



BUPATI SIKKA
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

PERATURAN BUPATI SIKKA
NOMOR 1 TAHUN 2025
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SIKKA,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. bahwa Peraturan Bupati Sikka Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka (Berita Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2021 Nomor 59), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Sikka Nomor 9 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Sikka Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka (Berita Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2022 Nomor 9), perlu diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b perlu menetapkan peraturan bupati tentang 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 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor

- 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
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 6856);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka.
3. Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat TPP ASN adalah sejumlah uang yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan.
4. Barang Milik Daerah yang selanjutnya disingkat BMD adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah atau berasal dari perolehan lainnya yang sah.
5. Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi yang selanjutnya disingkat TPTGR adalah suatu proses tuntutan terhadap bendahara, pengurus/penyimpan barang, pegawai bukan bendahara atau pengurus/penyimpan barang, atau pihak ketiga yang telah melakukan perbuatan yang mengakibatkan kerugian keuangan atau barang daerah.

6. Gratifikasi

6. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas, yakni uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
7. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN adalah laporan dalam bentuk cetak dan/atau bentuk lainnya tentang uraian dan rincian informasi mengenai harta kekayaan, data pribadi, termasuk penghasilan, pengeluaran dan data lainnya atas harta kekayaan penyelenggara negara.
8. Daerah adalah Kabupaten Sikka.
9. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Sikka.
10. Bupati adalah Bupati Sikka.
11. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Sikka.
12. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kabupaten Sikka.

Pasal 2

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

Pasal 3

- (1) TPP ASN diberikan dengan prinsip:
 - a. kepastian hukum;
 - b. akuntabel;
 - c. proporsionalitas;
 - d. efektif dan efisien;
 - e. keadilan dan kesetaraan;
 - f. kesejahteraan; dan
 - g. optimalisasi.
- (2) Kepastian hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN mengutamakan landasan hukum peraturan perundang-undangan, kepatutan dan keadilan.
- (3) Akuntabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dimaksudkan bahwa TPP ASN dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Proporsionalitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai.
- (5) Efektif dan efisien sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan.

(6) Keadilan

- (6) Keadilan dan kesetaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai.
- (7) Kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai.
- (8) Optimalisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

Pasal 4 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. kriteria dan jenis tambahan penghasilan pegawai;
- b. besaran, penilaian dan perhitungan tambahan penghasilan pegawai;
- c. pengurangan TPP ASN;
- d. tata cara pembayaran; dan
- e. TPP ASN untuk pelaksana harian, pelaksana tugas dan penjabat.

BAB II KRITERIA DAN JENIS TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 5

- (1) TPP diberikan kepada ASN.
- (2) TPP ASN diberikan secara bertahap sesuai jenis, kelas jabatan, Indeks Kapasitas Fiskal Daerah, Indeks Kemahalan Kontruksi dan kemajuan keberhasilan/capaian Indeks Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- (3) TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada kemampuan keuangan Daerah.

Bagian Kedua Kriteria Yang Tidak Menerima TPP ASN

Pasal 6

TPP ASN tidak diberikan kepada Pegawai ASN yang:

- a. nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan tertentu pada Perangkat Daerah;
- b. diberhentikan sementara atau dinonaktifkan dari ASN;
- c. diberhentikan

- c. diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
- d. diperbantukan/dipekerjakan pada instansi vertikal/lembaga negara dan/atau lembaga lainnya termasuk Pemerintah Desa;
- e. diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun;
- f. menerima tunjangan sertifikasi dan non sertifikasi guru;
- g. menerima jasa pelayanan kesehatan dan/atau jasa medik.
- h. melaksanakan tugas belajar;
- i. melaksanakan pendidikan dan pelatihan struktural maupun fungsional dengan durasi waktu lebih dari 1 (satu) bulan;
- j. tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja berturut-turut atau secara akumulatif selama 5 (lima) hari kerja dalam bulan berjalan; dan
- k. tidak/belum tercantum dalam daftar gaji/pegawai titipan;

Pasal 7

Perangkat Daerah bertanggung jawab atas data yang dapat dipertanggungjawabkan untuk melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.

Bagian Ketiga Jenis Tambahan Penghasilan Pegawai

Pasal 8

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

a. penentuan

- a. penentuan tingkat kesulitan tinggi dan Daerah terpencil berdasarkan pada Indeks TPP Tempat Bertugas;
 - b. Indeks TPP Tempat Bertugas diperoleh dari perbandingan Indeks Kesulitan Geografis Kantor Berada dibagi Indeks Kesulitan Geografis terendah di Daerah; dan
 - c. Indeks Kesulitan Kelurahan adalah sama dengan Indeks Kesulitan Geografis Desa terendah di Daerah;
- (5) TPP ASN berdasarkan Kondisi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dapat diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawab memiliki resiko tinggi dengan kriteria sebagai berikut:
- a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - b. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/ radiasi/bahan radio aktif;
 - c. pekerjaan yang beresiko dengan keselamatan kerja;
 - d. pekerjaan beresiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum; dan/atau
 - e. pekerjaan yang satu tingkat dibawahnya dibutuhkan analis atau jabatan setingkat, namun tidak ada pemangku jabatannya;
- (6) TPP ASN berdasarkan Kelangkaan Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, diberikan kepada pegawai ASN yang melaksanakan tugas dengan kriteria sebagai berikut:
- a. keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus;
 - b. kualifikasi pegawai Pemerintah Daerah sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud; dan/atau
 - c. pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah.
- (7) TPP ASN berdasarkan Pertimbangan Obyektif Lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, diberikan kepada pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Setiap Perangkat Daerah wajib menyiapkan hasil Analisis Jabatan/Analisis Beban Kerja untuk mendukung pemenuhan syarat TPP ASN berdasarkan Beban Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2).
- (2) Pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai bidang keahliannya atau inovasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Rincian jabatan yang dapat menerima TPP ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 10

- (1) Keputusan Bupati sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2), diusulkan oleh Perangkat Daerah kepada Bupati melalui Tim TPP ASN.
- (2) Keputusan Bupati sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) diusulkan oleh Tim Pelaksanaan TPP ASN Daerah.

BAB III
BESARAN, PENILAIAN DAN PERHITUNGAN
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Bagian Kesatu
Ketentuan Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai ASN

Pasal 11

- (1) Besaran presentase TPP ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a, sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah, paling tinggi 100% (seratus persen) dari basic TPP ASN masing-masing kelas jabatan.
- (2) Besaran presentase TPP ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b, sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah, paling tinggi 100% (seratus persen) dari basic TPP ASN masing-masing kelas jabatan.
- (3) Besaran presentase TPP ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c, sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah, paling tinggi 50% (lima puluh persen) dari basic TPP ASN masing-masing kelas jabatan, apabila Indeks TPP Tempat Bertugas lebih besar dari 1,50 (satu koma lima puluh);
- (4) Besaran presentase TPP ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf d, sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah, paling tinggi 100% (seratus persen) dari basic TPP ASN masing-masing kelas jabatan.
- (5) Besaran presentase TPP ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf e, sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah, minimal 10% (sepuluh persen) dari basic TPP ASN masing-masing kelas jabatan.
- (6) Besaran presentase TPP ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf f, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

- (1) Jenis TPP ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) dan Besaran TPP ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 yang diberikan setiap Tahun Anggaran ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Keputusan Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan oleh Tim Pelaksanaan TPP ASN Daerah.

Pasal 13

- (1) Besaran basic TPP ASN untuk setiap kelas jabatan dihitung dengan formula:
(Besaran tunjangan kinerja Badan Pemeriksa Keuangan per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x {(Indeks Kapasitas Fiskal Daerah) x (Indeks Kemahalan Konstruksi) x (Indeks Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah)}.

(2) Besaran

- (2) Besaran TPP ASN untuk setiap jabatan dihitung dengan formula:
{(Besaran basic TPP masing-masing kelas jabatan) x (% TPP berdasarkan Beban Kerja)} + {(Besaran basic TPP masing-masing kelas jabatan x (% TPP berdasarkan Prestasi Kerja)} + {(Besaran basic TPP masing-masing kelas jabatan) x (% TPP berdasarkan Tempat Bertugas)} + {(Besaran basic TPP masing-masing kelas jabatan) x (% TPP berdasarkan Kondisi Kerja)} + {(Besaran basic TPP masing-masing kelas jabatan) x (% TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi)} + {(Besaran TPP berdasarkan Pertimbangan Obyektif Lainnya)}.

Bagian Kedua Penilaian

Pasal 14

- (1) Pembayaran TPP ASN setiap bulan berdasarkan pada penilaian terhadap produktifitas kerja dan disiplin kerja bulanan.
- (2) Pembayaran TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan komposisi sebagai berikut:
 - a. porsi produktifitas kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP ASN sesuai kelas jabatan; dan
 - b. porsi disiplin kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP ASN sesuai kelas jabatan.

Pasal 15

- (1) Penilaian produktifitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1), dilakukan setiap bulan oleh Pejabat Penilai Kinerja terhadap bawahannya, paling lambat tanggal 5 (lima) bulan berikutnya.
- (2) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan pada laporan pelaksanaan tugas setiap bulan.
- (3) Laporan pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat berdasarkan laporan pelaksanaan tugas setiap hari.
- (4) Laporan pelaksanaan tugas setiap bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan laporan pelaksanaan tugas setiap hari sebagaimana dimaksud ayat (3), menggunakan aplikasi *online* yang disiapkan oleh Pemerintah Daerah.
- (5) Dalam kondisi tertentu dan atas persetujuan Pejabat Yang Berwenang, laporan pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikerjakan diluar aplikasi *online*.

Pasal 16

- (1) Predikat penilaian produktifitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) sebagai berikut:
 - a. sangat baik;
 - b. baik

- b. baik;
 - c. butuh perbaikan;
 - d. kurang; dan
 - e. sangat kurang.
- (2) Predikat penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dicantumkan oleh Pejabat Penilai Kinerja pada Laporan bulanan setiap pegawai ASN yang menjadi bawahannya.

Pasal 17

- (1) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) berdasarkan pada data absensi pegawai setiap bulan.
- (2) Data absensi pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada prinsipnya bersumber dari rekaman absensi pegawai pada aplikasi absen *online* yang disediakan oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Dalam kondisi tertentu dan atas persetujuan dari Pejabat Yang Berwenang, data absensi pegawai dapat bersumber dari absensi manual.
- (4) Penilaian disiplin kerja dihitung dengan formula:
{100% - (% tidak masuk kerja + % terlambat masuk kerja + % pulang lebih awal + % tidak apel)}.

Bagian Ketiga Perhitungan TPP ASN

Pasal 18

- (1) Perhitungan TPP ASN dilakukan oleh Bendahara Gaji atau sebutan lain pada masing-masing Perangkat Daerah dan diverifikasi oleh Pejabat Penatausahaan Keuangan untuk selanjutnya mendapat persetujuan Kepala Perangkat Daerah.
- (2) Perhitungan TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Rekapitulasi Perhitungan TPP ASN.
- (3) Format Rekapitulasi perhitungan TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) TPP ASN dikenakan pajak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pembayaran TPP ASN per jabatan/pegawai dihitung dengan formula:
[{{(Besaran TPP ASN sesuai kelas jabatan x 60% porsi produktifitas kerja) - (pengurangan produktifitas kerja)} + {{(Besaran TPP ASN sesuai kelas jabatan x 40% porsi disiplin kerja) - (pengurangan disiplin kerja)} - (Pengurangan cuti) - (Pengurangan sakit) - izin - (pengurangan aspek lainnya yang sah) - (pajak)].

BAB IV
PENGURANGAN DAN PEMOTONGAN TPP ASN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 19

TPP ASN yang dibayarkan kepada setiap pegawai ASN yang berhak, dikenakan pengurangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pengurangan TPP ASN

Pasal 20

- (1) TPP ASN dikenakan pengurangan berdasarkan:
 - a. penilaian disiplin kerja;
 - b. penilaian produktifitas kerja;
 - c. cuti;
 - d. sakit;
 - e. izin; dan
 - f. aspek lainnya yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengurangan TPP ASN berdasarkan aspek lainnya yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e terdiri dari:
 - a. laporan penerimaan Gratifikasi;
 - b. keterlambatan pengembalian BMD;
 - c. keterlambatan penyampaian LHKPN bagi ASN wajib LHKPN;
- (3) Pemotongan atas keterlambatan pembayaran kewajiban TPTGR.

Paragraf 1
Pengurangan Berdasarkan Penilaian Disiplin Kerja

Pasal 21

- (1) Pegawai ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dikenai pengurangan sebesar 4,5% (empat koma lima persen) per hari dari porsi disiplin kerja.
- (2) Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja dikenai pengurangan dengan kategori sebagai berikut:

a. terlambat....

- a. terlambat 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit, dikurangi sebesar 0,5% (nol koma lima persen) dari porsi disiplin kerja untuk setiap kali terlambat;
 - b. terlambat 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit, dikurangi sebesar 3% (tiga persen) dari porsi disiplin kerja untuk setiap kali terlambat;
 - c. terlambat 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit, dikurangi sebesar 3,5% (tiga koma lima persen) dari porsi disiplin kerja untuk setiap kali terlambat; dan
 - d. terlambat lebih dari 90 (sembilan puluh) menit, dikurangi sebesar 4,5% (empat koma lima persen) dari porsi disiplin kerja untuk setiap kali terlambat.
- (3) Pegawai ASN yang pulang kerja sebelum waktunya dikenai pengurangan dengan kategori sebagai berikut:
- a. pulang sebelum waktu 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit, dikurangi sebesar 2,5% (dua koma lima persen) dari porsi disiplin kerja untuk setiap kali pulang kerja sebelum waktu;
 - b. pulang sebelum waktu 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit, dikurangi sebesar 3% (tiga persen) dari porsi disiplin kerja untuk setiap kali pulang kerja sebelum waktu;
 - c. pulang sebelum waktu 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit, dikurangi sebesar 3,5% (tiga koma lima persen) dari porsi disiplin kerja untuk setiap kali pulang kerja sebelum waktu; dan
 - d. pulang sebelum waktu lebih dari 90 (sembilan puluh) menit, dikurangi sebesar 4% (empat persen) dari porsi disiplin kerja untuk setiap kali pulang kerja sebelum waktu.
- (4) Pegawai ASN Wajib Apel yang tidak mengikuti apel Hari Senin dan apel Kesadaran Nasional tanpa alasan dikenai pengurangan sebesar 2,5% (dua koma lima persen) dari porsi disiplin kerja, untuk setiap apel yang tidak diikuti.
- (5) Akumulasi persentase pengurangan porsi disiplin kerja, paling banyak sebesar 100% (seratus persen) setiap bulan.

Pasal 22

- (1) Pegawai ASN yang jam kerjanya berdasarkan pembagian *shift*, berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dikecualikan dalam hal:
 - a. terjadi pembatasan aktifitas sosial yang ditetapkan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah sehingga Pegawai ASN harus melaksanakan tugas dari rumah; dan
 - b. pegawai ASN sedang melaksanakan tugas dinas dalam Daerah atau luar Daerah, dikecualikan sebanyak hari yang tercantum dalam Surat Perintah Tugas.

Paragraf 2
Pengurangan Berdasarkan Penilaian Produktifitas Kerja

Pasal 23

- (1) Produktifitas kerja dengan predikat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a dan b, tidak dikenakan pengurangan.
- (2) Produktifitas kerja dengan predikat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c, dikenakan pengurangan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari porsi produktifitas kerja.
- (3) Produktifitas kerja dengan predikat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf d, dikenakan pengurangan sebesar 50% (lima puluh persen) dari porsi produktifitas kerja.
- (4) Produktifitas kerja dengan predikat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf e, dikenakan pengurangan sebesar 75% (tujuh puluh lima) dari porsi produktifitas kerja.
- (5) Pegawai ASN yang tidak menyampaikan laporan bulanan kepada Pejabat Penilai Kinerja sehingga pekerjaannya tidak dapat dinilai oleh Pejabat Penilai Kinerja, dikenakan pengurangan sebesar 100% (seratus persen) dari porsi produktifitas kerja.

Paragraf 3
Pengurangan Karena Cuti

Pasal 24

Pegawai ASN yang melaksanakan cuti tahunan tidak dikenai pengurangan.

Pasal 25

- (1) Pegawai ASN yang melaksanakan cuti besar dikenai pengurangan pada porsi disiplin kerja dan porsi produktifitas kerja masing-masing sebesar 20% (dua puluh persen) setiap bulan.
- (2) Selain pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tetap berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf k, Pasal 21 dan Pasal 23 untuk hari kerja dalam bulan sebelum dan setelah masa cuti besar.

Pasal 26

Pegawai ASN yang melaksanakan cuti melahirkan anak pertama sampai dengan anak ketiga tidak dikenai pengurangan.

Pasal 27

Pasal 27

- (1) Pegawai ASN yang melaksanakan cuti karena alasan penting dikenai pengurangan pada porsi disiplin kerja dan porsi produktifitas kerja masing-masing sebesar 20% (dua puluh persen).
- (2) Dalam hal waktu pelaksanaan cuti karena alasan penting melibatkan hari kerja dalam bulan berjalan dan hari kerja bulan berikutnya, pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikenakan pada bulan di mana waktu pelaksanaan cuti berakhir.
- (3) Selain pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tetap berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf k, Pasal 21 dan Pasal 23 untuk hari kerja dalam bulan sebelum dan setelah masa cuti karena alasan penting.

Paragraf 4

Pengurangan Karena Sakit

Pasal 28

Pegawai ASN yang tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya karena menderita sakit, dikenai pengurangan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. sakit selama lebih dari 14 (empat belas) hari kerja berturut-turut dalam bulan berjalan, yang dilaporkan kepada atasan sesuai ketentuan yang berlaku, disertai Surat Keterangan Dokter dikenakan pengurangan pada porsi disiplin kerja dan porsi produktifitas kerja masing-masing sebesar 20% (dua puluh persen);
- b. dalam hal sakit berlangsung secara terus-menerus selama 3 (tiga) bulan atau 66 (enam puluh enam) hari kerja berturut-turut terhitung sejak hari pertama sakit, maka terhitung mulai bulan ke empat atau mulai hari kerja ke 67 (enam puluh tujuh) dikenakan pengurangan pada porsi disiplin kerja dan porsi produktifitas kerja masing-masing sebesar 100% (seratus persen); dan
- c. selain pengurangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, tetap berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf k, Pasal 21 dan Pasal 23 untuk hari kerja dalam bulan sebelum sakit dan setelah kembali melaksanakan tugas.

Pasal 29

Sakit yang tidak dilaporkan kepada atasan sesuai ketentuan yang berlaku, dikategorikan sebagai tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dan berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf k, Pasal 21 dan Pasal 23.

Paragraf 5

Paragraf 5
Pengurangan Karena Izin

Pasal 30

- (1) Pegawai ASN yang izin tidak masuk kerja dikenai pengurangan.
- (2) Pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 4,5% (empat koma lima persen) per hari dari porsi disiplin kerja.

Paragraf 6
Pengurangan Terkait Laporan Penerimaan Gratifikasi

Pasal 31

- (1) Laporan penerimaan Gratifikasi merupakan laporan yang disampaikan oleh Pegawai ASN yang menerima Gratifikasi kepada Inspektur Daerah melalui Inspektur Pembantu yang membidangi.
- (2) Dalam hal Pegawai ASN terbukti menerima Gratifikasi namun tidak melaporkan penerimaan Gratifikasi, dikenakan pengurangan TPP ASN sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran TPP ASN setelah pengurangan terhadap disiplin kerja, produktifitas kerja, cuti, sakit dan izin.
- (3) Pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenakan setelah ditetapkan Inspektorat Daerah.

Paragraf 7
Pengurangan Terkait keterlambatan Pengembalian BMD

Pasal 32

- (1) Pegawai ASN yang mutasi tempat tugas, wajib mengembalikan BMD yang dikuasainya paling lambat 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- (2) Dalam hal pengembalian BMD melampaui tenggat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai ASN yang bersangkutan dikenai pengurangan TPP ASN sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran TPP ASN setelah pengurangan terhadap disiplin kerja, produktifitas kerja, cuti, sakit dan izin.
- (3) Pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan setiap bulan sampai dengan bulan kedua.
- (4) Pengembalian BMD melampaui bulan kedua sebagaimana dimaksud pada ayat 3, dikenakan sanksi pengurangan 100% (seratus persen) dari besaran TPP ASN.
- (5) Pengembalian BMD dibuktikan dengan surat keterangan dari Kepala Perangkat Daerah pemilik BMD.

Bagian Ketiga

Bagian Ketiga
Pemotongan Terkait Keterlambatan Penyampaian LHKPN

Pasal 33

- (1) Keterlambatan penyampaian LHKPN merupakan ketidakpatuhan terhadap jadwal penyampaian LHKPN oleh Pegawai ASN yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan wajib melaporkan LHKPN.
- (2) Pegawai ASN yang terlambat menyampaikan LHKPN dikenakan pengurangan TPP ASN dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. terlambat melaporkan 1 (satu) sampai 3 (tiga) bulan dari batas waktu pelaporan, dikenakan pengurangan sebesar 10% (sepuluh persen) setiap bulan, sejak bulan pertama sampai bulan ketiga keterlambatan;
 - b. terlambat melaporkan 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) bulan dari batas waktu pelaporan, dikenakan pengurangan sebesar 15% (lima belas persen) setiap bulan, sejak bulan keempat sampai bulan keenam keterlambatan; dan
 - c. terlambat melaporkan lebih dari 6 (enam) bulan dari batas waktu pelaporan dikenakan pengurangan sebesar 20% (dua puluh persen) setiap bulan, sejak bulan ke tujuh keterlambatan sampai dengan dilaporkannya LHKPN.
- (3) Persentase pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf c, dikalikan terhadap besaran TPP ASN setelah pengurangan terhadap disiplin kerja, produktifitas kerja, cuti, sakit dan izin.

Paragraf 9

Keterlambatan Pembayaran TPTGR

Pasal 34

- (1) Keterlambatan pembayaran TPTGR adalah ketidakpatuhan terhadap waktu pembayaran TPTGR bagi pegawai yang mempunyai kewajiban TPTGR, sesuai keputusan TPTGR.
- (2) Pegawai ASN yang terlambat membayar kewajiban TPTGR sesuai waktu yang ditetapkan maka, TPP ASN yang menjadi hak Pegawai yang bersangkutan dapat dipotong untuk membayar kewajiban TPTGR yang terlambat dibayar.
- (3) Besaran potongan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan oleh Ketua Tim TPTGR sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

TATA CARA PEMBAYARAN

Pasal 35

- (1) TPP ASN dibayar setiap bulan.
- (2) Pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan pada bulan berikutnya, kecuali untuk bulan Desember dilaksanakan pada akhir bulan yang bersangkutan.

(3) Pembayaran

- (3) Pembayaran TPP ASN Bulan Desember sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung berdasarkan kehadiran sampai dengan tanggal 20 Desember.
- (4) Pengajuan pembayaran TPP ASN dilaksanakan oleh Kepala Perangkat Daerah melalui mekanisme Surat Permohonan Pembayaran Langsung (SPP-LS) dengan melampirkan:
 - a. rekapitulasi daftar hadir Pegawai ASN;
 - b. laporan produktifitas kerja bulanan setiap Pegawai ASN; dan
 - c. rekapitulasi perhitungan TPP ASN.
- (5) Kepala Perangkat Daerah bertanggung jawab secara materiil dan formil atas data sebagaimana dimaksud pada ayat (5).

BAB VI
TPP ASN UNTUK PELAKSANA HARIAN,
PELAKSANA TUGAS DAN PENJABAT

Pasal 36

- (1) Pelaksana Tugas, Pelaksana Harian dan Penjabat diberikan tambahan TPP ASN, apabila menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender.
- (2) Tambahan TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sebagai berikut:
 - a. pejabat yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas, Pelaksana Harian atau Penjabat pada suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan defenitifnya, selain menerima TPP ASN pada jabatan defenitifnya, juga diberikan tambahan TPP ASN sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran TPP ASN jabatan yang dirangkapnya;
 - b. pejabat yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas, Pelaksana Harian atau Penjabat pada suatu jabatan yang setara dengan jabatan definitifnya, menerima TPP ASN disalah satu jabatan yang besarnya lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) TPP ASN disalah satu jabatan yang besarnya lebih rendah; dan
 - c. pejabat yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas, Pelaksana Harian atau Penjabat pada suatu jabatan yang lebih rendah dari jabatan defenitifnya, hanya menerima TPP ASN disalah satu jabatan yang besarnya lebih tinggi.
- (3) Pembayaran tambahan TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan Surat Tugas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 37

- (1) Pembayaran TPP ASN kepada Pegawai ASN yang mutasi masuk ke dalam Daerah, dihitung mulai bulan yang bersangkutan masuk dalam daftar gaji.

(2) Pembayaran

- (2) Pembayaran TPP ASN kepada Pegawai ASN yang mutasi keluar Daerah dihentikan bulan berikutnya terhitung mulai tanggal Surat Keputusan mutasi bagi Pegawai ASN yang bersangkutan.
- (3) Pembayaran TPP ASN dalam kelas jabatan yang baru kepada Pegawai ASN yang mengalami perubahan kelas jabatan, dimulai bulan berikutnya terhitung mulai tanggal Surat Keputusan yang menyebabkan terjadinya perubahan kelas jabatan.
- (4) Pegawai ASN yang mutasi antar Perangkat Daerah, mulai menerima pembayaran TPP ASN di Perangkat Daerah baru, pada bulan yang bersangkutan masuk dalam daftar gaji di Perangkat Daerah baru.
- (5) Pembayaran TPP ASN kepada Pegawai ASN yang meninggal dan pensiun dihentikan sesuai TMT pensiun.

Pasal 38

- (1) Besaran TPP ASN bagi Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sesuai dengan nomenklatur jabatan yang tercantum dalam Surat Keputusan Pengangkatan.
- (2) Besaran TPP ASN bagi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah 80% (delapan puluh persen) dari besaran TPP ASN di kelas jabatannya, berlaku sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Besaran TPP ASN bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun adalah 80% (delapan puluh persen) dari besaran TPP ASN di kelas jabatannya, berlaku sampai dengan masa kerja yang bersangkutan mencapai 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- (4) Besaran TPP ASN Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mulai dibayar setelah 1 (satu) bulan melaksanakan tugas terhitung mulai tanggal Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.

BAB VIII PENUTUP

Pasal 39

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku Peraturan Bupati Sikka Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka (Berita Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2021 Nomor 59), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Sikka Nomor 9 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Sikka Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka (Berita Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2022 Nomor 9), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 40

Pasal 40

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Maumere
pada tanggal 9 Januari 2025

Pj. BUPATI SIKKA,
CAP,TTD.
ADRIANUS FIRMINUS PARERA

Diundangkan di Maumere
pada tanggal 9 Januari 2025

Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SIKKA
CAP,TTD.
MARGARETHA MOVALDES DA MAGA BAPA

BERITA DAERAH KABUPATEN SIKKA TAHUN 2025 NOMOR 1

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

FRANSISKUS HERFIANUS NONG LALANG



LAMPIRAN ...

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI SIKKA
NOMOR 1 TAHUN 2025
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

Penilaian kinerja Pegawai adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama waktu tertentu dan menetapkan predikat kinerja Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai. Pejabat Penilai Kinerja menetapkan Predikat Kinerja Pegawai dengan mempertimbangkan kontribusi pegawai terhadap kinerja organisasi, dengan tahapan sebagai berikut:

1. Menetapkan rating hasil kerja pegawai dengan tahapan:
 - a. Pejabat Penilai Kinerja melihat kembali realisasi progres (untuk hasil kerja yang belum selesai pada periode tersebut) dan/atau realisasi akhir (untuk hasil kerja yang telah selesai pada periode tersebut) beserta data dukungannya yang relevan untuk setiap hasil kerja, sesuai penugasan.
 - b. Pejabat Penilai Kinerja mempertimbangkan seluruh umpan balik yang diterima Pegawai beserta data dukungannya yang relevan atas hasil kerja Pegawai.
 - c. Pejabat Penilai Kinerja menetapkan rating hasil kerja periodik pegawai dalam kategori diatas ekspektasi, sesuai ekspektasi, atau dibawah ekspektasi.
 - d. Panduan pengkategorian rating hasil kerja pegawai yang digunakan adalah:
 - 1) Di atas ekspektasi apabila:
 - a) sebagian besar atau seluruh hasil kerja diatas ekspektasi dan tidak ada hasil kerja utama yang dibawah ekspektasi.
 - b) umpan balik yang diberikan atas hasil kerja pegawai sebagian besar atau seluruhnya menunjukkan respon positif.
 - 2) Sesuai ekspektasi apabila:
 - a) sebagian besar atau seluruh hasil kerja sesuai ekspektasi dan hanya sebagian kecil hasil kerja utama yang dibawah ekspektasi.
 - b) umpan balik yang diberikan atas hasil kerja Pegawai sebagian menunjukkan respon positif.
 - 3) Di bawah ekspektasi apabila:
 - a) sebagian besar atau seluruh hasil kerja dibawah ekspektasi.
 - b) umpan balik yang diberikan atas hasil kerja Pegawai sebagian besar atau seluruhnya tidak menunjukkan respon positif.

2. Menetapkan rating perilaku kerja pegawai dengan tahapan:
 - a. Pejabat Penilai Kinerja mempertimbangkan seluruh umpan balik yang diterima Pegawai beserta data dukungannya yang relevan atas perilaku kerja Pegawai.
 - b. Pejabat Penilai kinerja menetapkan rating perilaku kerja pegawai dalam kategori di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, atau di bawah ekspektasi.
 - c. Penduan pengkategorian rating perilaku kerja pegawai yang dapat digunakan adalah:
 - 1) Di atas Ekspektasi apabila Pegawai secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN untuk diri sendiri dan menjadi penjaga penerapan nilai dasar ASN di dalam atau di luar unit kerjanya.
 - 2) Sesuai Ekspektasi apabila Pegawai secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN untuk diri sendiri.
 - 3) Di bawah Ekspektasi apabila Pegawai belum secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN
3. Menetapkan Predikat Kinerja Pegawai:
 - a. Predikat kinerja Pegawai diperoleh dari kuadran kinerja Pegawai
 - b. Kuadran kinerja Pegawai terdiri atas rating hasil kerja pada sumbu y dan rating perilaku kerja pada sumbu x.



Penjelasan terhadap kuadran kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Predikat kinerja pegawai termasuk kategori SANGAT BAIK apabila, hasil kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai DI ATAS EKSPEKTASI.
- b. Predikat kinerja pegawai termasuk kategori BAIK apabila:
 - 1) Hasil kerja pegawai DI ATAS EKSPEKTASI dan perilaku kerja pegawai SESUAI EKSPEKTASI;
 - 2) Hasil kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai SESUAI EKSPEKTASI;
 - 3) Hasil kerja pegawai SESUAI EKSPEKTASI dan perilaku kerja pegawai DI ATAS EKSPEKTASI.

- c. Predikat kinerja pegawai termasuk kategori BUTUH PERBAIKAN apabila:
 - 1) Hasil kerja pegawai DI BAWAH EKSPEKTASI dan perilaku kerja pegawai DI ATAS EKSPEKTASI;
 - 2) Hasil kerja pegawai DI BAWAH EKSPEKTASI dan perilaku kerja pegawai SESUAI EKSPEKTASI.
- d. Predikat kinerja pegawai termasuk kategori KURANG apabila:
 - 1) Hasil kerja pegawai DI ATAS EKPEKTASI dan perilaku kerja pegawai DI BAWAH EKSPEKTASI;
 - 2) Hasil kerja pegawai SESUAI EKSPEKTASI dan perilaku kerja pegawai DI BAWAH EKSPEKTASI.
- e. Predikat kinerja pegawai termasuk kategori SANGAT KURANG apabila, hasil kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai DI BAWAH EKSPEKTASI.

Pj. BUPATI SIKKA,
CAP,TTD.
ADRIANUS FIRMINUS PARERA

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI SIKKA
 NOMOR 1 TAHUN 2025
 TENTANG
 TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
 APARATUR SIPIL NEGARA DI
 LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

LAPORAN PRODUKTIFITAS KERJA
 BULAN ... TAHUN ...

NAMA PERANGKAT DAERAH :
 NAMA PEGAWAI :
 NIP :
 PANGKAT/GOL./RUANG :
 JABATAN :
 KELAS JABATAN :

ATASAN LANGSUNG
 NAMA :
 NIP :
 PANGKAT/GOL./RUANG :
 JABATAN :
 KELAS JABATAN :

No.	Uraian Pekerjaan/Rencana Hasil Kerja	Satuan Hasil	Target	Realisasi	Keterangan

Predikat Kinerja :

Atasan Langsung

Yang Membuat Laporan

Nama
 Pangkat/Gol
 NIP

Nama
 Pangkat/Gol
 NIP

Pj. BUPATI SIKKA,
 CAP,TTD.
 ADRIANUS FIRMINUS PARERA

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI SIKKA
NOMOR 1 TAHUN 2025
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPH
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

A. FORMULIR PERHITUNGAN PENGURANGAN INDIVIDU

NAMA PEGAWAI : DUA BLAWIR
NIP : 1979
PANGKAT/GOL./RUANG : Pembina Tk. I, IV/b
JABATAN : Kepala Bagian xx
KELAS JABATAN : 12
BULAN / TAHUN : Januari 2025

I. PENGURANGAN DISIPLIN DAN IZIN

Uraian	Frekwensi	% Pengurangan	Jumlah % pengurangan
1. Tidak masuk kerja	: 1 Hari	4,5%	4,5%
2. Terlambat masuk kerja			
- 1 s/d 30 menit	: 1 Kali	0,5%	0,5%
- 31 s/d 60 menit	: 0 Kali	3,0%	0,0%
- 61 s/d 90 menit	: 0 Kali	3,5%	0,0%
- lebih dari 90 menit	: 0 Kali	4,5%	0,0%
3. Pulang sebelum waktu	:		
- 1 s/d 30 menit	: 0 Kali	2,5%	0,0%
- 31 s/d 60 menit	: 0 Kali	3,0%	0,0%
- 61 s/d 90 menit	: 0 Kali	3,5%	0,0%
- lebih dari 90 menit	: 0 Kali	4,0%	0,0%
4. Tidak Apel	: 1 Kali	2,5%	2,5%
5. Izin	: 1 Hari	4,5%	4,5%
Jumlah % pengurangan			12,0%

II. PENGURANGAN PRODUKTIFITAS

Predikat Kinerja	% Pengurangan	Jumlah % pengurangan
1. Sangat baik	: <input type="checkbox"/>	0%
2. Baik	: <input type="checkbox"/>	0%
3. Butuh perbaikan	: <input checked="" type="checkbox"/>	25%
4. Kurang	: <input type="checkbox"/>	50%
5. Sangat kurang	: <input type="checkbox"/>	75%
6. Tidak ada kinerja	: <input type="checkbox"/>	100%

III. PENGURANGAN KARENA CUTI

Uraian	% Pengurangan	Jumlah % pengurangan
1. Cuti besar	: <input type="checkbox"/>	20%
2. Cuti alasan penting	: <input type="checkbox"/>	20%

IV. PENGURANGAN KARENA SAKIT

Uraian	% Pengurangan	Jumlah % pengurangan
1. Sakit lebih dari 14 hari s/d 3 bulan	: <input type="checkbox"/>	20%
2. Sakit terus menerus lebih dari 3 bln	: <input type="checkbox"/>	100%

V. PENGURANGAN GRATIFIKASI, KETERLAMBATAN PENGEMBALIAN BMD,
KETERLAMBATAN PENYAMPAIAN LHKPN DAN KETERLAMBATAN PEMBAYARAN TPTGR

Uraian	% Pengurangan	Jumlah % pengurangan
1. Gratifikasi	: <input type="checkbox"/>	50,0%
2. Terlambat Pengembalian BMD	:	
- 1 s/d 2 bulan	: <input type="checkbox"/>	50,0%
- Lebih dari 2 bulan	: <input type="checkbox"/>	100,0%
3. Terlambat LHKPN	:	
- 1 s/d 3 bulan	: <input checked="" type="checkbox"/>	10,0%
- 4 s/d 6 bulan	: <input type="checkbox"/>	15,0%
- Lebih dari 6 bulan	: <input type="checkbox"/>	20,0%
4. Kewajiban TPTGR	:	Rp 150.000.-

B. REKAPITULASI PENGURANGAN TPP ASN

NAMA PERANGKAT DAERAH :

BULAN/TAHUN :

No.	NAMA PEGAWAI/PANGKAT/GOL/NIP/ JABATAN	KLS JAB	BESARAN TPP	PORSI PRODUKTIFITAS 60%	PORSI DISIPLIN 40%	PENGURANGAN P.D.C.S								SISA SETELAH PENGURANGAN P.D.C.S	PENGURANGAN G.B.L.T						SISA SETELAH PENGURANGAN G.B.L.T	
						PRODUKTIFITAS		DISIPLIN DAN IZIN		CUTI		SAKIT			GRATIFIKASI		BMD		LHKPN			TPTGR
a	b	c	d	e = d * 60%	f = d * 40%	g	h = e * g	i	j = f * i	k	l=(e*k)+(f*k)	m	n=(e*m)+(f*m)	o = ((e-h)+(f-j))-l -n	p	q = o x p	r	s = o x r	t	u = o x t	v	w = o-q-s-u-v
1	DU'A BLAWIR Pangkat/Gol ... NIP 1979 ... Kepala Bagian ...	12	2.951.790	1.771.074	1.180.716	25%	442.769	12%	141.686	0%	-	0%	-	2.367.336	0%	-	0%	-	10%	236.734	150.000	1.980.602
2	dst																					
	JUMLAH						442.769		141.686		-		-	2.367.336		-		-		236.734	150.000	1.980.602

Mengetahui/Menyetujui,
Kepala OPD

Nama
Pangkat
NIP

Bendahara,

Nama
Pangkat
NIP

C. REKAPITULASI PENGAJUAN PEMBAYARAN TPP ASN

NAMA PERANGKAT DAERAH :

BULAN/TAHUN :

No.	NAMA PEGAWAI/NIP/ JABATAN	KLS JAB	BESARAN TPP	JUMLAH PENGURANGAN P.D.C.S	SISA SETELAH PENGURANGAN P.D.C.S	JUMLAH PENGURANGAN G.B.L.T	SISA SETELAH PENGURANGAN G.B.L.T	TPP TAMBAHAN BAGI Plh/Plt/Pj	JUMLAH SEBELUM PAJAK	PPH	JUMLAH YANG DITERIMA
a	b	c	d	e	f = d - e	g	h = f - g	i	j = h + i	k	l = j - k
1	DU'A BLAWIR Pangkat/Gol ... NIP 1979 ... Kepala Bagian ...	12	2.951.790	584.454	2.367.336	386.734	1.980.602	-	1.980.602	29.709	1.950.893
2	dst										
	JUMLAH			584.454		386.734		-		29.709	1.950.893

Mengetahui/Menyetujui,
Kepala OPD

Nama
Pangkat/Gol
NIP

Bendahara,

Nama
Pangkat/Gol
NIP

Pj. BUPATI SIKKA,
CAP,TTD.
ADRIANUS FIRMINUS PARERA