



**BUPATI GRESIK  
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI GRESIK  
NOMOR 4 TAHUN 2025  
TENTANG**

**TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI GRESIK,**

- Menimbang : a. bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan kinerja, disiplin, motivasi, proporsionalitas, dan profesionalisme dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan dalam 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 Gresik;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam 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 dalam 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 Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
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 beberapakali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. 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);

5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77);
11. 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);

12. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 7 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman, dan Pemeriksaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 985) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 7 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman, dan Pemeriksaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 572);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 54);
16. Keputusan Menteri Dalam Negeri 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 Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2016 Nomor 18) sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 Nomor 24);

18. Peraturan Bupati Gresik Nomor 21 Tahun 2018 tentang Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2018 Nomor 21) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Gresik Nomor 21 Tahun 2018 tentang Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2019 Nomor 1);
19. Peraturan Bupati Gresik Nomor 71 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyelesaian Tuntutan Ganti Kerugian Daerah (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2022 Nomor 71);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Gresik.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Gresik.
3. Bupati adalah Bupati Gresik.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Gresik.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah CPNS pada Pemerintah Daerah.
10. 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.
11. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Gresik.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi negara.
13. Kelas jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional dalam satuan organisasi negara yang digunakan sebagai dasar pemberian tambahan penghasilan pegawai.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah.

15. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
16. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
17. Pejabat Administrator adalah ASN yang menduduki Jabatan Administrator pada Pemerintah Daerah.
18. Pejabat Pelaksana adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang PNS dan Calon PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keterampilan tertentu dan untuk kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.
19. Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
20. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.
21. Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.
22. Umpan Balik Berkelanjutan adalah tanggapan atau respon yang diberikan atas kinerja Pegawai.
23. Evaluasi Kinerja Periodik Pegawai adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama bulanan atau triwulanan dan menetapkan predikat kinerja periodik Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.

24. Evaluasi kinerja tahunan Pegawai adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama satu tahun kerja dan menetapkan predikat kinerja tahunan Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
25. Tingkat Kedisiplinan adalah kepatuhan terhadap kewajiban untuk hadir pada jam kerja, mengikuti apel, serta tidak melanggar larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan.
26. Indeks Kedisiplinan yang selanjutnya disingkat ID adalah pengukuran yang digunakan untuk mengklasifikasikan tingkat kedisiplinan.
27. Rencana Kerja Tahunan adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.
28. Tambahan penghasilan pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diperoleh ASN diluar gaji yang diterima dengan sah, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
29. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung pegawai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
30. Pimpinan adalah Pejabat Penilai Kinerja, pejabat lain dalam satu unit organisasi, lintas unit organisasi, lintas instansi pemerintah pemilik kinerja (*outcome/outcome* antara/*output*/layanan), dan/atau pejabat lain diluar instansi pemerintah dimana pegawai mendapat penugasan khusus.
31. Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat SI-PANTAS adalah suatu aplikasi yang digunakan untuk menghitung jumlah TPP yang diterima Pegawai.



32. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
33. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat Puskesmas adalah Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Gresik.
34. Rumah Sakit Umum Daerah Non Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD Non BLUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Gresik yang tidak menerapkan Badan Layanan Umum Daerah.
35. Indeks Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat IPD adalah pengukuran perbandingan dari perangkat daerah yang satu dengan perangkat daerah yang lain berdasarkan pada 4 (empat) variabel.
36. 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.

## BAB II

### PRINSIP PEMBERIAN TPP

#### Pasal 2

Pemberian TPP menggunakan prinsip sebagai berikut:

- a. kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan;
- b. akuntabel dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- c. proporsionalitas dimaksudkan pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai;
- d. efektif dan efisien dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan;
- e. keadilan dan kesetaraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai ASN;
- f. kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan ASN; dan
- g. optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

### BAB III

#### KRITERIA PEMBERIAN TPP

##### Pasal 3

- (1) TPP diberikan dengan mempertimbangkan Kelas Jabatan, Indeks Kapasitas Fiskal Daerah, Indeks Kemahalan Konstruksi, Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Kemampuan Keuangan Daerah.
- (2) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Bupati tersendiri sesuai dengan persetujuan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (3) Indeks Kapasitas Fiskal Daerah, Indeks Kemahalan Konstruksi, Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh berdasarkan hasil perhitungan atau penilaian oleh Kementerian/Lembaga yang diberi kewenangan untuk menghitung atau menilai sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- (4) Kemampuan Keuangan Daerah sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah ketersediaan anggaran dalam APBD tahun anggaran berkenaan.

#### Pasal 4

- (1) TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) diberikan dengan kriteria :
- a. beban kerja;
  - b. prestasi kerja;
  - c. kondisi kerja;
  - d. kelangkaan profesi; dan
  - e. pertimbangan obyektif lainnya.
- (2) TPP berdasarkan kriteria beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diberikan kepada ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam per bulan atau 1350 (seribu tiga ratus lima puluh) jam per tahun.
- (3) TPP berdasarkan kriteria prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan di atasnya.
- (4) TPP berdasarkan kriteria kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab memiliki risiko tinggi seperti risiko kesehatan, keselamatan kerja, keamanan jiwa, risiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum.
- (5) TPP berdasarkan kriteria kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, diberikan kepada ASN yang dalam melaksanakan tugas memerlukan keterampilan khusus, kualifikasi pegawai Pemerintah Daerah sangat sedikit/hampir tidak ada yang memenuhi kualifikasi dimaksud dan pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah.

- (6) TPP berdasarkan kriteria pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, diberikan kepada ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 5

- (1) TPP tidak diberikan kepada :
- a. ASN yang nyata-nyata tidak melaksanakan tugas/jabatan/pekerjaan pada Perangkat Daerah;
  - b. ASN yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
  - c. ASN yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
  - d. ASN yang diperbantukan/dipekerjakan/ditugaskan secara penuh pada Instansi/Lembaga Negara dan/atau lembaga lainnya di luar Pemerintah Daerah; dan
  - e. ASN yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.
- (2) TPP dengan kriteria beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a, diberikan kepada ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah, kecuali:
- a. ASN pada RSUD Ibnu Sina;
  - b. ASN pada BPPKAD;
  - c. ASN Guru; dan
  - d. ASN Pengawas Sekolah.
- (3) TPP dengan kriteria prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b, diberikan kepada ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah, kecuali:
- a. ASN pada RSUD Ibnu Sina;
  - b. ASN pada BPPKAD;
  - c. ASN yang menduduki jabatan fungsional non penyetaraan pada Dinas Pertanian;

- d. ASN Guru;
  - e. ASN Pengawas Sekolah;
  - f. ASN pada Puskesmas; dan
  - g. PPPK pada Perangkat Daerah.
- (4) TPP dengan kriteria kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf c, diberikan kepada:
- a. ASN pada Inspektorat, kecuali yang menduduki jabatan pelaksana;
  - b. ASN pada Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa;
  - c. ASN yang berdasarkan Keputusan Bupati menjabat sebagai Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Pengeluaran pembantu pada Sekretariat Daerah dan Kelurahan;
  - d. ASN yang berdasarkan Keputusan Bupati menjabat sebagai Pengurus Barang Pengguna pada Perangkat Daerah; dan
  - e. PNS jabatan pelaksana yang berdasarkan Keputusan Kepala Perangkat Daerah diberi tugas sebagai Pejabat Penatausahaan Keuangan.
- (5) TPP dengan kriteria kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf d, diberikan kepada ASN dengan Jabatan Sekretaris Daerah.
- (6) TPP dengan kriteria pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf e, diberikan kepada:
- a. ASN Guru;
  - b. ASN Pengawas Sekolah;
  - c. ASN pada unit kerja yang berstatus BLUD; dan
  - d. ASN pada BPPKAD;
- sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (7) Persentase kriteria TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 6

- (1) Besaran tertinggi TPP ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) diperoleh dengan mengalikan Besaran Tunjangan Kinerja per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, indeks kapasitas fiskal daerah, Indeks kemahalan Konstruksi, dan indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan sebagai suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria Faktor Jabatan, terdiri atas :
- a. Faktor jabatan struktural, terdiri atas :
    - 1) ruang lingkup dan dampak program;
    - 2) pengaturan organisasi;
    - 3) wewenang penyeliaan dan manajerial;
    - 4) hubungan personal;
    - 5) kesulitan pengarahan dalam pekerjaan;  
dan
    - 6) kondisi lain.
  - b. Faktor jabatan fungsional, terdiri atas :
    - 1) pengetahuan yang dibutuhkan jabatan;
    - 2) pengawasan penyelia;
    - 3) pedoman;
    - 4) kompleksitas;
    - 5) ruang lingkup dan dampak;
    - 6) hubungan personal;

- 7) tujuan hubungan;
  - 8) persyaratan fisik; dan
  - 9) lingkungan pekerjaan.
- (3) Indeks Kapasitas Fiskal Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan berdasarkan kemampuan keuangan Daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu, dan ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai Peta Kapasitas Fiskal Daerah.
- (4) IKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), digunakan sebagai *proxy* untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu Daerah, dan digunakan sebagai faktor koreksi tingkat kemahalan Daerah, yang diperoleh dari perbandingan IKK Kota Jakarta Pusat dan Provinsi DKI Jakarta sesuai peraturan perundang-undangan.
- (5) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas variabel pengungkit sebesar dan variabel hasil terkait penyelenggaraan Pemerintah Daerah, dengan bobot masing-masing sebesar 90% (sembilan puluh persen) dan 10% (sepuluh persen).
- (6) Komponen variabel pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (5), terdiri atas :
- a. Opini Laporan Keuangan;
  - b. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD);
  - c. Kematangan Penataan Perangkat Daerah;
  - d. Indeks Inovasi Daerah;
  - e. Prestasi Kerja Pemerintah Daerah;
  - f. Rasio Belanja Perjalanan Dinas; dan
  - g. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah.

- (7) Komponen variabel hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (5), terdiri atas :
  - a. Indeks pembangunan manusia; dan
  - b. Indeks gini ratio.
- (8) Perhitungan besaran Basic TPP ASN masing-masing kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperoleh dari aplikasi persetujuan TPP Kementerian Dalam Negeri.
- (9) Besaran jumlah nominal TPP yang diterima ASN sesuai hasil perhitungan pada aplikasi SI-PANTAS.

#### BAB IV

##### PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH

###### Pasal 7

- (1) Penilaian Kinerja Perangkat Daerah merupakan penilaian terhadap tingkat pencapaian program dan kegiatan Perangkat Daerah sebagai penjabaran dari tujuan dan sasaran strategis Perangkat Daerah yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah.
- (2) Penilaian Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Penilaian Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu dalam bentuk penghitungan IPD.
- (4) IPD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### BAB V

##### IPD

###### Pasal 8

- (1) IPD, terdiri atas 4 (empat) variabel, yaitu :
  - a. capaian kinerja program dan kegiatan;
  - b. capaian anggaran program dan kegiatan;
  - c. inovasi Perangkat Daerah; dan
  - d. pemenuhan data dukung reformasi birokrasi.
- (2) IPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai salah satu dasar perhitungan TPP.



- (3) Penghitungan IPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada setiap Triwulan.
- (4) Penghitungan IPD sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 9

- (1) Pengurangan TPP diberlakukan kepada:
  - a. ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah pada bulan berjalan;
  - b. ASN yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan;
  - c. ASN yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan;
  - d. ASN yang tidak mengikuti apel pagi tanpa keterangan yang sah pada hari kerja; dan
  - e. ASN yang tidak mengikuti kegiatan Peringatan Hari Besar Nasional (PHBN) yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Pengurangan TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c, dihitung dari poin penilaian disiplin kerja, berdasarkan data indeks kedisiplinan pegawai dari aplikasi presensi pegawai.
- (3) Pengurangan TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dan huruf e, dikenakan sebesar 2% (dua persen) perketidakhadiran dari total realisasi TPP beban kerja bulan berjalan.

#### Pasal 10

Pejabat Administrator yang belum memiliki sertifikat pengadaan barang/jasa pemerintah, dikenakan pemotongan TPP sebesar 10% (sepuluh persen) dari TPP kelas jabatannya, kecuali Pejabat Administrator yang menjabat sebagai Pengguna Anggaran.

#### Pasal 11

Ketentuan mengenai TPP ASN tambahan, yaitu :

- a. Pejabat setingkat yang merangkap Pj., Plt. Atau Plh. 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;
- b. Pejabat satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai Pj., Plt., atau Plh. hanya menerima TPP ASN pada jabatan pegawai yang tertinggi;
- c. TPP ASN tambahan bagi pegawai yang merangkap sebagai Pj., Plt., atau Plh., dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Pj., Plt., atau Plh.;
- d. TPP ASN tambahan bagi pegawai yang merangkap sebagai Pj., Plt., atau Plh., dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Pj., Plt., atau Plh., dari instansi lainnya;
- e. Pembayaran TPP ASN bagi pegawai yang merangkap sebagai Pj., Plt., atau Plh., direalisasikan berdasarkan persentase jumlah hari kerja pada jabatan yang dirangkapnya; dan
- f. Pejabat Administrator yang merangkap sebagai Pejabat Pembuat Komitmen pada unit kerja lain dalam satu instansi atau lintas instansi mendapatkan tambahan TPP ASN sebesar 5% (lima persen) dari nilai TPP pada kelas jabatannya.

#### Pasal 12

- (1) Pembayaran TPP ASN setiap bulan dihitung berdasarkan :
  - a. kinerja; dan
  - b. disiplin kerja.
- (2) Penghitungan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP dalam kelas jabatan Pegawai ASN.

- (3) Penghitungan disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP dalam kelas jabatan Pegawai ASN.
- (4) Penilaian TPP berdasarkan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempedomani ketentuan sebagai berikut :
  - a. penghitungan kinerja bulanan pegawai diberikan bobot sebesar 30% (tiga puluh persen), data hasil penghitungan kinerja bulanan pegawai diperoleh dari sistem informasi penghitungan TPP Pegawai ASN (SI-PANTAS); dan
  - b. penghitungan kinerja harian pegawai diberikan bobot sebesar 30% (tiga puluh persen), data hasil penghitungan kinerja harian pegawai setiap bulan diperoleh dari sistem informasi penghitungan TPP Pegawai ASN (SI-PANTAS).
- (5) Formulasi penghitungan pembayaran TPP pegawai ASN tiap bulan berdasarkan perkalian antara Indeks Perangkat Daerah, TPP per kelas jabatan, dan penjumlahan prosentase kinerja dan disiplin kerja, dikurangi faktor pengurang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Penghitungan disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berdasarkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam mengikuti ketentuan jam kerja yang diakumulasikan setiap bulan berdasarkan data indeks kedisiplinan pegawai ASN dari aplikasi Presensi Pegawai.

### Pasal 13

- (1) Pegawai ASN tidak dapat diberikan TPP berdasarkan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (4), apabila :
  - a. hasil penilaian kinerja bulanan pegawai memperoleh predikat kinerja butuh perbaikan atau kurang atau sangat kurang; dan

- b. hasil penghitungan kinerja harian pegawai tidak mencapai 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam dalam 1 (satu) bulan.
- (2) Predikat kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, berdasarkan kuadran kinerja pegawai yang merupakan kombinasi penilaian hasil kerja dan perilaku kerja pegawai yang diperoleh dari sistem informasi penghitungan TPP Pegawai ASN (SI-PANTAS).
- (3) Penghitungan TPP berdasarkan Predikat kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bulanan pegawai :
  - a. Sangat Baik, mendapatkan 100% (seratus persen) dari bobot TPP kinerja bulanan pegawai; dan
  - b. TPP untuk ASN dengan predikat kinerja baik didasarkan pada ketentuan yang berlaku dengan memenuhi ketentuan mengenai Pengelolaan Keuangan Daerah serta mempertimbangkan kemampuan keuangan Daerah.
- (4) ASN yang tidak masuk kerja karena melaksanakan cuti bersama dan cuti tahunan paling banyak 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) bulan dihitung sebagai kinerja.

#### Pasal 14

- (1) Pejabat Penilai melakukan verifikasi dan validasi terhadap hasil kerja.
- (2) Penilaian hasil kerja bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilengkapi dengan data dukung hasil kerja yang diunggah didalam aplikasi SI-PANTAS.
- (3) Penilaian hasil kerja bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dicetak dan ditandatangani ASN dengan Pejabat Penilai dilengkapi dengan data pendukung kinerja yang disimpan sebagai arsip pegawai yang bersangkutan.

- (4) Pejabat penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga melakukan revidu/penilaian terhadap perilaku kerja pegawai.
- (5) Pejabat Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 15

- (1) Penilaian perilaku kerja ASN dilakukan dengan sistem penilaian 360° (tiga ratus enam puluh derajat).
- (2) Penilai perilaku kerja ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
  - a. Pejabat penilai/atasan langsung;
  - b. Rekan kerja setingkat; dan
  - c. Bawahan.

#### Pasal 16

- (1) Tingkat kedisiplinan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (6) terdiri dari:
  - a. ketepatan waktu tiba di tempat tugas/kantor;
  - b. kesesuaian waktu pulang dari tempat tugas/kantor sesuai ketentuan jam kerja; dan
  - c. izin tidak masuk kerja, sakit, dan tanpa keterangan pada hari kerja.
- (2) Ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) ASN yang izin terlambat tiba di tempat tugas/kantor dan/atau lebih cepat pulang dari tempat tugas/kantor harus tetap melaksanakan presensi sesuai dengan waktu tiba dan waktu pulang.
- (4) ASN yang melaksanakan perjalanan dinas luar daerah/negeri, perjalanan dinas dalam daerah, mengikuti kegiatan kedinasan, dan melaksanakan tugas kedinasan, dihitung sebagai hari masuk kerja.

#### Pasal 17

Setiap Perangkat Daerah memproses data kehadiran bulanan ASN dan wajib disampaikan kepada BKPSDM secara *online* paling lambat 5 (lima) hari kerja pada bulan berikutnya.

#### Pasal 18

Batas waktu pengisian laporan aktivitas harian pada aplikasi SI-PANTAS paling lambat 5 (lima) hari berikutnya.

#### Pasal 19

- (1) ASN yang mutasi jabatan diwajibkan membuat target kinerja baru terhitung berdasarkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- (2) ASN yang mutasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pembayaran TPP jabatan baru dihitung berdasarkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- (3) Perpindahan jabatan bagi ASN yang berasal dari Perangkat Daerah yang mengalami penghapusan dan/atau peleburan dengan Perangkat Daerah lainnya, maka pembayaran TPP mengikuti jabatan baru dan/atau Perangkat Daerah yang baru.
- (4) Bagi ASN yang pindah masuk ke Daerah diberikan TPP pada bulan ke-13 (tiga belas) sejak ditetapkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- (5) Bagi CPNS dan PPPK yang baru diangkat diberikan TPP pada bulan ke-13 (tiga belas) sejak ditetapkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- (6) ASN yang mutasi jabatan, ketentuan IPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) mengikuti Perangkat Daerah baru.

#### Pasal 20

- (1) Belanja TPP dibebankan pada APBD.
- (2) Pajak penghasilan TPP ASN dibebankan pada APBD rekening Pajak Penghasilan.

## BAB XI MONITORING DAN EVALUASI

### Pasal 21

- (1) Pelaksanaan *monitoring* dan evaluasi terhadap pemberian TPP kepada ASN dilakukan oleh Bupati, masing-masing Kepala Perangkat Daerah serta Tim *Monitoring* dan Evaluasi.
- (2) Bupati mempunyai kewenangan sebagai berikut:
  - a. menetapkan ekspektasi terhadap hasil kerja level organisasi, berupa Ekspektasi Kualitas, Kuantitas, Waktu dan Ekspektasi lainnya yang ditentukan oleh Pejabat yang bersangkutan;
  - b. melakukan Evaluasi Kinerja Periodik terhadap ekspektasi hasil kerja organisasi perangkat daerah dan memberikan predikat kinerja organisasi perangkat daerah; dan
  - c. memberikan penghargaan atau sanksi terhadap pencapaian kinerja organisasi perangkat daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Penghargaan diberikan oleh Bupati apabila kinerja Perangkat Daerah sama dengan atau melampaui ekspektasi.
- (4) Penghargaan berupa bonus TPP sebesar 10% (sepuluh persen) diberikan kepada ASN yang mempunyai inovasi dan mendapat pengakuan oleh Kementerian yang menangani urusan inovasi selama 1 (satu) bulan.
- (5) ASN yang menerima penghargaan berupa bonus TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (6) Sanksi diberikan oleh Bupati apabila kinerja Perangkat Daerah dibawah ekspektasi, sebagai berikut:
  - a. Kesenjangan Kecil, selisih target dan realisasi 10,01% (sepuluh koma nol satu persen) sampai dengan 25% (dua puluh lima persen), TPP dikurangi 5% (lima persen);

- b. Kesenjangan Sedang, selisih target dan realisasi 25,01% (dua puluh lima koma nol satu persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen), TPP dikurangi 10% (sepuluh persen);
- c. Kesenjangan Besar, selisih target dan realisasi  $\geq 50.01\%$  (lebih dari sama dengan lima puluh koma nol satu persen), TPP dikurangi 15% (lima belas persen); dan
- d. Pemotongan TPP berlaku bagi semua ASN di Perangkat Daerah bersangkutan selama 1 (satu) bulan.

## Pasal 22

- (1) Tim *Monitoring* dan Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Tim *Monitoring* dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur pemerintahan daerah yang membidangi:
  - a. pengawasan;
  - b. perencanaan;
  - c. pembangunan;
  - d. keuangan;
  - e. kepegawaian; dan
  - f. organisasi.
- (3) Tim *Monitoring* dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:
  - a. melakukan evaluasi dan penghitungan IPD pada setiap triwulan;
  - b. melakukan uji petik terhadap pelaporan kinerja individu dalam aplikasi SI-PANTAS terhadap data dan fakta sebenarnya sebulan sekali; dan
  - c. membuat rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian/Sekretaris Daerah terkait hasil uji petik terhadap pelaporan kinerja individu untuk pemberian sanksi pemotongan TPP pada bulan berikutnya.



- (4) Sanksi pemotongan TPP berdasarkan hasil uji petik Tim *Monitoring* dan Evaluasi sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf c, diatur sebagai berikut :
- a. Inkonsistensi Kecil, selisih kinerja aktual, dan SI-PANTAS 10% (sepuluh persen) sampai dengan 25% (dua puluh lima persen), TPP dikurangi 5% (lima persen);
  - b. Inkonsistensi Sedang, selisih kinerja aktual, dan SI-PANTAS 25,01% (dua puluh lima koma nol satu persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen), TPP dikurangi 10% (sepuluh persen); dan
  - c. Inkonsistensi Besar, selisih kinerja aktual, dan SI-PANTAS  $\geq 50.01\%$  (lebih dari sama dengan lima puluh koma nol satu persen), TPP dikurangi 15% (lima belas persen).

## BAB XII

### KETENTUAN LAIN-LAIN

#### Pasal 23

- (1) Pembayaran TPP ASN bagi CPNS dibayarkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai TPP kelas jabatannya sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan dari CPNS menjadi PNS.
- (2) Pembayaran TPP bagi ASN formasi jabatan fungsional dibayarkan sebesar 100% (seratus persen) dari nilai TPP jabatan fungsional tersebut setelah terbitnya Surat Keputusan Pengangkatan pertama kali dalam jabatan fungsionalnya.
- (3) Dalam hal setelah terbitnya keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum ditetapkan kelas jabatan dan/atau tidak tersedianya kotak/wadah jabatan pada peta jabatan, TPP diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari nilai TPP ASN kelas jabatan terendah berdasarkan jenis jabatan sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

- (1) PNS yang menduduki jabatan fungsional Non Penyetaraan Jabatan pada Dinas Pertanian mendapatkan TPP berdasarkan beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari basic TPP kelas jabatannya.
- (2) ASN yang menduduki jabatan fungsional Penilik PAUD dan Pamong Belajar mendapatkan TPP berdasarkan beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dan berdasarkan prestasi kerja sebesar 20% (dua puluh persen) dari basic TPP kelas jabatannya.
- (3) ASN pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa mendapatkan tambahan TPP berdasarkan kondisi kerja sebesar 10% (sepuluh persen) dari *basic* TPP kelas jabatannya.
- (4) ASN pada Inspektorat kecuali yang menduduki jabatan pelaksana mendapatkan tambahan TPP berdasarkan kondisi kerja sebesar 10% (sepuluh persen) dari TPP yang diterima pada kelas jabatannya.
- (5) ASN yang berdasarkan Keputusan Bupati menjabat sebagai Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Pengeluaran Pembantu pada Sekretariat Daerah dan Kelurahan, dan Pengurus Barang Pengguna pada Perangkat Daerah mendapatkan tambahan TPP berdasarkan kondisi kerja sebesar 10% (sepuluh persen) dari TPP yang diterima pada kelas jabatannya.
- (6) PNS jabatan pelaksana yang berdasarkan Keputusan Kepala Perangkat Daerah diberi tugas sebagai Pejabat Penatausahaan Keuangan pada Perangkat Daerah, mendapatkan tambahan TPP berdasarkan kondisi kerja sebagai berikut :
  - a. jabatan pelaksana kelas 7 sebesar 14% (empat belas persen) dari basic TPP kelas jabatannya;
  - b. jabatan pelaksana kelas 6 sebesar 16% (enam belas persen) dari basic TPP kelas jabatannya;

- c. jabatan pelaksana kelas 5 sebesar 19% (sembilan belas persen) dari basic TPP kelas jabatannya.
- (7) PPPK pada Perangkat Daerah mendapatkan TPP berdasarkan kriteria beban kerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari *basic* TPP kelas jabatannya.

#### Pasal 25

- (1) ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan berupa :
- a. teguran lisan, diberikan TPP sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari yang seharusnya diterima selama 1 (satu) bulan;
  - b. teguran tertulis, diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen) dari yang seharusnya diterima selama 1 (satu) bulan; dan
  - c. pernyataan tidak puas secara tertulis, diberikan TPP sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari yang seharusnya diterima selama 1 (satu) bulan.
- (2) ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang berupa:
- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen) dari yang seharusnya diterima selama menjalani hukuman disiplin;
  - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, diberikan TPP sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari yang seharusnya diterima selama menjalani hukuman disiplin; dan
  - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, diberikan TPP sebesar 60% (enam puluh persen) dari yang seharusnya diterima selama menjalani hukuman disiplin.
- (3) ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa:

- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, diberikan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari yang seharusnya diterima selama menjalani hukuman disiplin; dan
- b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, diberikan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari yang seharusnya diterima selama menjalani hukuman disiplin.

#### Pasal 26

Pemberian TPP ditunda kepada :

- a. Perangkat Daerah yang belum menyelesaikan penyusunan :
  - 1) dokumen perencanaan pembangunan;
  - 2) dokumen penganggaran;
  - 3) dokumen pertanggungjawaban; dan
  - 4) dokumen SAKIP.
- b. Penyelenggara Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah yang belum menyampaikan LHKPN sampai dengan batas waktu yang ditentukan; dan
- c. Pegawai ASN yang belum menyampaikan SPT Tahunan sampai dengan batas waktu yang ditentukan.

#### Pasal 27

Pemberian TPP 50% (lima puluh persen) dari yang seharusnya diterima, bagi ASN yang belum melaksanakan kewajiban dan/atau karena terbukti melakukan tindakan merugikan negara atau daerah:

- a. melakukan tindakan menjaminkan, menggadaikan, memindahtangankan, menyewakan, menjual, untuk kepentingan pribadi atau golongan terhadap Barang Milik Daerah;

- b. dengan sengaja menggelapkan, menghancurkan, merusakkan, menghilangkan atau membuat barang tidak dapat dipakai; dan
- c. Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TP-TGR) bagi bendahara/pengurus barang/pegawai yang mengakibatkan kerugian daerah.

#### Pasal 28

TPP ke-13 dan ke-14 dapat diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan sesuai kemampuan keuangan Daerah.

#### Pasal 29

- (1) Perangkat Daerah yang bertanggungjawab atas penyusunan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf a, menyampaikan laporan Perangkat Daerah yang belum menyelesaikan penyusunan dokumen tersebut secara tertulis kepada BKPSDM.
- (2) BKPSDM melakukan penundaan terhadap pencairan TTP Perangkat Daerah yang belum menyelesaikan penyusunan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 sampai dengan dipenuhinya dokumen dimaksud.

#### Pasal 30

Besaran TPP yang diberikan kepada ASN berdasarkan persetujuan anggaran TPP dari Kementerian Dalam Negeri.

### BAB XIII

#### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 31

Pemberlakukan IPD sebagai salah satu dasar perhitungan TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) dimulai pada hasil perhitungan Triwulan II Tahun 2025.

Pasal 32

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Gresik Nomor 18 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2023 Nomor 18) sebagaimana telah diubah beberap kali terakhir dengan Peraturan Bupati Gresik Nomor 21 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2024 Nomor 21) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 33

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Gresik  
pada tanggal 30 Januari 2025

BUPATI GRESIK,

TTD.

FANDI AKHMAD YANI

Diundangkan di Gresik  
pada tanggal 30 Januari 2025

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN GRESIK,

TTD.

ACHMAD WASHIL MIFTAHUL RACHMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN GRESIK TAHUN 2025 NOMOR 4

LAMPIRAN I

PERATURAN BUPATI GRESIK

NOMOR 4 TAHUN 2025

TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

I. PERSENTASE KRITERIA TPP PNS NON INSPEKTORAT

A. Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Sekda/15	180%	65%	100%	18%
2	Asisten Sekda/14	90%	60%	-	-
3	Kepala Bappelitbangda, Kepala BKPSDM, Kepala Dinas PUTR, Kepala Dinas Cipta Karya PKP, Kepala Dinas Kesehatan, Kepala Dinas Pendidikan/14	90%	60%	-	-
4	Jabatan Pimpinan Tinggi/14	80%	60%	-	-
5	Jabatan Pimpinan Tinggi/13	40%	60%	-	-
6	Jabatan Administrator/12	50%	60%	-	-
7	Jabatan Administrator/11	50%	60%	-	-
8	Jabatan Pengawas/9	40%	60%	-	-
9	Jabatan Pengawas/8	40%	60%	-	-
10	Jabatan Pelaksana/7	40%	60%	-	-
11	Jabatan Pelaksana/6	40%	60%	-	-
12	Jabatan Pelaksana/5	40%	60%	-	-
13	Jabatan Pelaksana/4	40%	60%	-	-
14	Jabatan Pelaksana/3	40%	60%	-	-
15	Jabatan Pelaksana/2	40%	60%	-	-
16	Jabatan Pelaksana/1	40%	60%	-	-

B. Jabatan Fungsional

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	JF Ahli Utama/13	40%	60%	-	-
2	JF Ahli Madya/12	40%	60%	-	-
3	JF Ahli Madya/11	40%	60%	-	-
4	JF Ahli Muda/10	40%	60%	-	-
5	JF Ahli Muda/9	40%	60%	-	-
6	JF Ahli Pertama/8	40%	60%	-	-
7	JF Penyelia/8	40%	60%	-	-
8	JF Mahir/7	40%	60%	-	-
9	JF Terampil/6	40%	60%	-	-
10	JF Pemula/5	40%	60%	-	-

II. PERSENTASE KRITERIA TPP PNS INSPEKTORAT

A. Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Inspektur/14	100%	60%	10%	-
2	Sekretaris/12	50%	60%	10%	-
3	Irban/11	60%	60%	10%	-
4	Jabatan Pengawas/9	40%	60%	10%	
5	Jabatan Pelaksana/7	40%	60%	-	-
6	Jabatan Pelaksana/6	40%	60%	-	-
7	Jabatan Pelaksana/5	40%	60%	-	-

B. Jabatan Fungsional

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	JF Ahli Utama/14	30%	50%	10%	-
2	JF Ahli Madya/12	30%	60%	10%	-
3	JF Ahli Muda/10	40%	60%	10%	-
4	JF Ahli Muda/9	40%	60%	10%	-
5	JF Ahli Pertama/8	40%	60%	10%	-
6	JF Penyelia/8	40%	60%	10%	-
7	JF Mahir/7	40%	60%	10%	-
8	JF Terampil/6	40%	60%	10%	-
9	JF Pemula/5	40%	60%	10%	-

III. PERSENTASE KRITERIA TPP PNS JABATAN FUNGSIONAL (NON  
PENYETARAAN JABATAN) PADA DINAS PERTANIAN

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	JF Ahli Madya/12	40%	-	-	-
2	JF Ahli Madya/11	40%	-	-	-
3	JF Ahli Muda/10	40%	-	-	-
4	JF Ahli Muda/9	40%	-	-	-
5	JF Ahli Pertama/8	40%	-	-	-
6	JF Penyelia/8	40%	-	-	-
7	JF Mahir/7	40%	-	-	-
8	JF Terampil/6	40%	-	-	-
9	JF Pemula/5	40%	-	-	-



IV. PERSENTASE KRITERIA TPP PENILIK PAUD DAN PAMONG BELAJAR  
PADA DINAS PENDIDIKAN

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Penilik PAUD Utama/Pamong Belajar Utama / 13	40%	20%	-	-
2	Penilik PAUD Madya/Pamong Belajar Madya / 11	40%	20%	-	-
3	Penilik PAUD Muda/Pamong Belajar Muda / 9	40%	20%	-	-
4	Penilik PAUD Pertama/ Pamong Belajar Pertama/8	40%	20%	-	-

V. PERSENTASE KRITERIA TPP ASN PADA BAGIAN LAYANAN PENGADAAN  
BARANG/JASA SEKRETARIAT DAERAH

1. PNS Jabatan Administrasi

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Jabatan Administrator/11	50%	60%	10%	-
2	Jabatan Pengawas/10	40%	60%	10%	-
3	Jabatan Pengawas/9	40%	60%	10%	-
4	Jabatan Pelaksana/7	40%	60%	10%	-
5	Jabatan Pelaksana/6	40%	60%	10%	-
6	Jabatan Pelaksana/5	40%	60%	10%	-

2. PNS Jabatan Fungsional

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Madya/12	40%	60%	10%	-
2	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Muda/10	40%	60%	10%	-
3	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Pertama/8	40%	60%	10%	-

3. PPPK Jabatan Fungsional

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Madya/12	25%	-	10%	-
2	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Muda/10	25%	-	10%	-
3	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Pertama/8	25%	-	10%	-

VI. PERSENTASE KRITERIA TPP PNS PADA PUSAT KESEHATAN  
MASYARAKAT, DAN RSUD UMAR MAS'UD

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Puskesmas, RSUD Umar Mas'ud	40%	-	-	-
2	Puskesmas, RSUD Umar Mas'ud	40%	-	-	-
3	Puskesmas, RSUD Umar Mas'ud	40%	-	-	-
4	Puskesmas, RSUD Umar Mas'ud	40%	-	-	-
5	Puskesmas, RSUD Umar Mas'ud	40%	-	-	-
6	Puskesmas, RSUD Umar Mas'ud	40%	-	-	-
7	Puskesmas, RSUD Umar Mas'ud	40%	-	-	-
8	Puskesmas, RSUD Umar Mas'ud	40%	-	-	-
9	Puskesmas, RSUD Umar Mas'ud	40%	-	-	-
10	Puskesmas, RSUD Umar Mas'ud	40%	-	-	-
11	Puskesmas, RSUD Umar Mas'ud	40%	-	-	-
12	Puskesmas, RSUD Umar Mas'ud	40%	-	-	-
13	Puskesmas, RSUD Umar Mas'ud	40%	-	-	-
14	Puskesmas, RSUD Umar Mas'ud	40%	-	-	-

VII. PERSENTASE KRITERIA TPP TAMBAHAN UNTUK ASN BENDAHARA PENGELUARAN/BENDAHARA PENERIMAAN/BENDAHARA PENGELUARAN PEMBANTU DAN PENGURUS BARANG PENGGUNA PADA PERANGKAT DAERAH (NON-INSPEKTORAT) YANG TERTUANG DI DALAM KEPUTUSAN BUPATI GRESIK

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Bendahara Pengeluaran/ Bendahara Penerimaan/ Bendahara Pengeluaran Pembantu/Pengurus Barang Pengguna pada Perangkat Daerah Non Inspektorat/7	-	-	10%	-
2	Bendahara Pengeluaran/ Bendahara Penerimaan/ Bendahara Pengeluaran Pembantu/Pengurus Barang Pengguna pada Perangkat Daerah Non Inspektorat/6	-	-	10%	-
3	Bendahara Pengeluaran/ Bendahara Penerimaan/ Bendahara Pengeluaran Pembantu/Pengurus Barang Pengguna pada Perangkat Daerah Non Inspektorat/5	-	-	10%	-

VIII. KRITERIA TPP TAMBAHAN UNTUK PNS JABATAN PELAKSANA YANG DIBERI TUGAS SEBAGAI PEJABAT PENATAUSAHAAN KEUANGAN PADA PERANGKAT DAERAH BERDASARKAN KEPUTUSAN KEPALA PERANGKAT DAERAH

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	Jabatan Pelaksana/7	-	-	14%	-
2	Jabatan Pelaksana/6	-	-	16%	-
3	Jabatan Pelaksana/5	-	-	19%	-

IX. PERSENTASE KRITERIA TPP PPPK (INSPEKTORAT)

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	JF Ahli Muda/9	25%	-	10%	-
2	JF Ahli Pertama/8	25%	-	10%	-

X. PERSENTASE KRITERIA TPP PPPK (NON INSPEKTORAT)

NO	JABATAN/KELAS JABATAN	KRITERIA TPP			
		BEBAN KERJA	PRESTASI KERJA	KONDISI KERJA	KELANGKAAN PROFESI
1	JF Ahli Muda/9	25%	-	-	-
2	JF Ahli Pertama/8	25%	-	-	-
3	JF Mahir/7	25%	-	-	-
4	JF Terampil/6	25%	-	-	-
5	JF Pemula/5	25%	-	-	-

BUPATI GRESIK,

TTD.

FANDI AKHMAD YANI

LAMPIRAN II

PERATURAN BUPATI GRESIK

NOMOR 4 TAHUN 2025

TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

PENGHITUNGAN INDEKS PERANGKAT DAERAH

A. VARIABEL

1. Variabel 1 : Capaian Kinerja Program dan Kegiatan (Bobot 25 %)
  - a. Sangat Tinggi/Tinggi, mendapat nilai 1000
  - b. Sedang, mendapat nilai 750
  - c. Rendah, mendapat nilai 500
  - d. Sangat rendah, mendapat nilai 250
2. Variabel 2 : Capaian Anggaran Program dan Kegiatan (Bobot 25%)
  - a. Sangat Tinggi/Tinggi, mendapat nilai 1000
  - b. Sedang, mendapat nilai 750
  - c. Rendah, mendapat nilai 500
  - d. Sangat rendah, mendapat nilai 250
3. Variabel 3 : Inovasi Perangkat Daerah (Bobot 25%)
  - a. Inovasi telah diimplementasikan/direplikasi, mendapat nilai 1000
  - b. Inovasi telah diformalkan, mendapat nilai 750
  - c. Mempunyai inovasi sesuai ketentuan IGA/SINOVIK, mendapat nilai 500
  - d. Rintisan Inovasi, mendapat nilai 250
4. Variabel 4 : Pemenuhan Data Dukung RB (Bobot 25%)
  - a. Skor 4, mendapat nilai 1000
  - b.  $3 \leq \text{Skor} < 4$ , mendapat nilai 750
  - c.  $2 \leq \text{Skor} < 3$ , mendapat nilai 500
  - d. Dibawah 2, mendapat nilai 250

B. TOTAL SKOR PERANGKAT DAERAH :

$(\text{Nilai Variabel 1} \times 0,25) + (\text{Nilai Variabel 2} \times 0,25) + (\text{Nilai Variabel 3} \times 0,25)$   
 $+ (\text{Nilai Variabel 4} \times 0,25)$

Ketentuan :

Total Skor Perangkat Daerah	Indeks
Lebih dari 800	1,00
701 - 800	0,95
601 - 700	0,90
501 - 600	0,85
Kurang dari 501	0,80

BUPATI GRESIK,

TTD.

FANDI AKHMAD YANI

LAMPIRAN III

PERATURAN BUPATI GRESIK

NOMOR 4 TAHUN 2025

TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

PEJABAT PENILAI KINERJA

NO	NAMA JABATAN	PEJABAT PENILAI	ATASAN PEJABAT PENILAI
1	Sekretaris Daerah	Bupati	Bupati
2	Staf Ahli Bupati	Bupati	Bupati
3	Kepala Perangkat Daerah/Camat	Bupati	Bupati
4	Asisten Sekretaris Daerah	Sekretaris Daerah	Bupati
5	Kepala Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah	Sekretaris Daerah	Bupati
6	Sekretaris Dinas/Badan	Kepala Perangkat Daerah	Bupati
7	Kepala Bidang/Sekcam	Kepala Perangkat Daerah/Camat	Bupati
8	Kasubbag pada Bagian di Lingkungan Setda	Kepala Bagian	Sekretaris Daerah
9	Kasubbag pada Dinas/Badan	Sekretaris Dinas/Badan	Kepala Perangkat Daerah
10	Kasi pada Kecamatan	Camat	Sekretaris Daerah
11	Kasubbag pada Kecamatan	Sekcam	Camat
12	Lurah	Camat	Bupati
13	Sekel, Kasi Kelurahan	Lurah	Camat
14	Fungsional Ahli Madya	Kepala Perangkat Daerah	Bupati
15	Fungsional Ahli Muda	Kepala Bidang	Kepala Perangkat Daerah
16	Fungsional Ahli Pertama/Terampil	Kasi/Kasubbid/Fungsional Ahli Muda	Kepala Bidang

NO	NAMA JABATAN	PEJABAT PENILAI	ATASAN PEJABAT PENILAI
17	Fungsional Kategori Keahlian pada Bagian Sekretariat Daerah	Kepala Bagian	Asisten pada Sekretariat Daerah
18	Fungsional Kategori Keterampilan pada Bagian Sekretariat Daerah	Fungsional Kategori Keahlian pada Bagian Sekretariat Daerah	Kepala Bagian

BUPATI GRESIK,

TTD.

FANDI AKHMAD YANI