



**BUPATI LAMPUNG UTARA
PROVINSI LAMPUNG**

**PERATURAN BUPATI LAMPUNG UTARA
NOMOR 17 TAHUN 2025**

TENTANG

**PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR
SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMPUNG UTARA,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah;
 - b. bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Utara;
 - c. bahwa pemberian tambahan penghasilan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, disiplin pegawai, kinerja pegawai, keadilan dan kesejahteraan pegawai, integritas pegawai dan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c di atas, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Utara.
- Mengingat :
1. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2024 tentang Kabupaten Lampung Utara di Provinsi Lampung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6957);
4. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
6. 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);
7. 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);
8. 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);
9. Peraturan Presiden Nomor 50 Tahun 2022 tentang Penghasilan Pejabat Administrasi yang Terdampak Penataan Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 84);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1636);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
13. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1861), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 842);
14. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 406);
15. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
16. Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 900.1.3.2-1287 Tahun 2024 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Utara Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Utara (Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Utara Tahun 2023 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Utara Nomor 125);
18. Peraturan Bupati Lampung Utara Nomor 18 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Utara (Berita Daerah Kabupaten Lampung Utara Tahun 2023 Nomor 18) sebagaimana telah dirubah beberapa kali terakhir melalui Peraturan Bupati Lampung Utara Nomor 14 Tahun 2025 (Berita Daerah Kabupaten Lampung Utara Tahun 2025 Nomor 14).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lampung Utara.
3. Bupati adalah Bupati Lampung Utara.
4. Aparat pengawasan Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan.
5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Utara.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang undangan.
8. 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.
9. 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.
10. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu adalah Pegawai ASN yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dan diberikan upah sesuai dengan ketersediaan anggaran instansi pemerintah
11. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tunjangan kinerja diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya yang diterima pegawai di luar gaji dan tunjangan lain yang sah dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme pegawai.
12. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggung jawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.

14. Jabatan ASN terdiri atas Jabatan Manajerial dan Jabatan Non Manajerial
15. Jabatan Manajerial terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas.
16. Jabatan pimpinan tinggi yang selanjutnya disingkat JPT merupakan Jabatan Manajerial tingkat tinggi yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, mendayagunakan sumber daya serta mengambil keputusan menurut tingkatan jabatannya, untuk mencapai tujuan organisasi.
17. Jabatan administrator merupakan Jabatan Manajerial tingkat menengah yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi.
18. Jabatan pengawas merupakan Jabatan Manajerial tingkat dasar yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi.
19. Jabatan Non Manajerial terdiri atas jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.
20. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat adalah kelompok jabatan yang bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan/atau keterampilan tertentu.
21. Jabatan Pelaksana adalah kelompok jabatan administrasi yang bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan yang bersifat rutin dan sederhana.
22. TPP Dasar adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap kelas jabatan, yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
23. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN adalah daftar seluruh kekayaan Penyelenggara Negara yang dituangkan dalam formulir LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.
24. Barang Milik Daerah yang selanjutnya disingkat BMD adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah atau diperoleh lainnya yang sah.
25. Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi yang selanjutnya disingkat TPTGR adalah suatu proses yang dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil bukan bendahara yang dalam jabatan selaku demikian telah melanggar perbuatan hukum atau kelalaiannya dalam melaksanakan tugas/kewajibannya baik secara langsung maupun tidak.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud dari Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam pelaksanaan pemberian TPP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Utara.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan meningkatkan:
 - a. disiplin Pegawai ASN;
 - b. integritas Pegawai ASN;

- c. kinerja Pegawai ASN;
- d. kualitas pelayanan kepada masyarakat; dan
- e. keadilan dan kesejahteraan Pegawai ASN.

BAB III PENERIMA TPP

Pasal 3

- (1) Penerima TPP adalah:
 - a. Pegawai ASN Daerah Kabupaten Lampung Utara berstatus PNS dan PPPK.
 - b. Pegawai ASN Daerah Kabupaten Lampung Utara berstatus Calon PNS (CPNS) dan PPPK yang dibayarkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai TPP yang ditetapkan pada jabatannya.
 - c. Pegawai ASN yang mutasi masuk, TPP dibayarkan pada bulan berikutnya sepanjang tersedianya anggaran, atau jika tidak terdapat anggaran maka TPP dibayarkan setelah dianggarkan pada APBD Perubahan atau APBD tahun berikutnya.
- (2) Penerima TPP ditetapkan melalui Keputusan Bupati.
- (3) Ketentuan lain mengenai penerima TPP ASN tambahan, yaitu:
 - a. Pejabat yang merangkap sebagai Penjabat Kepala Daerah, menerima TPP ASN sebesar 80% (delapan puluh persen) pada jabatan defenitifnya;
 - b. Pejabat yang merangkap Pelaksana Tugas (Plt.) pada jabatan setingkat di atasnya, langsung atau tidak langsung, menerima TPP ASN tambahan 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN pada jabatan yang dirangkapnya;
 - c. Pejabat yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas (Plt.) pada jabatan setingkat, menerima TPP ASN yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN yang lebih rendah pada jabatan defenitif atau jabatan yang dirangkapnya;
 - d. Pejabat yang merangkap sebagai Plt pada jabatan setingkat lebih rendah, langsung atau tidak langsung, hanya menerima TPP ASN pada jabatan ASN yang tertinggi; dan
 - e. TPP ASN tambahan bagi pegawai yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas (Plt.) dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Pelaksana Tugas (Plt.)

Pasal 4

- (1) TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) diberikan selama 14 (empat belas) bulan dan dibayarkan setiap bulan disesuaikan dengan kemampuan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Lampung Utara.
- (2) Pembayaran TPP bulan ke-13 dan ke-14 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan bersamaan dengan pembayaran gaji ke-13 dan ke-14 sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

- (1) TPP tidak diberikan kepada:
- a. Pegawai ASN yang sudah ditetapkan sebagai penerima pembayaran jasa pelayanan kesehatan;
 - b. Pegawai ASN yang melaksanakan tugas sebagai guru dan pengawas sekolah;
 - c. Pegawai ASN yang melaksanakan penugasan pada instansi di luar jajaran pemerintah daerah;
 - d. Pegawai ASN yang menjalani cuti lebih dari 30 (tiga puluh) hari, kecuali menjalankan cuti besar dengan alasan menjalankan ibadah keagamaan untuk menunaikan ibadah haji, umrah dan ziarah (bagi katolik), serta kegiatan keagamaan bagi penganut agama lainnya yang diakui oleh negara untuk yang pertama kali;
 - e. Pegawai ASN yang menjalani cuti diluar tanggungan negara;
 - f. Pegawai ASN yang mengambil Masa Persiapan Pensiun (MPP);
 - g. Pegawai ASN yang nyata-nyata tidak melaksanakan tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada pemerintah daerah berdasarkan pernyataan dari atasannya dan/atau rekomendasi dari Inspektorat;
 - h. Pegawai ASN yang menjadi Kepala Desa/Perangkat Desa, Anggota Komisi Pemilihan Umum, Anggota Badan Pengawas Pemilihan Umum;
 - i. Pegawai ASN yang masih berstatus sebagai Pegawai ASN pada instansi Pemerintah Pusat, instansi Pemerintah Provinsi atau instansi Pemerintah Kabupaten/Kota lain yang diperbantukan secara penuh di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Utara, yang telah menerima penghasilan sejenis atau dipersamakan dengan tambahan penghasilan dari instansi induknya;
 - j. Pegawai ASN yang diberhentikan sementara;
 - k. Pegawai ASN yang melaksanakan tugas belajar;
 - l. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu;
 - m. Pegawai ASN yang tidak menyampaikan hasil evaluasi kinerja bulanan;
 - n. Pegawai ASN yang menjalani cuti diluar tanggungan negara.

BAB IV PENGHITUNGAN BESARAN TPP

Bagian Kesatu TPP Dasar

Pasal 6

- (1) Penetapan besaran TPP Dasar didasarkan pada parameter sebagai berikut:
- a. kelas jabatan;
 - b. indeks kapasitas fiskal daerah;
 - c. indeks kemahalan konstruksi; dan
 - d. indeks penyelenggaraan pemerintah daerah.

- (2) Besaran TPP Dasar yang diberikan menggunakan rumus:
(Besaran Tunjangan Kinerja Badan Pemeriksa Keuangan per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x (Bobot dari indeks kapasitas fiskal daerah) x (Bobot dari Indeks kemahalan konstruksi) x (Bobot terhadap skor indeks penyelenggaraan pemerintah daerah).

Pasal 7

- (1) Indeks Kapasitas Fiskal Daerah adalah kemampuan keuangan masing-masing daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu. Kapasitas fiskal daerah dikelompokkan berdasarkan Indeks Kapasitas Fiskal Daerah berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai Peta Kapasitas Fiskal Daerah.
- (2) Bobot masing masing kategori kapasitas fiskal dalam penentuan besaran TPP ASN adalah 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.

Pasal 8

Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) digunakan sebagai faktor koreksi tingkat kemahalan di masing-masing daerah, yang diperoleh dari perbandingan IKK Kabupaten Lampung Utara dibagi dengan IKK Kota Jakarta Pusat, sesuai peraturan perundang- undangan.

Pasal 9

- (1) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan pemda.
- (2) Komponen variable pengungkit adalah terdiri atas:
- Opini Laporan Keuangan;
 - Laporan Pcnyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD);
 - Kematangan Penataan Perangkat Daerah;
 - Indeks Inovasi Daerah;
 - Prestasi Kerja Pemerintah Daerah;
 - Rasio Belanja Perjalanan Dinas; dan
 - Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah.
- (3) Opini Laporan Keuangan sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf a memiliki bobot 22%, dengan skor opini laporan keuangan diperoleh dcngan perhitungan sebagai berikut:
- WTP pada tahun terakhir, Nilai 1.000;
 - WDP tahun terakhir, Nilai 750;
 - Tidak Wajar tahun terakhir, Nilai 500;
 - Tidak memberikan Pendapat tahun terakhir, Nilai 250; dan
 - Skor Opini Laporan Keuangan (SCLK) = Nilai x bobot.
- (4) LPPD sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf b memiliki bobot 18 %, dengan skor LPPD diperoleh dari tingkat capaian skor kinerja LPPD dengan rincian sebagai berikut:

- a. LPPD Sangat Tinggi, Nilai 1.000;
 - b. LPPD Tinggi, Nilai 750;
 - c. LPPD Sedang, Nilai 500;
 - d. LPPD Rendah, Nilai 250; dan
 - e. Skor LPPD (SLPPD) = Nilai x bobot.
- (5) Kematangan Penataan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf c memiliki bobot 6%, dengan skor Penataan Perangkat Daerah 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; dan
 - f. Skor Kematangan Penataan Perangkat Daerah (SKPPDJ = Nilai x Bobot).
- (6) Indeks Inovasi Daerah sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf d memiliki bobot 2%, dengan skor indeks inovasi daerah dihitung berdasarkan indeks inovasi daerah sebagai berikut :
- a. Indeks inovasi daerah kategori sangat inovatif dengan skor diatas 60 - 100, Nilai 1.000;
 - b. Indeks inovasi daerah kategori inovatif dengan skor 35 - 60, Nilai 750;
 - c. Indeks inovasi daerah kategori kurang inovatif dengan skor 0,01 - 34,99 , Nilai 500;
 - d. Indeks inovasi daerah tidak dapat dinilai dengan skor 0, nilai 0; dan
 - e. Skor Indeks Inovasi Daerah (SIID) = Nilai x bobot.
- (7) Prestasi Kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf e memiliki bobot 13%, dan dihitung berdasarkan rata-rata nilai akumulasi jumlah total efektivitas dan efisiensi Perangkat Daerah dibagi dengan kebutuhan jabatan perangkat daerah berdasarkan rekapitulasi Analisis Beban Kerja, dengan kategori nilai Prestasi Kerja sebagai berikut:
- a. Rata-rata besaran Prestasi Kerja diatas 1 dengan prestasi kerja sangat baik (A), Nilai 1.000;
 - b. Rata-rata besaran Prestasi Kerja 0,9-1,00 dengan prestasi kerja baik (B), Nilai 800;
 - c. Rata-rata besaran Prestasi Kerja 0,70- 0,89 dengan prestasi kerja cukup (C), Nilai 600;
 - d. Rata-rata besaran Prestasi Kerja 0,50- 0,69 dengan prestasi kerja Sedang (D), Nilai 400;
 - e. Rata-rata Prestasi Kerja dibawah 0,5 dengan prestasi kerja Kurang (E), Nilai 200; dan
 - f. Skor Prestasi Kerja Pemerintah Daerah (SPKPO) = Nilai x bobot.
- (8) Rasio Belanja Perjalanan Dinas sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf f memiliki bobot 2%, dengan skor rasio belanja perjalanan dinas dihitung berdasarkan persentase belanja perjalanan dinas terhadap APBD diluar Belanja Pegawai, dengan kategori nilai sebagai berikut:
- a. Besaran belanja dibawah atau sama dengan 2 %, Nilai 1.000;
 - b. Besaran Bejanja 2,0 I% - 4 %, Nilai 800;
 - c. Besaran Belanja 4,01%- 6 %, Nilai 600;
 - d. Besaran Belanja 6,01%- 8 %, Nilai 400;
 - e. Besaran Belanja diatas 8 %, Nilai 200; dan
 - f. Skor Rasio Belanja Perjalanan Dinas (SRBPD) = Nilai x bobot.

- (9) Skor Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf g memiliki bobot 30%, dengan skor Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah di hitung sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan kategori nilai sebagai berikut:
- a. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kategori AA, Nilai 1.000;
 - b. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kategori A, Nilai 950
 - c. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kategori BB, Nilai 900;
 - d. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kategori B, Nilai 850;
 - e. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kategori CC, Nilai 800;
 - f. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kategori C, Nilai 500;
 - g. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kategori D, Nilai 250;
 - h. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (SIRBPD) = Nilai x bobot.

Pasal 10

- (1) Komponen variabel hasil sebagaimana yang dimaksud pasal 9 ayat (1) terdiri atas Indeks pembangunan manusia dan Indeks gini ratio.
- (2) Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebagaimana dimaksud ayat (1) didasarkan atas hasil survey Badan Pusat Statistik dan memiliki bobot 4%, dengan kategori skor Indeks Pembangunan Manusia sebagai berikut:
 - 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; dan
 - e. Skor IPM (SIPM) = Nilai x bobot.
- (3) Indeks gini ratio sebagaimana dimaksud ayat (1), didasarkan atas hasil survey Badan Pusat Statistik, dan memiliki bobot 3%, dengan kategori Skor Indeks Gini Ratio sebagai berikut :
 - 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; dan
 - d. Skor Indeks Gini Ratio (SIGR) = Nilai x bobot.

Pasal 11

- (1) Skor Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah didapatkan dari penjumlahan : $((0,22 * \text{Nilai Kategori Opini Laporan Keuangan}) + (0,18 * \text{Nilai Kategori Capaian Skor Kinerja LPPD}) + (0,06 * \text{Nilai Kategori Tingkat Kematangan Penataan Perangkat Daerah}) + (0,02 * \text{Skor Kategori Indeks Inovasi Daerah}) + (0,13 * \text{Skor Kategori Prestasi Kerja Pemerintah Daerah}) + (0,02 * \text{Skor Kategori Rasio Belanja Perjalanan Dinas}) + (0,30 * \text{Skor Kategori Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah}) + ((0,04 * \text{Skor Kategori IPM}) + (0,03 * \text{Skor Kategori Gini Ratio}))$.
- (2) Bobot terhadap skor indeks penyelenggaraan pemerintah daerah (SKIPD) adalah sebagai berikut:
 - a. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor diatas 800, bobot 1;

- b. Indeks Penyelenggaran Pemerintah Daerah dengan skor 701 - 800, bobot 0,90;
- c. Indeks Penyelenggaran Pemerintah Daerah dengan skor 601 - 700, bobot 0,80;
- d. Indeks Penyelenggaran Pemerintah Daerah dengan skor 501 - 600, bobot 0,70; dan
- e. Indeks Penyelenggaran Pemerintah Daerah dengan skor dibawah 501, bobot 0,60.

Bagian Kedua
Penghitungan Komponen TPP

Paragraf 1
Umum

Pasal 12

- (1) Besaran TPP yang diterima masing-masing ASN didasarkan kepada penjumlahan dari total perkalian antara Besaran TPP Dasar sesuai Pasal 6 ayat (2) dengan masing-masing kriteria TPP yaitu :
 - a. TPP berdasarkan beban kerja;
 - b. TPP berdasarkan prestasi kerja;
 - c. TPP berdasarkan kondisi kerja;
 - d. TPP berdasarkan kelangkaan profesi;
 - e. TPP berdasarkan tempat tugas; dan
 - f. TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.
- (2) Untuk menjaga agar TPP sesuai beban dan prestasi kerja nyata diberlakukan koefisien berupa Nilai Kelompok Perangkat Daerah dan Nilai Faktor penyeimbang Kelas Jabatan ke dalam perhitungan besaran TPP Maksimal yang diperoleh setiap ASN.
- (3) Nilai Kelompok Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud ayat (2) adalah koefisien yang mempertimbangkan Nilai Jabatan Kepala Perangkat Daerah, Urusan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah, serta Kelompok Perangkat Daerah dalam penganggaran TPP 3 (tiga) tahun terakhir.
- (4) Besaran Nilai Kelompok Perangkat Daerah ditetapkan melalui Keputusan Bupati.
- (5) Nilai Faktor penyeimbang Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud ayat (2) adalah merupakan angka yang digunakan untuk mencari keseimbangan dalam pemberian TPP sehingga TPP yang diterima pegawai ASN layak sesuai beban tugas dan capaian kinerjanya dengan mempertimbangkan kelas jabatan, dan lingkup perangkat daerah, serta fungsi ASN sebagai penilai kinerja.
- (6) Besaran Nilai Faktor penyeimbang Kelas Jabatan ditetapkan melalui Keputusan Bupati
- (7) Besaran TPP Maksimal yang bisa diperoleh setiap ASN dihitung menggunakan formulasi :

TPP Maksimal = $\sum ((\text{TPP Dasar} \times \% \text{ TPP Beban Kerja}) + (\text{TPP Dasar} \times \% \text{ TPP Prestasi Kerja}) + (\text{TPP Dasar} \times \% \text{ TPP Kondisi Kerja}) + (\text{TPP Dasar} \times \% \text{ TPP Tempat Bertugas}) + (\text{TPP Dasar} \times \% \text{ TPP Kelangkaan Profesi}) + (\text{TPP Pertimbangan Objektif Lainnya})) \times \text{Nilai Kelompok Perangkat Daerah} \times \text{Nilai Faktor Penyeimbang Kelas Jabatan}.$

- (8) Besaran TPP diperoleh setiap ASN ditetapkan melalui Keputusan Bupati disesuaikan dengan kemampuan daerah.

Paragraf 2 **TPP Berdasarkan Beban Kerja**

Pasal 13

- (1) TPP berdasarkan Beban Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a adalah Persentase TPP Beban Kerja dengan menghitung nilai Rasio Beban Kerja yang didapat dari total akumulasi beban kerja perangkat daerah dibagi dengan total kebutuhan pegawai perangkat daerah.
- (2) Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didapatkan dari hasil Analisis Beban Kerja.
- (3) Besaran Persentase TPP ASN berdasarkan Rasio Beban Kerja yang didapatkan dengan kriteria Rasio Beban Kerja sebagai berikut :
 - a. Rasio Beban Kerja diatas 1, maka Persentase TPP Beban Kerja 100%;
 - b. Rasio Beban Kerja diatas 0,90 sampai 1, maka Persentase TPP Beban Kerja 95%;
 - c. Rasio Beban Kerja diatas 0,70 sampai 0,90, maka Persentase TPP Beban Kerja 90%;
 - d. Rasio Beban Kerja sama dengan atau diatas 0,5 sampai 0,70, maka Persentase TPP Beban Kerja 85%; dan
 - e. Rasio Beban Kerja dibawah 0,5, maka Persentase TPP Beban Kerja 80%.
- (4) Besaran Persentase TPP ASN berdasarkan Beban Kerja ditetapkan melalui Keputusan Bupati.

Paragraf 3 **TPP Berdasarkan Prestasi Kerja**

Pasal 14

- (1) TPP berdasarkan Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf b diberikan kepada PNS yang memiliki Prestasi Kerja atas prestasi yang diraih baik prestasi Pemerintah Daerah, Prestasi Unit Kerja maupun prestasi individu sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh pimpinan di atasnya.
- (2) Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan hasil Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP) pada setiap Perangkat Daerah.
- (3) Besaran Persentase TPP ASN berdasarkan Prestasi Kerja didapatkan dengan kriteria Evaluasi AKIP Perangkat Daerah sebagai berikut :
 - a. Nilai Evaluasi AKIP diatas 80, maka Persentase TPP Prestasi Kerja 100%;

- b. Nilai Evaluasi AKIP diatas 60 sampai 80, maka Persentase TPP Prestasi Kerja 95%;
 - c. Nilai Evaluasi AKIP sama dengan atau diatas 30 sampai 60, maka Persentase TPP Prestasi Kerja 90%; dan
 - d. Nilai Evaluasi AKIP sama dengan atau dibawah 30, maka Persentase TPP Prestasi Kerja 85%.
- (4) Besaran Persentase TPP ASN berdasarkan Prestasi Kerja ditetapkan melalui Keputusan Bupati.

Paragraf 4

TPP Berdasarkan Kondisi Kerja

Pasal 15

- (1) TPP berdasarkan Kondisi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf c diberikan kepada ASN yang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa, dan lainnya.
- (2) TPP berdasarkan Kondisi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - b. pekerjaan yang berhubungan langsung dengan bahan kimia berbahaya/paparan radiasi/bahan radiokatif dan sejenisnya;
 - c. pekerjaan yang berisiko dengan kecelakaan;
 - d. pekerjaan yang berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
 - e. pekerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab perbaikan tata kelola pemerintahan sebagai upaya pencegahan korupsi;
 - f. pekerjaan yang satu tingkat di bawahnya tidak ada pejabatnya; dan/atau
 - g. pekerjaan yang satu tingkat di bawahnya telah di dukung oleh jabatan fungsional, tetapi tidak ada Jabatan Struktural di bawahnya.
- (3) Besaran Persentase TPP ASN berdasarkan Kondisi Kerja ditetapkan melalui Keputusan Bupati.

Paragraf 5

TPP Berdasarkan Kelangkaan Profesi

Pasal 16

- (1) TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf d diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan khusus;
 - b. jenis jabatan yang tugasnya sebagai koordinator pelaksanaan tugas perangkat daerah;
 - c. kualifikasi pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan tersebut; atau; dan
 - d. Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Daerah.

- (2) Besaran Persentase TPP ASN berdasarkan Kelangkaan Profesi ditetapkan melalui Keputusan Bupati.

Paragraf 6
TPP Berdasarkan Tempat Tugas

Pasal 17

- (1) TPP berdasarkan Tempat Bertugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf e, diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas di daerah yang memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil berdasarkan Indeks Kesulitan Geografis.
- (2) Tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil sebagaimana ayat (1) ditetapkan berdasarkan pada Indeks TPP Tempat Bertugas, yang didapatkan dari perbandingan Indeks Kesulitan Geografis tempat bertugas dibagi Indeks Kesulitan Geografis terendah di Daerah.
- (3) Indeks Kesulitan Geografis sebagaimana dimaksud ayat (2) adalah Indeks Kesulitan Geografis Kelurahan atau Desa terendah di Daerah.
- (4) Alokasi TPP berdasarkan Tempat Bertugas ditetapkan paling tinggi sebesar 50% (lima puluh persen) dari TPP Dasar apabila Indeks TPP tempat bertugas diatas 1,50 (satu koma lima puluh).
- (5) Besaran Persentase TPP ASN berdasarkan Tempat Bertugas ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 7
TPP Berdasarkan Pertimbangan Objektif Lainnya

Pasal 18

- (1) TPP berdasarkan Pertimbangan Objektif Lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf f, diberikan kepada ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (2) Kriteria, rincian dan alokasi TPP berdasarkan Pertimbangan Obyektif Lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB V
PEMBERIAN DAN PENGURANGAN TPP

Bagian Kesatu
Pemberian TPP

Pasal 19

- (1) Pemberian TPP ASN setiap bulan berdasarkan akumulasi persentase bobot komponen teknis.
- (2) Komponen teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Kehadiran dengan bobot 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP yang ditetapkan akan diterima Pegawai ASN; dan
 - b. Predikat Kinerja dengan bobot 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP yang ditetapkan akan diterima Pegawai ASN.

- (3) Kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a didasarkan pada perekaman kehadiran dan/atau absensi yang dilakukan sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja melalui sistem absensi resmi yang berlaku.
- (4) Predikat Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b didasarkan pada nilai Predikat Kinerja ASN perbulan oleh atasan langsung yang dilaporkan melalui aplikasi Sistem Kinerja ASN yang berlaku.
- (5) ASN yang mendapatkan Predikat Kinerja sangat baik dan baik mendapatkan nilai bobot komponen teknis Predikat Kinerja sebesar 60% (enam puluh persen), dan akan mendapatkan TPP dari komponen Predikat Kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP yang ditetapkan akan diterima Pegawai ASN.
- (6) Pegawai ASN yang mendapatkan Predikat Kinerja butuh perbaikan, mendapatkan nilai bobot komponen teknis Predikat Kinerja sebesar 40% (empat puluh persen), dan akan mendapatkan TPP dari komponen Predikat Kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP yang ditetapkan akan diterima Pegawai ASN.
- (7) Pegawai ASN yang mendapatkan Predikat Kinerja kurang mendapatkan nilai bobot komponen teknis Predikat Kinerja sebesar 30% (tiga puluh persen), dan akan mendapatkan TPP dari komponen Predikat Kerja sebesar 30% (tiga puluh persen) dari besaran TPP yang ditetapkan akan diterima Pegawai ASN.
- (8) Pegawai ASN yang mendapatkan Predikat Kinerja sangat kurang mendapatkan nilai bobot komponen teknis Predikat Kinerja sebesar 10% (sepuluh persen), dan akan mendapatkan TPP dari komponen Predikat Kerja sebesar 10% (sepuluh persen) dari besaran TPP yang ditetapkan akan diterima Pegawai ASN.

Bagian Kedua Pengurangan TPP

Pasal 20

- (1) Pengurangan TPP bersifat kumulatif dan terdiri dari unsur:
 - a. Pemenuhan hari dan jam kerja;
 - b. Cuti;
 - c. Hukuman disiplin; dan
 - d. Pertimbangan Lainnya.
- (2) Unsur Pemenuhan Hari dan Jam Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP:
 1. sebesar 3% (tiga persen) dari komponen teknis kehadiran sebagaimana dimaksud Pasal 19 ayat (2) huruf a, untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja tanpa keterangan.
 2. paling banyak sebesar 100% (seratus persen) dari komponen teknis kehadiran sebagaimana dimaksud Pasal 19 ayat (2) huruf a untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja tanpa keterangan.
 - b. Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP dari komponen teknis kehadiran

sebagaimana dimaksud Pasal 19 ayat (2) huruf a dengan rincian persentase pengurangan sebagai berikut:

KETERLAMBATAN (TL)	LAMA KETERLAMBATAN	PERSENTASE PENGURANGAN
TL 1	1 menit s.d.<31 Menit	0,5%
TL 2	31 menit s.d.<61 Menit	1%
TL 3	61 menit s.d. <91 Menit	1,25%
TL 4	≥91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5%

- c. pegawai ASN yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, diberikan pengurangan TPP dari komponen teknis kehadiran sebagaimana dimaksud Pasal 19 ayat (2) huruf a dengan rincian persentase pengurangan sebagai berikut:

PULANG SEBELUM WAKTU (PSW)	LAMA MENINGGALKAN PEKERJAAN SEBELUM WAKTUNYA	PERSENTASE PENGURANGAN
PSW 1	1 menit s.d.<31 Menit	0,5%
PSW 2	31 menit s.d.<61 Menit	1%
PSW 3	61 menit s.d.<91 Menit	1,25%
PSW 4	≥91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir pulang kantor	1,5%

- (3) Kehadiran dihitung berdasarkan hari dan jam kerja serta hari penugasan di luar kantor melalui Perjalanan Dinas diluar Perangkat Daerah (PD) berdasarkan surat tugas yang ditandatangani oleh pejabat yang berwenang.
- (4) Hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak berlaku bagi Perangkat Daerah (PD) yang bersifat pemberian pelayanan langsung masyarakat, lembaga pendidikan, dan ASN pada Perangkat Daerah tertentu yang melaksanakan tugas kedinasan berdasarkan pengaturan shift jam kerja di atas jam kerja efektif yang menyebabkan yang bersangkutan tidak dapat mengisi daftar hadir secara elektronik, keabsahan kehadiran dibuktikan dengan surat keterangan dari atasan langsungnya.
- (6) Pengurangan pemberian TPP berdasarkan unsur cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b adalah dengan ketentuan:
 - a. ASN yang tidak masuk kerja karena melaksanakan cuti dibawah 30 (tiga puluh) hari, pada bulan bersangkutan belum mencapai batas waktu maksimal masing-masing cuti tersebut sesuai yang diatur dalam peraturan perundangan tentang tata cara pemberian cuti pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, maka tidak dikenakan pengurangan TPP dari komponen teknis kehadiran sebagaimana dimaksud Pasal 19 ayat (2) huruf a;

- b. ASN yang tidak masuk kerja karena cuti melahirkan anak keempat dan seterusnya dilakukan pengurangan pemberian TPP sebesar 3% (tiga persen) dari komponen teknis kehadiran sebagaimana dimaksud Pasal 19 ayat (2) huruf a untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja; dan
 - c. ASN yang tidak masuk kerja karena menjalankan cuti besar dengan alasan menjalankan ibadah keagamaan untuk menunaikan ibadah haji, umrah dan ziarah (bagi katolik), serta kegiatan keagamaan bagi penganut agama lainnya yang diakui oleh negara untuk yang pertama kali, maka tidak dikenakan pengurangan TPP dari komponen teknis kehadiran sebagaimana dimaksud pasal 19 ayat (2) huruf a, untuk kurun waktu pelaksanaan ibadah keagamaan yang bersangkutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (7) ASN yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c, diperhitungkan sebagai berikut:
- a. ASN yang menjalani hukuman disiplin tingkat ringan penerimaan total TPP dipotong sebesar 10% (sepuluh persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. ASN yang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang penerimaan total TPP dipotong sebesar 15% (lima belas persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan
 - c. ASN yang menjalani hukuman disiplin tingkat berat penerimaan total TPP dipotong sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (8) Unsur Pertimbangan Lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. belum melakukan penyelesaian TPTGR dan/atau belum menyelesaikan kerugian negara/daerah berdasarkan hasil audit dan rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan atau Inspektorat / APIP;
 - b. ASN penerima TPP yang dalam kondisi sebagaimana dimaksud ayat (8) huruf a, wajib melakukan penyelesaian sebagaimana dimaksud ayat (8) huruf a dengan melakukan pembayaran sebesar minimal 10% (sepuluh persen) dari total TPP yang diterima pada bulan bersangkutan yang akan diperhitungkan sebagai bagian dari penyelesaian kewajiban sebagaimana dimaksud ayat (8) huruf a sampai kewajiban terselesaikan;
 - c. Pembayaran sebagaimana dimaksud huruf b dilakukan setiap bulan sampai kewajiban terselesaikan dengan tata cara pembayaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. Tanda bukti pembayaran setiap bulan sebagaimana huruf b dan huruf c, dilampirkan sebagai salah satu syarat wajib untuk dapat menerima TPP pada bulan berikutnya, selama kewajiban sebagaimana dimaksud ayat (8) huruf a belum terselesaikan ;
 - e. Pemberian TPP bagi ASN penerima TPP yang dalam kondisi sebagaimana dimaksud ayat (8) huruf a, akan ditunda jika tidak melampirkan tanda bukti sebagaimana dimaksud pada huruf d.

Pasal 21

- (1) Kebenaran data secara formal maupun material menjadi tanggung jawab masing-masing Kepala Perangkat Daerah/Unit Kerja.
- (2) Apabila terjadi kerusakan dan/atau gangguan alat perekam kehadiran/*force majeure* dibuktikan dengan surat pernyataan Kepala Perangkat Daerah dengan melampirkan daftar hadir.

BAB VI PENUNDAAN PEMBAYARAN TPP

Pasal 22

- (1) Penundaan Pemberian TPP ASN dilakukan apabila ASN penerima TPP:
 - a. yang terkategori penyelenggara negara (wajib lapor LHKPN) yang belum menyampaikan LHKPN setelah melebihi batas waktu penyampaian yang ditetapkan peraturan perundangan;
 - b. tidak dan/atau belum melaporkan penerimaan/penolakan gratifikasi sejak adanya laporan dari Inspektorat /APIP; dan
 - c. menguasai atau memanfaatkan aset milik/dikuasai Pemerintah Daerah secara tidak sah.
- (2) Penundaan Pemberian TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberlakukan pada setiap ASN di Perangkat Daerah yang belum melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan/atau ayat (1) huruf b dan/atau ayat (1) huruf c, hingga kewajiban tersebut diselesaikan.
- (3) Perangkat Daerah yang terlambat dan/atau tidak melaksanakan kewajiban pelaporan / pengisian yang bersifat wajib dan periodik (tahunan dan/atau semesteran dan/atau triwulanan dan/atau bulanan) sampai batas waktu tertentu, maka pemberian TPP seluruh ASN pada Perangkat Daerah tersebut akan ditunda sampai dengan dipenuhinya kewajiban pelaporan / pengisian Perangkat Daerah dimaksud.
- (4) Jenis dan batas waktu pelaporan/pengisian sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) akan diinformasikan lebih lanjut melalui surat edaran.

BAB VII PEMBERHENTIAN PEMBAYARAN TPP

Pasal 23

- (1) Bagi ASN yang diberhentikan sementara, TPP dihentikan pembayarannya pada bulan berikutnya setelah berlakunya keputusan pemberhentian sementara.
- (2) Dalam hal ASN yang dikenakan pemberhentian sementara sebagaimana pada ayat (1) dinyatakan tidak bersalah berdasarkan Putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, maka TPP dibayarkan pada bulan berikutnya setelah diterbitkan Surat Perintah Melaksanakan Tugas.
- (3) Bagi ASN yang diangkat menjadi Kepala Desa, Anggota Komisi Pemilihan Umum, Anggota Badan Pengawas Pemilihan Umum maka TPP dibayarkan pada bulan berikutnya setelah selesai menjalankan tugas.

Pasal 24

Bagi ASN yang diberhentikan karena dijatuhi hukuman disiplin berat, meninggal dunia, pensiun, mutasi keluar daerah atau sebab-sebab lain, TPP dihentikan pembayarannya pada bulan berikutnya setelah berlakunya keputusan pemberhentian sebagai ASN.

BAB VIII PEMBIAYAAN DAN TATA CARA PEMBAYARAN TPP

Pasal 25

- (1) Anggaran TPP di Lingkungan Pemerintah Daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) Mekanisme dan tata cara pengajuan dan pembayaran TPP diatur lebih lanjut oleh perangkat daerah yang menangani urusan kepegawaian dan keuangan.

BAB IX TIM TPP KABUPATEN LAMPUNG UTARA

Pasal 26

- (1) Dalam proses perhitungan, penganggaran, identifikasi, pembentukan produk hukum, komunikasi dan informasi, serta pengawasan dan hal lain terkait perumusan kebijakan dan pelaksanaan TPP dilaksanakan oleh Tim TPP ASN Kabupaten Lampung Utara.
- (2) Tim TPP ASN sebagaimana dimaksud ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB X KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 27

- (1) Bagi ASN yang baru diangkat menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas dan Pejabat Fungsional pemberian TPP disesuaikan dengan jabatan barunya diberikan sejak tanggal ditetapkan.
- (2) Penerima TPP berdasarkan Pertimbangan Obyektif Lainnya adalah ASN yang bersifat melekat yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Penerapan penghitungan TPP sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati ini diterapkan secara bertahap dan akan dilaksanakan secara penuh sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (4) Ketentuan mengenai TPP ASN tambahan sebagaimana tercantum pada Pasal 3 ayat (3) dan Perhitungan Besaran TPP sebagaimana tercantum secara berturut-turut pada Pasal 6 sampai dengan Pasal 18 pada peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal 02 Januari 2026.

Pasal 24

Bagi ASN yang diberhentikan karena dijatuhi hukuman disiplin berat, meninggal dunia, pensiun, mutasi keluar daerah atau sebab-sebab lain, TPP dihentikan pembayarannya pada bulan berikutnya setelah berlakunya keputusan pemberhentian sebagai ASN.

BAB VIII PEMBIAYAAN DAN TATA CARA PEMBAYARAN TPP

Pasal 25

- (1) Anggaran TPP di Lingkungan Pemerintah Daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) Mekanisme dan tata cara pengajuan dan pembayaran TPP diatur lebih lanjut oleh perangkat daerah yang menangani urusan kepegawaian dan keuangan.

BAB IX TIM TPP KABUPATEN LAMPUNG UTARA

Pasal 26

- (1) Dalam proses perhitungan, penganggaran, identifikasi, pembentukan produk hukum, komunikasi dan informasi, serta pengawasan dan hal lain terkait perumusan kebijakan dan pelaksanaan TPP dilaksanakan oleh Tim TPP ASN Kabupaten Lampung Utara.
- (2) Tim TPP ASN sebagaimana dimaksud ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB X KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 27

- (1) Bagi ASN yang baru diangkat menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas dan Pejabat Fungsional pemberian TPP disesuaikan dengan jabatan barunya diberikan sejak tanggal ditetapkan.
- (2) Penerima TPP berdasarkan Pertimbangan Obyektif Lainnya adalah ASN yang bersifat melekat yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Penerapan penghitungan TPP sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati ini diterapkan secara bertahap dan akan dilaksanakan secara penuh sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (4) Ketentuan mengenai TPP ASN tambahan sebagaimana tercantum pada Pasal 3 ayat (3) dan Perhitungan Besaran TPP sebagaimana tercantum secara berturut-turut pada Pasal 6 sampai dengan Pasal 18 pada peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal 02 Januari 2026.

- (5) Ketentuan mengenai TPP ASN tambahan sebagaimana tercantum pada Pasal 3 ayat (5) dan Perhitungan Besaran TPP sebagaimana tercantum secara berturut-turut pada Pasal 6 sampai dengan Pasal 18 pada Peraturan Bupati Lampung Utara Nomor 79 Tahun 2023 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Lampung Utara masih berlaku hingga tanggal 31 Desember 2025.

BAB XI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Bupati Lampung Utara Nomor 79 Tahun 2023 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Utara (Berita Daerah Kabupaten Lampung Utara Tahun 2023 Nomor 79); dan
- b. Peraturan Bupati Lampung Utara Nomor 7 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Lampung Utara Nomor 79 Tahun 2023 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Utara (Berita Daerah Kabupaten Lampung Utara Tahun 2024 Nomor 7),
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 29

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kotabumi
pada tanggal *15 Mei* 2025
BUPATI LAMPUNG UTARA,


HAMARTONI AHADIS

Diundangkan di Kotabumi
pada tanggal *15 Mei* 2025

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG UTARA,


LEKGR

BERITA DAERAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA TAHUN 2025 NOMOR: *17*.