



BUPATI LAMONGAN
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI LAMONGAN
NOMOR 7 TAHUN 2025

TENTANG

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI LAMONGAN,

- Menimbang : a. bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang berpedoman pada kriteria penilaian yang terukur guna meningkatkan kinerja, disiplin, motivasi, proporsionalitas dan profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai Aparatur Sipil Negara Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah dengan memperhatikan kemampuan keuangan Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan;

Mengingat...

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten di Lingkungan Propinsi Djawa Timur sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten di Lingkungan Propinsi Djawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63,

Tambahan...

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 24, 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 Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 218);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;

12. Peraturan...

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 483);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2021 tentang Teknis Pemberian Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang Bekerja pada Instansi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 53);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 62 Tahun 2020 tentang Penugasan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah dan Di Luar Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1800);
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 45 Tahun 2022 tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1047);
19. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan

Pegawai...

Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah;

20. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2023 Nomor 4);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lamongan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lamongan.
3. Bupati adalah Bupati Lamongan.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut PD adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam urusan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Inspektorat, Badan, dan Kecamatan.
5. Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam bentuk tunjangan kesejahteraan dan diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

6. Pegawai...

6. 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 diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. 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.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
9. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
10. Keuangan Daerah adalah semua hak dan kewajiban Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan Daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk di dalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban Daerah.
11. Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja ASN.
12. Presensi adalah suatu daftar yang diisi dan ditandatangani untuk mengetahui kehadiran

seseorang...

seseorang dilihat dari adanya tanda tangan yang bersangkutan atau suatu daftar kehadiran yang didapatkan dari suatu sistem aplikasi secara otomatis.

13. Presensi *Online* atau Presensi Digital adalah sebuah metode pencatatan kehadiran karyawan yang dilakukan secara online melalui aplikasi.
14. Presensi Sidik Jari atau Deteksi Wajah adalah suatu sistem yang terdiri dari aplikasi komputer, infrastruktur identifikasi sidik jari dan deteksi wajah serta prosedur yang digunakan untuk mengetahui Pegawai masuk kerja dan mematuhi jam kerja melalui identifikasi sidik jari atau wajah.
15. Perangkat Presensi *Online* adalah perangkat keras dan perangkat lunak yang dipergunakan untuk pelaksanaan Presensi *online* yang terdiri dari aplikasi komputer dan infrastruktur identifikasi sidik jari dan deteksi wajah.
16. *E-Performance* adalah aplikasi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yang bertujuan untuk memudahkan proses pemantauan dan pengendalian kinerja dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai.
17. Keterangan Yang Sah adalah surat keterangan yang dibuat secara tertulis oleh Pegawai dan mendapat persetujuan dari Kepala PD.
18. Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.
19. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap ASN.
20. Dialog Kinerja adalah komunikasi antara atasan (pembimbing/*coach*) dan bawahan (peserta dialog/*coachee*) untuk mendiskusikan kinerja bawahan.
21. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri

dalam...

dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggungjawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.

22. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.
23. Penjabat atau disingkat Pj. adalah orang yang melakukan jabatan orang lain untuk sementara.
24. Pelaksana Tugas atau disingkat Plt. adalah Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap.
25. Pelaksana Harian atau disingkat Plh. adalah Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan sementara.
26. 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.
27. Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat LHKASN 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 ASN.
28. Gratifikasi adalah pemberian dan dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket

perjalanan...

perjalanan, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya.

Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam pemberian dan penetapan TPP kepada ASN.
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan untuk :
 - a. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
 - b. meningkatkan disiplin Pegawai;
 - c. meningkatkan kinerja Pegawai;
 - d. meningkatkan keadilan dan kesejahteraan Pegawai;
 - e. meningkatkan integritas Pegawai; dan
 - f. meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah.

Pasal 3

Pemberian TPP ASN dilaksanakan dengan prinsip sebagai berikut:

- a. kepastian hukum;
- b. akuntabel;
- c. proporsionalitas;
- d. efektif dan efisien;
- e. keadilan dan kesetaraan;
- f. kesejahteraan; dan
- g. optimalisasi.

Pasal 4

- (1) Prinsip kepastian hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan keadilan.
- (2) Prinsip akuntabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, dimaksudkan bahwa TPP dapat

dipertanggungjawabkan...

dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Prinsip proporsionalitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c, dimaksudkan bahwa TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai ASN.
- (4) Prinsip efektif dan efisien sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d, dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan.
- (5) Prinsip keadilan dan kesetaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e, dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai ASN.
- (6) Prinsip kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f, dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai ASN.
- (7) Prinsip optimalisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g, dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. kriteria pemberian TPP;
- b. TPP ASN Bagi CPNS;
- c. TPP ASN Bagi PPPK;
- d. TPP ASN bagi ASN mutasi promosi;
- e. penghitungan besaran TPP;
- f. pembayaran TPP;
- g. TPP ASN Tambahan;
- h. perencanaan kinerja;
- i. dialog kinerja;
- j. pengurangan...

- j. pengurangan TPP;
- k. Penundaan TPP;
- l. tim pelaksanaan TPP; dan
- m. pembiayaan.

BAB II KRITERIA PEMBERIAN TPP

Pasal 6

- (1) Dalam melaksanakan tugas, pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dapat diberikan TPP.
- (2) Penetapan Besaran *Basic* TPP ASN pada Pemerintah Daerah didasarkan pada parameter sebagai berikut:
 - a. kelas jabatan;
 - b. indeks kapasitas fiskal Daerah;
 - c. indeks kemahalan konstruksi; dan
 - d. indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (3) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. TPP berdasarkan beban kerja;
 - b. TPP berdasarkan prestasi kerja;
 - c. TPP berdasarkan tempat bertugas;
 - d. TPP berdasarkan kondisi kerja;
 - e. TPP berdasarkan kelangkaan profesi; dan/atau
 - f. TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.
- (4) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pegawai ASN yang terdiri atas :
 - a. PNS;
 - b. CPNS; dan
 - c. PPPK.
- (5) Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah pegawai ASN yang menduduki :
 - a. Jabatan Manajerial :
 - 1. jabatan pimpinan tinggi pratama;
 - 2. jabatan administrator; dan
 - 3. jabatan pengawas.

b. Jabatan...

b. Jabatan Non Manajerial :

1. jabatan fungsional;
2. jabatan pelaksana;
3. CPNS.

(6) TPP tidak diberikan kepada :

- a. Pegawai ASN yang tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada PD.
- b. pegawai ASN yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
- c. pegawai ASN yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
- d. pegawai ASN yang mendapat penugasan di Instansi Pemerintah dan di luar Instansi Pemerintah Daerah; dan
- e. pegawai ASN yang diberikan cuti diluar tanggungan Negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.

BAB III

TPP ASN BAGI CPNS

Pasal 7

- (1) TPP ASN bagi CPNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf b dibayarkan sesuai dengan Jabatan yang tercantum pada Keputusan Pengangkatan sebagai CPNS.
- (2) TPP ASN bagi CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan dihitung mulai tanggal Surat Pernyataan Menjalankan Tugas.
- (3) TPP ASN bagi CPNS formasi jabatan pelaksana dibayarkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai TPP kelas jabatannya, sampai dengan terbitnya Keputusan pengangkatan dari CPNS menjadi PNS.
- (4) TPP ASN bagi CPNS formasi jabatan fungsional dibayarkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai TPP jabatan fungsional.

(5) Dalam...

- (5) Dalam hal setelah terbitnya keputusan belum ditetapkan kelas jabatan dan/atau tidak tersedianya kotak/wadah jabatan pada peta jabatan, TPP ASN bagi CPNS diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari nilai TPP ASN kelas jabatan terendah sesuai jenis jabatan sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB IV

TPP ASN BAGI PPPK

Pasal 8

- (1) TPP ASN bagi PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf c dibayarkan sesuai dengan jabatan yang tercantum pada Keputusan Pengangkatan sebagai PPPK.
- (2) TPP ASN bagi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan paling lambat 3 (tiga) tahun terhitung sejak tanggal Surat Pernyataan Menjalankan Tugas.
- (3) TPP ASN bagi PPPK disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah dan ditetapkan dalam Keputusan Bupati.

BAB V

TPP ASN BAGI ASN MUTASI PROMOSI

Pasal 9

- (1) Dalam hal terdapat mutasi atau promosi jabatan ASN, maka diatur sebagai berikut :
- a. apabila mutasi atau promosi jabatan ASN dilaksanakan pada tanggal 1 (satu) sampai dengan tanggal 10 (sepuluh), TPP dibebankan pada PD baru berdasarkan jabatan baru;
 - b. apabila mutasi atau promosi jabatan ASN dilaksanakan setelah tanggal 10 (sepuluh),

maka...

- maka TPP bulan berjalan dibebankan pada PD lama berdasarkan jabatan lama, sedangkan TPP bulan berikutnya dibebankan pada PD baru berdasarkan jabatan baru;
- c. pemberlakukan kebijakan mutasi dan promosi sebagaimana tercantum dalam huruf a dan huruf b, hanya dapat dilakukan apabila tersedia cukup anggaran di PD baru, namun apabila anggaran di PD baru belum tersedia, maka pembayarannya untuk sementara dilakukan pada PD lama.
- (2) Dalam hal terdapat mutasi ASN masuk dari luar daerah, maka diatur sebagai berikut :
- a. besaran TPP ASN bagi PNS mutasi masuk dibayarkan sesuai dengan Jabatan yang tercantum pada keputusan mutasi;
 - b. pembayaran TPP ASN bagi PNS mutasi masuk sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibayarkan paling cepat 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal keputusan mutasi atau setelah anggaran tersedia.

BAB VI

PENGHITUNGAN BESARAN TPP

Pasal 10

- (1) Penghitungan TPP ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) sebagai berikut:
- a. TPP berdasarkan beban kerja :
 - 1. TPP berdasarkan beban kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal, minimal 112,5 jam perbulan (seratus dua belas koma lima jam perbulan) atau batas waktu normal

minimal...

minimal 170 jam perbulan (seratus tujuh puluh jam perbulan) ; dan

2. besaran persentase TPP berdasarkan beban kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran basic TPP.

b. TPP berdasarkan Prestasi Kerja :

1. TPP berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan di atasnya; dan
2. besaran persentase TPP berdasarkan prestasi kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran *basic* TPP.

c. TPP berdasarkan tempat bertugas :

- a. TPP berdasarkan tempat bertugas 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, yang didapatkan dari perbandingan indeks kesulitan geografis terendah di Daerah;
 - c. indeks kesulitan kelurahan adalah sama dengan indeks kesulitan geografis Desa terendah di Daerah;
 - d. alokasi TPP berdasarkan tempat bertugas adalah paling tinggi sebesar 50% dari *basic* TPP ASN Daerah apabila Indeks TPP tempat bertugas diatas 1,50 (satu koma lima puluh).
- d. TPP berdasarkan kondisi kerja :
1. diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki risiko tinggi seperti risiko kesehatan, keamanan jiwa, dan lainnya;

2. rincian...

2. rincian Kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada angka 1, adalah seluruh Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
 - a) pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - b) pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/ bahan radiokatif;
 - c) pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
 - d) pekerjaan yang berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
 - e) pekerjaan yang satu tingkat dibawahnya dibutuhkan analisis atau jabatan yang setingkat, namun tidak ada pejabat pelaksananya dan/atau
 - f) pekerjaan yang satu tingkat dibawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada jabatan struktural dibawahnya.
 3. Besaran persentase TPP ASN berdasarkan kondisi kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari *basic* TPP ASN.
- e. TPP berdasarkan kelangkaan profesi :
1. kriteria TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
 - a) keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus; dan/atau
 - b) kualifikasi pegawai ASN Pemerintah Daerah sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud.

2. TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah;
 3. penetapan kriteria TPP ASN berdasarkan kelangkaan profesi oleh Bupati;
 4. alokasi TPP berdasarkan kelangkaan profesi adalah minimal 10% (sepuluh persen) dari *basic* TPP ASN Daerah.
- f. TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya
1. kriteria TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan;
 2. Alokasi TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sesuai kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah;
 3. Pegawai ASN yang mendapatkan Tunjangan Sertifikasi Guru dan Non Sertifikasi Guru;
 4. Pegawai ASN yang mendapatkan Tunjangan Penghasilan yang bersumber dari Pengelolaan Dana BLUD; dan
 5. Pegawai ASN yang mendapatkan Tunjangan Penghasilan yang bersumber dari Pengelolaan Dana Jaminan Kesehatan (JKN).
- (2) Besaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Bupati.

BAB VII PEMBAYARAN TPP

Pasal 11

- (1) Pembayaran TPP Pegawai ASN setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja.
- (2) Pembayaran TPP Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan bobot poin sebagai berikut :

a. penilaian...

- a. penilaian produktivitas kerja sebesar 70% (tujuh puluh persen); dan
 - b. penilaian disiplin kerja sebesar 30% (tiga puluh persen).
- (3) Pembayaran TPP Pegawai ASN Bulan Desember dibayarkan pada bulan Desember tahun anggaran berkenaan, dengan tetap memperhitungkan disiplin dan kinerja bulan Desember.
- (4) Terhadap pegawai yang pensiun terhitung mulai tanggal bulan berkenaan tetap mendapatkan TPP berdasarkan atas produktivitas kerja dan disiplin kerja bulan sebelumnya.

Pasal 12

- (1) Penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a, dilakukan berdasarkan :
- a. pelaksanaan tugas; dan/atau
 - b. penilaian dari Pejabat Penilai/Atasan Langsung terhadap hasil pelaksanaan tugas Pegawai ASN yang dipimpinnya.
- (2) Pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dihitung berdasarkan persentase pencapaian jam kerja efektif melalui *e-performance*.
- (3) Penghitungan jam kerja efektif melalui *e-performance* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai berikut :
- a. pencatatan kinerja dalam proses pelaksanaan tugas sehari-hari oleh Pegawai ASN sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang merupakan turunan dari Sasaran Kinerja Pegawai yang telah disusun dan ditetapkan atau tugas lain yang diperintahkan oleh atasan langsung/Pejabat Penilai, untuk selanjutnya dilaporkan melalui *e-performance*;
 - b. pelaksanaan...

- b. pelaksanaan tugas sehari-hari yang dilaporkan melalui *e-performance* pada produktivitas kerja harus nyata, terukur dan terdapat hasil yang jelas dan diakui/disetujui oleh atasan langsung atau pimpinan di atasnya;
- c. pengisian aplikasi *e-performance* dilakukan paling lambat selama 7 (tujuh) hari sejak dimulai dari pengisian kinerja pada aplikasi *e-performance*;
- c. aplikasi *e-performance* setiap akhir bulan akan melakukan rekapitulasi secara otomatis atas pelaksanaan kinerja setiap Pegawai ASN dalam 1 (satu) bulan.

Pasal 13

- (1) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b, didasarkan pada hasil evaluasi tingkat kehadiran yang dicetak melalui Sistem Informasi Manajemen Kehadiran Pegawai atau Perangkat Presensi Online (*Finger Print/Face Recognition*) setiap bulan.
- (2) Penilaian Disiplin Kerja yang diperhitungkan dalam prosentase kehadiran adalah sebagai berikut :
 - a. pengiriman bukti scanning dengan cara mengupload berkas paling lambat 3 (tiga) hari sejak kegiatan pegawai dilaksanakan;
 - b. bukti scanning atau mengupload berkas dilakukan apabila pegawai tidak dapat melaksanakan sidik jari atau *Face Recognition* karena cuti, tugas dinas dan tidak masuk dengan keterangan yang sah.

Pasal 14

Jumlah kehadiran Pegawai ASN melalui Sistem Informasi Manajemen Kehadiran Pegawai atau Perangkat Presensi Online (*Finger Print/Face Recognition*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13

dihitung...

dihitung berdasarkan jumlah menit kehadiran Pegawai ASN dan direkapitulasi akhir dalam bentuk persentase kehadiran Pegawai ASN setiap akhir bulan.

Pasal 15

- (1) Perangkat Daerah mempersiapkan/menyediakan dan/atau memanfaatkan perangkat Presensi *Online (Finger Print/Face Recognition)*.
- (2) Apabila dalam melaksanakan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Kehadiran Pegawai atau perangkat presensi sidik jari (*Finger Print*) terjadi kendala/tidak dapat dioperasikan karena *error* sistem atau *error* perangkat atau karena pemadaman listrik atau perangkat belum mendukung pelaksanaan presensi sidik jari (*Finger Print*), maka metode penghitungan skor kehadiran pegawai dapat dilaksanakan secara manual.

Pasal 16

- (1) Pegawai ASN yang sedang menjalankan tugas dinas luar berdasarkan surat tugas pimpinan dihitung penuh masuk kerja.
- (2) Tugas dinas luar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. diklat;
 - b. perjalanan dinas dalam Daerah;
 - c. perjalanan dinas luar Daerah/negeri; dan
 - d. tugas kedinasan lainnya.
- (3) Tugas dinas luar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dibuktikan dengan surat tugas resmi dari pimpinan yang dilampirkan dalam daftar Presensi setiap Pegawai ASN.

BAB VIII TPP ASN TAMBAHAN

Pasal 17

- (1) Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau Penjabat menerima TPP ASN tambahan, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN dalam jabatan sebagai Plt. atau Plh. atau Penjabat pada jabatan yang dirangkapnya.
- (2) Pejabat setingkat yang merangkap Plt. atau Plh. atau Penjabat jabatan lain menerima TPP ASN yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya.
- (3) Pejabat satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau Penjabat hanya menerima TPP ASN pada jabatan TPP yang tertinggi.
- (4) TPP Pegawai ASN tambahan bagi pegawai yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau Penjabat dibayarkan dihitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt. atau Plh. atau Penjabat.
- (5) Plt. atau Plh. atau Penjabat diberikan TPP ASN tambahan yang menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender.

BAB IX PERENCANAAN KINERJA

Pasal 18

- (1) Perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP dengan memperhatikan perilaku kerja.

(2) SKP...

- (2) SKP sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun.
- (3) Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), SKP dapat memuat kinerja tambahan.

Pasal 19

- (1) Kinerja utama dan kinerja tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) dan ayat (3) paling sedikit memuat :
 - a. Indikator Kinerja Individu;
 - b. Target Kinerja.
- (2) Indikator Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disusun dengan memperhatikan kriteria :
 - a. spesifik;
 - b. terukur;
 - c. realistis;
 - d. memiliki batas waktu pencapaian; dan
 - e. menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.
- (3) Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek :
 - a. kuantitas;
 - b. kualitas;
 - c. waktu; dan/atau
 - d. biaya.

Pasal 20

Kinerja utama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) merupakan penjabaran kinerja dari kinerja utama atasan langsung, yaitu :

- a. kinerja utama bagi pejabat pimpinan tinggi merupakan penjabaran sasaran unit/organisasi;
- b. kinerja utama bagi pejabat administrasi merupakan penjabaran kegiatan langsung; dan

c. kinerja...

- c. kinerja utama bagi pejabat fungsional merupakan akumulasi nilai pelaksanaan butir-butir kegiatan jabatan fungsional yang sesuai dengan penjabaran sasaran unit/organisasi dan/atau kegiatan atasan langsung.

Pasal 21

- (1) Kinerja tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (3) berupa tugas tambahan.
- (2) Tugas tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tugas yang diberikan oleh pimpinan unit kerja dengan karakteristik sebagai berikut :
 - a. disepakati antara pimpinan Unit Kerja atau Pejabat Penilai Kinerja PNS dengan yang bersangkutan;
 - b. diformalkan dalam surat keputusan;
 - c. diluar tugas pokok jabatan;
 - d. sesuai dengan kapasitas yang dimiliki pegawai yang bersangkutan; dan/atau
 - e. terkait langsung dengan tugas atau output organisasi.

BAB X

DIALOG KINERJA

Pasal 22

- (1) Dialog kinerja merupakan komunikasi formal antara pimpinan dan pegawai dibawahnya untuk mendiskusikan pencapaian strategi, kinerja, risiko, dan rencana aksi organisasi secara terstruktur dan berkala sesuai dengan periode.
- (2) Dialog kinerja terbagi atas :
 - a. Dialog Kinerja Organisasi;
 - b. Dialog Kinerja Individu.
- (3) Dialog Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sesuai fokus materi

pembahasan...

pembahasan dan dilaksanakan dalam 3 (tiga) tahapan utama yang meliputi :

- a. tahapan persiapan;
 - b. tahap pelaksanaan; dan
 - c. tahap tindak lanjut.
- (4) Dialog kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan komunikasi antara pembimbing (*coach*) dengan bawahan (*coachee*) untuk mendiskusikan kinerja bawahan, yang dilaksanakan sesuai dengan :
- a. periode pelaksanaan;
 - b. metode pelaksanaan; dan
 - c. mekanisme pelaporan.
- (5) Dialog Kinerja dilaksanakan secara berkala paling sedikit setiap triwulan yang dilaksanakan setiap bulan April, Juli, Oktober tahun berjalan, dan bulan Januari tahun berikutnya.

BAB XI

PENGURANGAN TPP

Pasal 23

- (1) Pengurangan TPP diberlakukan kepada :
- a. setiap pegawai ASN yang tidak mengikuti Apel pada Senin pagi dan Upacara pada hari kerja dikenakan pengurangan TPP Pegawai ASN sebesar 2% (dua persen) dari penilaian disiplin kerja setiap ketidakhadiran;
 - b. pegawai ASN yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, dengan ketentuan :
 1. 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja; dan
 2. paling banyak 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja.
 - c. pegawai yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, diberikan pengurangan TPP dengan ketentuan :

1. lama...

1. lama keterlambatan 1 menit sampai dengan <31 menit dengan persentase pengurangan sebesar 0,5 % (nol koma lima persen);
 2. lama keterlambatan 31 menit sampai dengan < 61 menit dengan persentase pengurangan sebesar 1 % (satu persen);
 3. lama keterlambatan 61 menit sampai dengan < 91 menit dengan persentase pengurangan sebesar 1,25 % (satu koma dua puluh lima persen);
 4. lama keterlambatan lebih dari 91 menit dengan persentase pengurangan sebesar 1,5 % (satu koma lima persen).
- d. pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebagai berikut:
1. pulang sebelum waktunya atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya 1 menit sampai dengan <31 menit dengan persentase pengurangan sebesar 0,5 % (nol koma lima persen);
 2. pulang sebelum waktunya atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya 31 menit sampai dengan <61 menit dengan persentase pengurangan 1 % (satu persen);
 3. pulang sebelum waktunya atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya 61 menit sampai dengan <91 menit dengan persentase pengurangan sebesar 1,25 % (satu koma dua puluh lima persen);
 4. pulang sebelum waktunya atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya lebih dari 90 menit dengan prosentase pengurangan sebesar 1,55 % (satu koma lima puluh lima persen).
- (2) Dalam hal Pegawai ASN tidak mengikuti Apel sebagaimana pada ayat (1) huruf a karena alasan

yang sah dengan melampirkan dokumen pendukung, tidak dikenakan pengurangan TPP.

Pasal 24

- (1) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, juga berlaku bagi :
 - a. Pegawai ASN yang mengambil cuti; dan
 - b. Pegawai ASN tidak hadir tanpa alasan yang sah.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti besar;
 - c. cuti sakit;
 - d. cuti melahirkan;
 - e. cuti karena alasan penting;
 - f. tugas belajar.

BAB XII

PENUNDAAN TPP

Pasal 25

- (1) Pemberian TPP dapat ditunda pembayarannya apabila Pegawai ASN :
 - a. terlambat menyampaikan Pelaporan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN);
 - b. belum memenuhi tanggung jawab terkait Barang Milik Daerah;
 - c. terdapat kewajiban Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi;
 - d. belum menyampaikan laporan gratifikasi bagi Pegawai ASN yang terbukti menerima dan memberi gratifikasi yang berhubungan dengan jabatan dan berlawanan dengan tugas kewajibannya sebagai hasil pemeriksaan Aparat Pengawas Intern Pemerintah.

(2) Penundaan...

- (2) Penundaan pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan pegawai ASN dapat menyelesaikan kewajibannya.

BAB XIII

TIM PELAKSANAAN TPP

Pasal 26

- (1) Dalam rangka persetujuan pemberian TPP dibentuk Tim Pelaksanaan TPP.
- (2) Tim Pelaksanaan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Sekretaris Daerah dengan anggota sekurang-kurangnya terdiri dari unsur PD yang membidangi, antara lain:
 - a. pengelolaan keuangan daerah bertugas melakukan perhitungan terkait penganggaran TPP Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi bertugas untuk melakukan perhitungan indeks penyelenggaraan pemerintahan daerah serta mengidentifikasi jabatan-jabatan yang masuk dalam kriteria beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan objektif lainnya;
 - c. kepegawaian bertugas untuk melakukan perhitungan pemangku jabatan berdasarkan masing-masing kelas jabatan;
 - d. hukum bertugas menyusun Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati tentang TPP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang pembentukan produk hukum daerah;
 - e. perencanaan, bertugas memastikan penganggaran TPP Pemerintah Daerah;
 - f. pengawasan, bertugas melakukan pengawasan pelaksanaan TPP pada Pemerintah Daerah

sesuai...

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau

- g. Komunikasi dan informasi, bertugas melakukan komunikasi dan menginformasikan kebijakan TPP ASN pada Pemereintah Daerah.
- (3) Tim Pelaksanaan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Bupati.

BAB XIV PEMBIAYAAN

Pasal 27

TPP dilaksanakan dalam batas anggaran sebagaimana tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran pada masing-masing PD berikut perubahannya.

Pasal 28

Pemberian TPP dibebankan pada APBD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah setelah memperoleh persetujuan DPRD.

BAB XV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku :

- a. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 7 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan (Berita Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2022 Nomor 7) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah

Kabupaten...

Kabupaten Lamongan (Berita Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2024 Nomor 29); dan

- b. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 40 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan (Berita Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2023 Nomor 40),
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 30

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lamongan
pada tanggal 7 Januari 2025



BUPATI LAMONGAN,

YUHRONUR EFENDI

Diundangkan di Lamongan
pada tanggal 7 Januari 2025



SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN LAMONGAN,

MOH. NALIKAN

BERITA DAERAH KABUPATEN LAMONGAN TAHUN 2025 NOMOR 7