koma lima puluh).
- (4) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf d diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab memiliki risiko tinggi seperti risiko kesehatan dan keamanan jiwa dan lainnya;
- (5) Risiko tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dengan 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; atau
  - d. pekerjaan yang berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum.
- (6) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf e diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada Jabatan Pimpinan tertinggi di Pemerintahan.
- (7) TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf f ditetapkan dengan Keputusan Bupati.



- (8) Besaran persentase alokasi TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (6), dan ayat (7) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

### BAB III BESARAN TPP ASN

#### Pasal 5

- (1) Penetapan besaran TPP didasarkan pada parameter sebagai berikut:
- Kelas Jabatan;
  - Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
  - Indeks Kemahalan Konstruksi; dan
  - Indeks Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- (2) Besaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan *Basic* TPP.
- (3) Besaran *Basic* TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Basic TPP} = (\text{Besaran Tunjangan Kinerja BPK per Kelas Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan}) \times (\text{Indeks Kapasitas Fiskal Daerah}) \times (\text{Indeks Kemahalan Konstruksi}) \times (\text{Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah})$$

- (4) Indeks Kapasitas Fiskal Daerah (IKFD) merupakan kemampuan keuangan daerah yang dikelompokkan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai Peta Kapasitas Fiskal Daerah dengan bobot sebagai berikut:
- Kelompok Kapasitas Fiskal Sangat Tinggi : bobot 1;
  - Kelompok Kapasitas Fiskal Tinggi : bobot 0,85;
  - Kelompok Kapasitas Fiskal Sedang : bobot 0,7;
  - Kelompok Kapasitas Fiskal Rendah : bobot 0,55; dan
  - Kelompok Kapasitas Fiskal Sangat Rendah : bobot 0,4
- (5) Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) digunakan sebagai faktor koreksi tingkat kemahalan masing-masing daerah, yang diperoleh dari:

Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) Kabupaten Paser  
Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) Kota Jakarta Pusat (Letak BPK Pusat)

- (6) Indeks Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) yang terdiri atas:
- a. Komponen variable pengungkit dengan bobot 90% (sembilan puluh persen) yang terdiri atas:
    1. Opini Laporan Keuangan bobot 30% (tiga puluh persen), diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:
      - a) Wajar Tanpa Pengecualian pada tahun terakhir, nilai 1.000;
      - b) Wajar Dengan Pengecualian tahun terakhir, nilai 750;
      - c) Tidak Wajar tahun terakhir, nilai 500;
      - d) Tidak memberikan Pendapat tahun terakhir, nilai 250.

Rumus:

$$\text{Skor Opini Laporan Keuangan (SOLK)} = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

2. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) bobot 25% (dua puluh persen). Skor LPPD diperoleh dari tingkat capaian skor kinerja LPPD daerah dengan kriteria sebagai berikut:
  - a) LPPD Sangat Tinggi, nilai 1.000;
  - b) LPPD Tinggi, nilai 750;
  - c) LPPD Sedang, nilai 500;
  - d) LPPD Rendah, nilai 250.

Rumus:

$$\text{Skor LPPD (SLPPD)} = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

3. Kematangan Penataan Perangkat Daerah bobot 10% (sepuluh persen) yang diperoleh dari perhitungan kematangan penataan Perangkat Daerah dengan rincian:
  - a) Tingkat Kematangan Sangat Tinggi : nilai 1.000
  - b) Tingkat Kematangan Tinggi : nilai 800;
  - c) Tingkat Kematangan Sedang : nilai 600;
  - d) Tingkat Kematangan Rendah : nilai 400;
  - e) Tingkat Kematangan Sangat Rendah : nilai 200.

Rumus:

$$\text{Skor Kematangan Penataan Perangkat Daerah (SKPPD)} \\ = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

4. Indeks Inovasi Daerah bobot 3% (tiga persen), dihitung berdasarkan indeks inovasi daerah sebagai berikut:
- Indeks Inovasi Daerah 81-100, nilai 1.000;
  - Indeks Inovasi Daerah 61- 80, nilai 800;
  - Indeks Inovasi Daerah 41 - 60, nilai 600;
  - Indeks Inovasi Daerah 21- 40, nilai 400;
  - Indeks Inovasi Daerah di bawah 1-20, nilai 200.

Rumus:

$$\text{Skor Indeks Inovasi Daerah (SIID)} = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

5. Prestasi Kerja Pemerintah Daerah bobot 18%, dihitung sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan ketentuan sebagai berikut:
- Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja diatas 1 dengan prestasi kerja sangat baik (A) : nilai 1000
  - Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,9-1,00 dengan prestasi kerja baik (B) : nilai 800
  - Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,70- 0,89 dengan prestasi kerja cukup (C) : nilai 600
  - Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,50- 0,69 dengan prestasi kerja Sedang (D) : nilai 400
  - Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja di bawah 0,5 dengan prestasi kerja Kurang (E) : nilai 200

Rumus:

$$\text{Skor Prestasi Kerja Pemerintah Daerah (SPKPD)} \\ = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

6. Rasio Belanja Perjalanan Dinas bobot 2% (dua persen), dihitung berdasarkan persentase belanja perjalanan dinas terhadap APBD di luar Belanja Pegawai dengan ketentuan sebagai berikut:
- Besaran belanja dibawah atau sama dengan 2 %, Nilai 1.000;
  - Besaran Belanja 2,01% – 4 %, nilai 800;
  - Besaran Belanja 4,01% – 6 %, nilai 600;
  - Besaran Belanja 6,01% – 8 %, nilai 400;



- e) Besaran Belanja diatas 8 % : nilai 200.

Rumus:

$$\text{Skor Rasio Belanja Perjalanan Dinas (SRBPD)} \\ = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

7. Skor Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah bobot 2% (dua persen), dihitung sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan nilai sebagai berikut:

- a) Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah diatas 80, Nilai 1.000
- b) Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 71 – 80, Nilai 800
- c) Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 61 – 70, Nilai 600
- d) Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 51 – 60, Nilai 400
- e) Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah dibawah 51, Nilai 200

Rumus:

$$\text{Skor Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (SIRBPD)} \\ = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

- b. Komponen *variable* hasil terkait penyelenggaraan pemerintahan Daerah, bobot 10% (sepuluh persen) yang terdiri atas :

- 1) Indeks Pembangunan Manusia (IPM), bobot 6% (enam persen), skor IPM diperoleh dari hasil survei Badan Pusat Statistik, yaitu:
  - a) Besaran IPM sama dengan atau diatas 80, nilai 1.000;
  - b) Besaran IPM 70 sd 79, nilai 750;
  - c) Besaran IPM 60 sd 69, nilai 500;
  - d) Besaran IPM dibawah 60, nilai 250.

Rumus:

$$\text{Skor IPM (SIPM)} = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

- 2) Indeks Gini Ratio bobot 4% (empat persen), skor Indeks Gini Ratio diperoleh dari hasil survei Badan Pusat Statistik, yaitu:
  - a) Indeks Gini Ratio sama dengan atau dibawah 0,35, nilai 1.000;
  - b) Indeks Gini Ratio 0,36 sd 0,49, nilai 700;
  - c) Indeks Gini Ratio sama dengan atau diatas 0,5, nilai 350.

Rumus:

$$\text{Skor Indeks Gini Ratio (SIGR)} = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

- c. Untuk menghitung Skor Kategori Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (SKIPD) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{SKIPD} = \text{SOLK} + \text{SLPPD} + \text{SKPPD} + \text{SIID} + \text{SPKPD} + \text{SRBPD} + \text{SIRBPD} + \text{SIPM} + \text{SIGR}$$

Bobot untuk Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (IPPD) adalah sebagai berikut:

- 1) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor di atas 800, bobot 1;
  - 2) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor 701 – 799, bobot 0,90;
  - 3) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor 601 – 700, bobot 0,80;
  - 4) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor 501 – 600, bobot 0,70;
  - 5) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor di bawah 501, bobot 0,60.
- (7) Besaran penerimaan TPP diberikan dengan pembulatan.

#### BAB IV

#### PEMBERIAN DAN PENANGGUHAN TPP ASN

#### Pasal 6

- (1) TPP ASN diberikan kepada PNS dan PPPK Daerah.
- (2) Pemberian TPP bagi PNS sebagaimana ayat (1) diberikan berdasarkan Kelas Jabatan hasil Evaluasi Jabatan yang telah divalidasi oleh kementerian

teknis dan telah ditetapkan dalam peta jabatan oleh Bupati.

- (3) Pemberian TPP kepada PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang berstatus Calon PNS dibayarkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai TPP Kelas Jabatan Pelaksana sesuai dengan kualifikasi pendidikan dihitung mulai tanggal ditetapkannya Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- (4) Dalam hal setelah terbitnya keputusan pengangkatan PNS belum ditetapkan Kelas Jabatan pada peta jabatan, TPP diberikan sebesar 100% (seratur persen) dari nilai TPP Kelas Jabatan terendah sesuai jenis jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal pegawai mengalami mutasi untuk menduduki jabatan baru yang nomenklatur jabatan tersebut belum terdapat dalam peta jabatan, TPP diberikan dengan menggunakan jabatan yang lama sampai dengan nomenklatur jabatan baru masuk ke dalam Kelas Jabatan.
- (6) Dalam hal pegawai mengalami mutasi antar Perangkat Daerah dan/atau mutasi kenaikan Kelas Jabatan, TPP selama 1 (satu) bulan terakhir dibayarkan pada Perangkat Daerah lama dan Kelas Jabatan sebelumnya.
- (7) Dalam hal pegawai mutasi pindah ke luar Daerah, maka TPP diberikan sampai dengan bulan terakhir sebelum mutasi.
- (8) Dalam hal pegawai mutasi pindah masuk ke Daerah, TPP diberikan setelah yang bersangkutan secara nyata melaksanakan tugas selama 6 (enam) bulan.

#### Pasal 7

- (1) Pejabat Administrasi yang dialihkan menjadi Pejabat Fungsional diberikan TPP yang besarnya tidak mengalami penurunan dari TPP sebelumnya saat menduduki Jabatan Administrasi.
- (2) Dalam hal TPP Pejabat Administrasi yang dialihkan menjadi Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mengalami penurunan TPP, maka kepada pejabat yang bersangkutan tetap dibayarkan sebesar TPP pada jabatan administrasinya.
- (3) Dalam hal TPP Pejabat Administrasi yang dialihkan menjadi Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mengalami penurunan penghasilan, maka kepada pejabat yang bersangkutan dibayarkan TPP sebesar TPP pada jabatan fungsionalnya.



- (4) Pemberian TPP bagi Pejabat Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berakhir sampai dengan PNS yang bersangkutan mendapatkan promosi atau mutasi kepegawaian.

#### Pasal 8

- (1) Pemberian TPP kepada PPPK diberikan terhitung mulai tanggal melaksanakan tugas yang dibuktikan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas dari Pimpinan Unit Kerja.
- (2) Besaran pemberian TPP kepada PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 9

- (1) Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional sebagai guru tetapi belum memenuhi syarat kualifikasi yang ditentukan untuk diangkat ke dalam Jabatan Fungsional guru, diberikan TPP dengan Kelas Jabatan Pelaksana berdasarkan kualifikasi pendidikannya.
- (2) Bagi Jabatan Fungsional guru yang diberikan tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah diberikan TPP yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 10

- (1) Pegawai ASN yang sedang menjalani izin belajar tetap diberikan TPP.
- (2) Pegawai ASN yang melakukan tugas luar daerah/perjalanan dinas tetap diberikan TPP.
- (3) Pegawai ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) kedinasan tetap diberikan TPP.
- (4) Pegawai ASN yang tidak masuk kerja atau terlambat masuk kerja dan/atau pulang sebelum waktunya dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan tetap diberikan TPP dengan ketentuan dapat menunjukkan dokumen pendukung:
  - a. Surat izin kepada Pimpinan;
  - b. Surat keterangan dari Pimpinan; dan
  - c. Surat penugasan.

Pasal 11

- (1) Plt atau Plh diberikan TPP tambahan yang menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender, dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Bagi PNS yang ditunjuk sebagai Penjabat (Pj) Sekretaris Daerah diberikan TPP sesuai dengan Jabatan Sekretaris Daerah;
  - b. Pejabat atasan langsung atau tidak langsung yang merangkap sebagai Plt atau Plh menerima TPP tambahan, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP dalam jabatan sebagai Plt atau Plh pada jabatan yang dirangkapnya;
  - c. Pejabat yang merangkap setingkat Plt atau Plh menerima TPP yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya;
  - d. Pejabat satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai Plt atau Plh hanya menerima TPP pada jabatan TPP yang tertinggi; dan
  - e. TPP tambahan bagi pegawai yang merangkap sebagai Plt atau Plh dibayarkan dihitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt atau Plh.
- (2) Pegawai yang diberikan tugas tambahan sebagai Pimpinan Puskesmas diberikan TPP tambahan yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 12

- (1) Pemberian TPP ASN ditangguhkan jika:
  - a. Pegawai ASN tidak menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN) bagi ASN wajib lapor sampai dengan tanggal 31 Maret tahun berjalan;
  - b. Pegawai ASN tidak mengembalikan dan/atau menguasai Barang Milik Daerah yang bukan hak dan kewenangannya; dan
  - c. Pegawai ASN yang tersangkut permasalahan penyelesaian kerugian Negara/Daerah atas keputusan Majelis Pertimbangan Tuntutan Perbendaharaan Tuntutan Ganti Rugi dan tidak menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan Surat Keterangan Tanggung Jawab Mutlak sampai dengan batas akhir kesanggupannya.
- (2) Mekanisme penangguhan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a:

- a. Perangkat Daerah yang menangani urusan kepegawaian menyampaikan data ASN yang tidak membuat Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara kepada Perangkat Daerah;
  - b. data sebagaimana dimaksud pada huruf a menjadi dasar penangguhan pembayaran TPP; dan
  - c. penangguhan pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada huruf b dilaksanakan bulan berikutnya.
- (3) Mekanisme penangguhan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan oleh Perangkat Daerah berdasarkan data yang ada pada Perangkat Daerah masing-masing.
- (4) Mekanisme penangguhan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c sebagai berikut:
- a. Inspektorat Daerah menyampaikan data ASN yang tidak memenuhi kewajiban tuntutan perbendaharaan dan tuntutan ganti rugi kepada Perangkat Daerah;
  - b. data sebagaimana dimaksud pada huruf a menjadi dasar penangguhan pembayaran TPP; dan
  - c. penangguhan pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada huruf b dilaksanakan bulan berikutnya.
- (5) TPP Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kembali apabila telah dilakukan pemenuhan kewajiban tersebut dalam tahun berjalan.

### Pasal 13

TPP ASN tidak diberikan dalam hal:

- a. Pegawai ASN yang sedang melaksanakan tugas belajar yang dibiayai oleh pemerintah maupun sumber pembiayaan lain yang sah karena yang bersangkutan meninggalkan tugas jabatan;
- b. Pegawai ASN yang berstatus pegawai titipan atau magang;
- c. Pegawai ASN yang diberi penugasan pada instansi/Lembaga Negara/atau Lembaga lainnya diluar Pemerintah Daerah;
- d. Pegawai ASN yang sedang Cuti Luar Tanggungan Negara (CLTN);
- e. Pegawai ASN yang sedang menduduki Jabatan Kepala Desa/Perangkat Desa;
- f. Pegawai ASN yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan dari jabatannya karena dikenakan penahanan/karena kasus hukum;



- g. Pegawai ASN yang sedang menjalani masa bebas tugas atau masa persiapan pensiun; dan
- h. Pegawai ASN yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V  
PENILAIAN TPP ASN

Pasal 14

TPP setiap bulan terdiri atas komponen penilaian:

- a. Produktifitas kerja sebesar 60% (enam puluh persen) terdiri dari:
  - 1. Kinerja individu sebesar 50% (lima puluh persen) dituangkan dalam SKP; dan
  - 2. Kinerja Perangkat Daerah sebesar 10% (sepuluh persen) merupakan pencapaian nilai SAKIP.
- b. Disiplin kerja sebesar 40% (empat puluh persen).

Pasal 15

- (1) Kinerja individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a angka 1 berdasarkan capaian kinerja bulanan yang dituangkan dalam SKP.
- (2) Kinerja bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan cara/upaya yang dilakukan untuk melaksanakan tugas jabatan.
- (3) Hasil capaian kinerja bulanan menjadi nilai dalam komponen SKP selama 1 (satu) bulan.
- (4) Penilaian capaian kinerja bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh Pejabat Penilai setiap akhir bulan.

Pasal 16

Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b angka 2 berdasarkan hasil evaluasi SAKIP Perangkat Daerah yang terakhir dengan skor persentase sebagai berikut:

- a. Nilai SAKIP Perangkat Daerah dengan nilai BB dan B, maka skor persentase nilai SAKIP Perangkat Daerah sebesar 100% (seratus persen);
- b. Nilai SAKIP Perangkat Daerah dengan nilai CC, maka skor persentase nilai SAKIP Perangkat Daerah sebesar 90% (sembilan puluh persen);

- c. Nilai SAKIP Perangkat Daerah dengan nilai C dan D, maka skor persentase nilai SAKIP Perangkat Daerah sebesar 80% (delapan puluh persen).

#### Pasal 17

- (1) Penilaian disiplin kerja dilakukan berdasarkan rekapitulasi tingkat kehadiran Pegawai ASN.
- (2) Rekapitulasi tingkat kehadiran Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Aplikasi atau secara manual.
- (3) Rekapitulasi tingkat kehadiran dihitung berdasarkan hari kerja yang berlangsung selama 5 (lima) hari mulai hari Senin sampai dengan hari Jum'at dengan ketentuan jam kerja sebagai berikut:
  - a. pada hari Senin sampai dengan hari Kamis dimulai pada pukul 07.45 wita hingga pukul 16.00 wita; dan
  - b. pada hari Jum'at dimulai pada pukul 07.45 wita hingga pukul 11.30 wita.
- (4) Untuk Hari kerja yang berlangsung selama 6 (enam) hari mulai hari Senin sampai dengan hari Sabtu dengan ketentuan jam kerja sebagai berikut:
  - a. pada hari Senin sampai dengan hari Kamis dimulai pada pukul 07.45 wita hingga pukul 15.00 wita; dan
  - b. pada hari Jum'at dimulai pada pukul 07.45 wita hingga pukul 11.30 wita; dan
  - c. pada hari Sabtu dimulai pukul 07.45 wita hingga pukul 13.00 wita.
- (5) Hari kerja dan jam kerja bagi Perangkat Daerah yang sifat pekerjaannya melayani masyarakat atau pelayanan dengan jam kerja 24 (dua puluh empat) jam, diatur lebih lanjut oleh Kepala Perangkat Daerah dengan sistem penjadwalan dan menyesuaikan dengan ketentuan jumlah jam kerja.
- (6) Jam kerja pada bulan Ramadhan diatur sesuai ketentuan yang berlaku.

#### BAB VI

#### PENGURANGAN TPP

#### Pasal 18

Pengurangan TPP untuk komponen produktivitas kinerja individu sebagaimana dimaksud pada Pasal 14, ditetapkan sebagai berikut:

No	Capaian Kinerja Individu	Persentase Pengurangan
1	≥ 90	0%
2	≤ 70 s/d < 90	20%
3	≤ 50 s/d < 70	50%
4	< 50	80%

Pasal 19

- (1) Pengurangan TPP berdasarkan tingkat kehadiran Pegawai ASN yaitu:
  - a. tidak masuk kerja;
  - b. terlambat masuk kerja; dan
  - c. pulang sebelum waktunya.
- (2) Pegawai ASN yang tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberi pengurangan sebesar 3% (tiga persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
- (3) Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberi pengurangan TPP, dengan ketentuan:

Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan	Persentase Pengurangan
TL 1	1 menit s/d 30 menit	0,5% setiap terlambat
TL 2	31 menit s/d 60 menit	1% setiap terlambat
TL 3	61 menit s/d 90 menit	1,25% setiap terlambat
TL 4	≥ 91 menit	1,5% setiap terlambat

- (4) Pegawai ASN yang pulang sebelum waktunya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberi pengurangan TPP, dengan ketentuan:

Pulang Sebelum Waktunya (PSW)	Lama Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Waktunya	Persentase Pengurangan
PSW 1	1 menit s/d 30 menit	0,5% setiap pulang sebelum waktunya
PSW 2	31 menit s/d 60 menit	1% setiap pulang sebelum waktunya
PSW 3	61 menit s/d 90 menit	1,25% setiap pulang sebelum waktunya
PSW 4	≥ 91 menit	1,55% setiap pulang sebelum waktunya



BAB VII  
MEKANISME PENGAJUAN PEMBAYARAN TPP

Pasal 20

- (1) Pembayaran TPP setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja.
- (2) TPP diberikan penuh apabila memenuhi 100% (seratus persen) dari kedua komponen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dengan perhitungan, sebagai berikut:

Pembayaran TPP = Hasil Perhitungan Produktivitas Kerja (60%) + Hasil Perhitungan Disiplin Kerja (40%)

- (3) Perhitungan produktivitas kerja dan perhitungan disiplin kerja dilaksanakan oleh pejabat yang menangani kepegawaian dan/atau pejabat yang menangani keuangan Perangkat Daerah setiap akhir bulan melalui Aplikasi yang terintegrasi.
- (4) Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melakukan pengelolaan data dan perhitungan rekapitulasi nilai akhir produktivitas kerja dan disiplin kerja pada Perangkat Daerah.
- (5) Perhitungan rekapitulasi nilai akhir produktivitas kerja dan disiplin kerja melalui proses penarikan data sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling lambat tanggal 3 bulan berikutnya.

BAB VIII  
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 21

- (1) TPP diberikan setiap bulan dari Bulan Januari sampai dengan Desember.
- (2) Penarikan data produktivitas kerja dan disiplin kerja pada bulan Desember paling lambat tanggal 20 dibulan berjalan.
- (3) Perhitungan pengurangan TPP Bulan Desember akan dilakukan pada bulan Januari tahun berikutnya.
- (4) Pemberian TPP yang berkaitan dengan Tunjangan Hari Raya (THR) dan/atau Gaji ke 13 (tiga belas) diberikan sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 22

Apabila terjadi permasalahan pengoperasian Aplikasi baik gangguan jaringan dan server untuk melakukan penarikan data atau perhitungan produktivitas kerja dan/atau disiplin kerja dapat dilakukan secara manual dan perhitungan pembayaran berlaku sesuai dengan Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 23

- (1) Apabila ASN dalam melaksanakan tugas terjadi musibah meninggal dunia, TPP diberikan secara penuh dalam bulan berjalan yang dibayarkan pada bulan berikutnya;
- (2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterima oleh ahli waris secara tunai dengan melampirkan:
  - a. fotocopy identitas dan keterangan ahli waris;
  - b. fotocopy identitas pegawai yang meninggal;
  - c. fotocopy kartu keluarga;
  - d. fotocopy surat keterangan kematian, dan
  - e. surat pernyataan dari pimpinan/atasan langsung.

#### Pasal 24

TPP bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, dan Pejabat Pengawas yang dialihkan ke dalam jabatan Pelaksana dalam rangka penataan organisasi diberikan TPP sebesar 100% (seratus persen) dari besaran TPP jabatan sebelumnya sampai dengan PNS yang bersangkutan mendapatkan promosi atau mutasi kepegawaian.

### BAB IX

#### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 25

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Paser Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021 Nomor 5), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 26

Peraturan Bupati ini mulai berlaku sejak tanggal 2 Januari 2023

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

Ditetapkan di Tana Paser  
pada tanggal 15 Maret 2023

BUPATI PASER,

ttd

FAHMI FADLI

Diundangkan di Paser  
pada tanggal 15 Maret 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PASER,

ttd

KATSUL WIJAYA

BERITA DAERAH KABUPATEN PASER TAHUN 2023 NOMOR 38

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA  
KEPALA BAGIAN HUKUM SETDA KAB. PASER,

  
ANDI AZIS  
NIP. 19680816 199803 1 007