



BUPATI OGAN KOMERING ULU SELATAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN BUPATI OGAN KOMERING ULU SELATAN
NOMOR 52 TAHUN 2020

TENTANG

TAMBAHAN PENGHASILAN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI OGAN KOMERING ULU SELATAN,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, perlu diberikan tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara sesuai kemampuan keuangan daerah;
- b. bahwa berdasarkan Pasal 58 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, maka perlu membentuk Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

3. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4347);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
7. 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 beberapa kali diubah, 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);

11. 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);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
13. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 182);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
15. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 453);
16. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 454);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 483);
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
20. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

21. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2016 Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2019 Nomor 8);
22. Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2014 tentang Ketentuan Hari dan Jam Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (Berita Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2014 Nomor 12);
23. Peraturan Bupati Nomor 43 Tahun 2017 tentang Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (Berita Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2017 Nomor 43);
24. Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2019 tentang Nilai dan Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (Berita Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2019 Nomor 48);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.
3. Bupati adalah Bupati Ogan Komering Ulu Selatan.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Unit PD adalah bagian PD yang melaksanakan 1 (satu) atau beberapa program.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.
8. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.
9. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS dan CPNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.
10. *Basic* TPP adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap kelas jabatan yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
12. Kelas Jabatan adalah penentuan dan pengelompokan tingkat jabatan berdasarkan nilai suatu jabatan.
13. Jabatan Struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri dalam rangka memimpin satuan organisasi.
14. Jabatan Fungsional Tertentu yang selanjutnya disingkat JFT adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan jabatan dan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
15. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai aparatur sipil negara yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
16. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang selanjutnya disingkat LPPD adalah laporan yang disampaikan oleh Pemerintah Daerah kepada Pemerintah Pusat yang memuat capaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelaksanaan tugas pembantuan selama 1 (satu) tahun anggaran.
17. 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.
18. Pengguna Anggaran adalah pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi PD yang dipimpinnya.
19. Kuasa Pengguna Anggaran adalah pejabat yang diberi kuasa untuk melaksanakan sebagian kewenangan pengguna anggaran dalam melaksanakan sebagian tugas dan fungsi PD.

20. *Factor Evaluation System* yang selanjutnya disingkat FES adalah metode evaluasi yang dilakukan secara sistematis dengan memberikan penilaian terhadap beban kerja berdasarkan bobot pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap PNS atau CPNS dengan mendasarkan pada faktor jabatan.
21. Hari adalah hari kerja.

BAB II KRITERIA PEMBERIAN TPP

Pasal 2

- (1) PNS dan CPNS berhak menerima TPP setiap bulan.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan kepada:
 - a. PNS yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada PD;
 - b. PNS yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan;
 - c. PNS yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai PNS;
 - d. PNS yang diberikan cuti di luar tanggungan negara;
 - e. PNS yang dalam bebas tugas untuk mengambil masa persiapan pensiun;
 - f. PNS yang diperbantukan atau dipekerjakan pada instansi selain instansi Pemerintah Daerah;
 - g. PNS JFT Guru, Kepala Sekolah, atau Pengawas Sekolah yang mendapatkan sertifikasi; dan
 - h. PNS yang dibebastugaskan dari jabatannya karena melaksanakan tugas pengembangan kompetensi; dan

Pasal 3

- (1) TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dihitung melalui *Basic* TPP.
- (2) *Basic* TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan parameter yang meliputi:
 - a. kelas jabatan, nilai jabatan dan harga jabatan;
 - b. indeks kapasitas fiskal daerah;
 - c. indeks kemahalan konstruksi; dan
 - d. indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (3) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan kriteria:
 - a. beban kerja;
 - b. kondisi kerja;
 - c. pertimbangan objektif lainnya; dan/atau
 - d. kelangkaan profesi.
- (4) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan berdasarkan kriteria:
 - a. produktivitas kerja; dan
 - b. disiplin kerja.

- (5) Produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a terdiri dari hasil kinerja individu.
- (6) Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b terdiri dari:
 - a. kehadiran kerja; dan
 - b. hukuman disiplin.
- (7) Besaran *Basic* TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 4

- (1) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a ditetapkan berdasarkan analisis dan evaluasi jabatan yang dihitung menggunakan metode FES.
- (2) Metode FES sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara sistematis dengan memberikan penilaian terhadap beban kerja berdasarkan bobot pekerjaan yang dilaksanakan oleh PNS atau CPNS dengan mendasarkan pada faktor jabatan.

Pasal 5

Nilai bobot pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), terdiri dari:

- a. faktor jabatan struktural yang meliputi:
 - 1. ruang lingkup dan dampak program berdasarkan rincian tugas jabatan;
 - 2. pengaturan organisasi berdasarkan letak jabatan hasil analisis jabatan;
 - 3. wewenang manajerial berdasarkan wewenang jabatan hasil analisis jabatan;
 - 4. hubungan personal berdasarkan hubungan jabatan hasil analisis jabatan;
 - 5. kesulitan dalam pengarahan pekerjaan berdasarkan tingkat kesulitan dan kerumitan pekerjaan dasar utama dalam unit kerja; dan
 - 6. kondisi lain berdasarkan tingkat kesulitan dan kerumitan dalam melaksanakan kewajiban, wewenang dan tanggung jawab.
- b. faktor JFT dan jabatan pelaksana yang meliputi:
 - 1. pengetahuan yang dibutuhkan jabatan berdasarkan rincian tugas jabatan;
 - 2. pengawasan penyelia berdasarkan pengawasan pejabat struktural atau pejabat yang jenjangnya lebih tinggi;
 - 3. pedoman berdasarkan jenis peraturan dan prosedur yang dibutuhkan untuk melakukan uraian pekerjaan serta pertimbangan yang diperlukan;
 - 4. kompleksitas berdasarkan kesulitan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan pekerjaan;

5. ruang lingkup dan dampak berdasarkan cakupan pekerjaan dan dampak dari hasil kerja atau jasa di dalam dan di luar organisasi;
6. hubungan personal berdasarkan jabatan yang dihubungi dan cara berkomunikasi;
7. tujuan hubungan berdasarkan maksud dari komunikasi pada angka 6 sesuai dengan hasil analisis jabatan;
8. persyaratan fisik berdasarkan persyaratan dan tuntunan fisik minimal dalam pelaksanaan tugas berdasarkan hasil analisis jabatan; dan
9. lingkungan pekerjaan berdasarkan kondisi kerja hasil analisis jabatan.

Pasal 6

Indeks kapasitas fiskal Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b ditetapkan melalui pendapatan Daerah dikurangi pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.

Pasal 7

- (1) Indeks kapasitas fiskal Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dikelompokkan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai peta kapasitas fiskal Daerah untuk menentukan besaran TPP.
- (2) Bobot masing-masing kategori kapasitas fiskal Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam penentuan TPP, sebagai berikut:
 - a. kelompok kapasitas fiskal sangat tinggi bobot 1 (satu);
 - b. kelompok kapasitas fiskal tinggi bobot 0,85 (nol koma delapan puluh lima);
 - c. kelompok kapasitas fiskal sedang bobot 0,7 (nol koma tujuh);
 - d. kelompok kapasitas fiskal rendah bobot 0,55 (nol koma lima puluh lima); dan
 - e. kelompok kapasitas fiskal sangat rendah bobot 0,4 (nol koma empat).

Pasal 8

Indeks kemahalan konstruksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c digunakan sebagai proksi untuk mengukur tingkat kesulitan geografis.

Pasal 9

- (1) Indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf d terdiri atas variabel pengungkit dengan bobot 90% (sembilan puluh persen) dan variabel hasil terkait penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan bobot 10% (sepuluh persen).

- (2) Variabel pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. opini laporan keuangan;
 - b. LPPD;
 - c. kematangan penataan PD;
 - d. indeks inovasi Daerah;
 - e. prestasi kerja Pemerintah Daerah;
 - f. rasio belanja perjalanan dinas; dan
 - g. indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah.
- (3) Variabel hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. indeks pembangunan manusia; dan
 - b. indeks gini ratio.

Pasal 10

- (1) Opini laporan keuangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a diberikan dengan bobot 30% (tiga puluh persen) dengan perhitungan sebagai berikut:
 - a. wajar tanpa pengecualian pada tahun terakhir nilai 1.000 (seribu);
 - b. wajar dengan pengecualian tahun terakhir nilai 750 (tujuh ratus lima puluh);
 - c. tidak wajar tahun terakhir nilai 500 (lima ratus); dan
 - d. tidak memberikan pendapat tahun terakhir nilai 250 (dua ratus lima puluh).
- (2) LPPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b diberikan dengan bobot 25% (dua puluh lima persen) diperoleh dari tingkat capaian skor sebagai berikut:
 - a. LPPD sangat tinggi nilai 1.000 (seribu);
 - b. LPPD tinggi nilai 750 (tujuh ratus lima puluh);
 - c. LPPD sedang nilai 500 (lima ratus); dan
 - d. LPPD rendah nilai 250 (dua ratus lima puluh).
- (3) Kematangan penataan PD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf c diberikan dengan bobot 10% (sepuluh persen) diperoleh dari perhitungan kematangan penataan PD dengan rincian sebagai berikut:
 - a. tingkat kematangan sangat tinggi nilai 1.000 (seribu);
 - b. tingkat kematangan tinggi nilai 800 (delapan ratus);
 - c. tingkat kematangan sedang nilai 600 (enam ratus);
 - d. tingkat kematangan rendah nilai 400 (empat ratus); dan
 - e. tingkat kematangan sangat rendah nilai 200 (dua ratus).
- (4) Indeks inovasi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf d diberikan dengan bobot 3% (tiga persen) dihitung berdasarkan indeks inovasi Daerah sebagai berikut:
 - a. indeks inovasi Daerah di atas 1.000 (seribu) nilai 1.000 (seribu);
 - b. indeks inovasi Daerah 501 (lima ratus satu) sampai dengan 1.000 (seribu) nilai 800 (delapan ratus);

- c. indeks inovasi Daerah 301 (tiga ratus satu) sampai dengan 500 (lima ratus) nilai 600 (enam ratus);
 - d. indeks inovasi Daerah 1 (satu) sampai dengan 300 (tiga ratus) nilai 400 (empat ratus); dan
 - e. indeks inovasi Daerah di bawah 1 (satu) nilai 200 (dua ratus).
- (5) Prestasi kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf e diberikan dengan bobot 18% (delapan belas persen) yang dihitung berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri yang mengatur mengenai pedoman pelaksanaan analisis beban kerja, dengan rincian sebagai berikut:
- a. rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja di atas 1 (satu) dengan prestasi kerja sangat baik (A) nilai 1000 (seribu);
 - b. rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,9 (nol koma sembilan) sampai dengan 1 (satu) dengan prestasi kerja baik (B) nilai 800 (delapan ratus);
 - c. rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,7 (nol koma tujuh) sampai dengan 0,89 (nol koma delapan puluh sembilan) dengan prestasi kerja cukup (C) nilai 600 (enam ratus);
 - d. rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,5 (nol koma lima) sampai dengan 0,69 (nol koma enam puluh sembilan) dengan prestasi kerja sedang (D) nilai 400 (empat ratus); dan
 - e. rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja di bawah 0,5 (nol koma lima) dengan prestasi kerja kurang (E) nilai 200 (dua ratus).
- (6) Rasio belanja perjalanan dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf f diberikan dengan bobot 2% (dua persen) yang dihitung berdasarkan persentase belanja perjalanan dinas terhadap APBD diluar Belanja Pegawai sebagai berikut:
- a. besaran belanja di bawah atau sama dengan 2% (dua persen) nilai 1.000 (seribu);
 - b. besaran belanja 2,01% (dua koma nol satu persen) sampai dengan 4% (empat persen) nilai 800 (delapan ratus);
 - c. besaran belanja 4,01% (empat koma nol satu persen) sampai dengan 6% (enam persen) nilai 600 (enam ratus);
 - d. besaran belanja 6,01% (enam koma nol satu persen) sampai dengan 8% (delapan persen) nilai 400 (empat ratus); dan
 - e. besaran belanja di atas 8% (delapan persen) nilai 200 (dua ratus).
- (7) Indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf g diberikan dengan bobot 2% (dua persen) yang dihitung sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan rincian sebagai berikut:

- a. indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah di atas 80 (delapan puluh) nilai 1000 (seribu);
- b. indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah 71 (tujuh puluh satu) sampai dengan 80 (delapan puluh) nilai 800 (delapan ratus);
- c. indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah 61 (enam puluh satu) sampai dengan 70 (tujuh puluh) nilai 600 (enam ratus);
- d. indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) nilai 400 (empat ratus); dan
- e. indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah di bawah 51 (lima puluh satu) nilai 200 (dua ratus).

Pasal 11

- (1) Indeks pembangunan manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf a diberikan dengan bobot 6% (enam persen) didasarkan atas hasil survei Badan Pusat Statistik sebagai berikut:
 - a. besaran indeks pembangunan manusia sama dengan atau di atas 80 (delapan puluh) nilai 1.000 (seribu);
 - b. besaran indeks pembangunan manusia 70 (tujuh puluh) sampai dengan 79 (tujuh puluh sembilan) nilai 750 (tujuh ratus lima puluh);
 - c. besaran indeks pembangunan manusia 60 (enam puluh) sampai dengan 69 (enam puluh sembilan) nilai 500 (lima ratus); dan
 - d. besaran indeks pembangunan manusia di bawah 60 (enam puluh) nilai 250 (dua ratus lima puluh).
- (2) Indeks gini ratio sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf b diberikan dengan bobot 4% (empat persen) didasarkan atas hasil survei Badan Pusat Statistik sebagai berikut:
 - a. indeks gini ratio sama dengan atau di bawah 0,35 (nol koma tiga puluh lima) nilai 1000 (seribu);
 - b. indeks gini ratio 0,36 (nol koma tiga puluh enam) sampai dengan 0,49 (nol koma empat puluh sembilan) nilai 700 (tujuh ratus); dan
 - c. indeks gini ratio sama dengan atau di atas 0,5 (nol koma lima) nilai 350 (tiga ratus lima puluh).

Pasal 12

Indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dihitung berdasarkan dengan formula variabel pengungkit ditambah variabel hasil.

BAB III PENGHITUNGAN KRITERIA TPP

Bagian Kesatu Penghitungan TPP Berdasarkan Kriteria Beban Kerja

Pasal 13

- (1) TPP berdasarkan kriteria beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf a diberikan kepada PNS dan CPNS yang melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal, minimal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan atau batas waktu normal minimal 170 (seratus tujuh puluh) jam perbulan; dan
- (2) Alokasi TPP berdasarkan kriteria beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dari besaran *Basic* TPP.

Bagian Kedua Penghitungan TPP Berdasarkan Kriteria Kondisi Kerja

Pasal 14

- (1) TPP berdasarkan kriteria kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf b diberikan kepada :
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. Asisten di lingkungan Sekretariat Daerah;
 - c. PNS pada Dinas Kesehatan;
 - d. PNS pada Dinas Sosial;
 - e. PNS pada Inspektorat;
 - f. PNS pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah;
 - g. PNS pada Badan Pendapatan Daerah;
 - h. PNS pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan;
 - i. PNS pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
 - j. PNS pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran;
 - k. PNS pada Rumah Sakit Umum Daerah;
 - l. PNS pada Bagian Hukum; dan
 - m. PNS pada Bagian Organisasi.
- (2) Alokasi TPP berdasarkan kriteria kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dari besaran *basic* TPP.

Bagian Ketiga Penghitungan TPP Berdasarkan Kriteria Pertimbangan Objektif Lainnya

Pasal 15

- (1) TPP berdasarkan kriteria pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf c diberikan kepada PNS yang memangku jabatan struktural pada PD.

- (2) Alokasi TPP berdasarkan kriteria pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai kemampuan keuangan Daerah.

Bagian Keempat
Penghitungan TPP Berdasarkan Kriteria Kelangkaan Profesi

Pasal 16

- (1) TPP berdasarkan kriteria kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf d diberikan kepada Sekretaris Daerah.
- (2) Alokasi TPP berdasarkan kriteria kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 10% (sepuluh persen) dari *Basic* TPP.

Pasal 17

Besaran alokasi TPP ASN Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB IV
PEMBAYARAN DAN PENGURANGAN TPP

Bagian Kesatu
Pembayaran

Pasal 18

- (1) Pembayaran TPP Pegawai ASN setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja.
- (2) Pembayaran TPP Pegawai ASN pada ayat (1) dibayar berdasarkan pada:
 - a. penilaian produktivitas kerja sebesar 60% dari besaran TPP yang diterima Pegawai ASN; dan
 - b. penilaian disiplin kerja sebesar 40% dari TPP yang diterima ASN.
- (3) Penilaian Produktivitas Kerja dilakukan berdasarkan:
 - a. pelaksanaan tugas; dan/atau
 - b. penilaian dari Pejabat Penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinnya.
- (4) Pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berupa uraian tugas jabatan.
- (5) Pelaksanaan tugas menetapkan sasaran dan target kinerja individu pada awal tahun anggaran paling lambat minggu kedua bulan Januari setiap tahunnya.
- (6) Penilaian Disiplin Kerja dilakukan berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja.

Paragraf 1
Produktivitas Kerja

Pasal 19

Produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf a dihitung berdasarkan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai sebagai berikut:

- a. di atas 75 (tujuh puluh lima) kategori Baik, dibayar 100% (seratus persen) dari potensi TPP yang diterima;
- b. di atas 60 (enam puluh) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) kategori Sedang, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari potensi TPP yang diterima;
- c. di atas 40 (empat puluh) sampai dengan 60 (enam puluh) kategori Cukup, dibayar 50% (lima puluh persen) dari potensi TPP yang diterima; dan
- d. di atas 20 (dua puluh) sampai dengan 40 (empat puluh) kategori Kurang, dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari potensi TPP yang diterima.

Paragraf 2
Disiplin Kerja

Pasal 20

- (1) Persentase TPP kriteria disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf b sebesar 40% (empat puluh persen) dari potensi TPP yang diterima.
- (2) Kriteria disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pemenuhan kewajiban PNS dan CPNS; dan
 - b. kehadiran kerja.

Bagian Kedua
Pengurangan

Paragraf 1
Pengurangan TPP Berdasarkan
Pemenuhan Kewajiban PNS dan CPNS

Pasal 21

- (1) Pemenuhan kewajiban PNS dan CPNS sebagaimana dimaksud Pasal 20 ayat (2) huruf a terdiri dari penyampaian LHKPN dan Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Penghasilan.
- (2) Persentase pemenuhan kewajiban PNS sebagaimana dimaksud ayat (1), sebesar:
 - a. LHKPN sebesar 10% (sepuluh persen) dari kriteria disiplin kerja bagi PNS yang wajib LHKPN; dan
 - b. Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Penghasilan sebesar 10% (sepuluh persen) dari kriteria disiplin kerja bagi PNS dan CPNS yang wajib lapor.

- (3) Bagi PNS dan CPNS yang tidak wajib LHKPN, persentase besaran kriteria pemenuhan kewajiban PNS dan CPNS sebesar 20% (dua puluh persen) dengan unsur Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Penghasilan.
- (4) PNS dan CPNS yang tidak melaporkan tepat waktu ketentuan pada ayat (1) dan ayat (2) sesuai ketentuan Peraturan perundang-undangan tidak diberikan TPP kriteria pemenuhan kewajiban PNS dan CPNS sampai yang bersangkutan melaksanakan kewajibannya.
- (5) Pemenuhan tepat waktu atas LHKPN sebagaimana dimaksud pada ayat (4), didasarkan pada indikator berupa tanggal pada bukti penyerahan atau penyampaian LHKPN.
- (6) Tanggal sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. penyerahan atau penyampaian LHKPN dilakukan paling lama 3 (tiga) bulan sejak mulai menjabat sebagaimana tercantum dalam Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas; dan
 - b. penyerahan atau penyampaian LHKPN secara periodik 1 (satu) tahun sekali paling lama tanggal 31 Maret tahun berikutnya atas harta kekayaan yang diperoleh PNS sejak tanggal 1 Januari sampai dengan tanggal 31 Desember.
- (7) Penyerahan atau penyampaian LHKPN sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf a, dilaksanakan dalam hal terjadi rotasi, mutasi, penyesuaian/*inpassing*, promosi, atau penurunan jabatan.
- (8) Pemenuhan tepat waktu atas surat pemberitahuan tahunan pajak penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), didasarkan pada indikator berupa tanggal pada bukti penyampaian surat pemberitahuan tahunan pajak penghasilan.
- (9) Tanggal sebagaimana dimaksud pada ayat (8) adalah tanggal sebelum jatuh tempo pada tahun berjalan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan berlaku secara periodik.

Paragraf 2

Pengurangan TPP Berdasarkan Kehadiran Kerja

Pasal 22

- (1) Setiap PNS dan CPNS wajib memenuhi kehadiran kerja sebanyak 7,5 (tujuh koma lima) jam perhari atau 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam perminggu.
- (2) Kehadiran kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tanggung jawab atasan langsung PNS dan CPNS yang bersangkutan secara berjenjang.
- (3) Hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati tersendiri, kecuali ditentukan lain dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Kehadiran kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan merekam sidik jari pada mesin presensi elektronik dan dilakukan waktu masuk kerja dan waktu pulang kerja.
- (5) Dalam hal mesin presensi elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (4) belum tersedia dikarenakan belum dianggarkan atau rusak yang dibuktikan dengan surat keterangan dari Kepala PD atau Unit PD dan diketahui Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka pencatatan kehadiran kerja menggunakan presensi manual.

Pasal 23

- (1) Pengurangan TPP dari kehadiran kerja ditentukan dengan indikator sebagai berikut:
 - a. terlambat masuk kerja;
 - b. pulang sebelum waktunya;
 - c. tidak hadir; dan/atau
 - d. tidak mengikuti apel/upacara.
- (2) Persentase perhitungan kehadiran kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap bulan wajib dicetak melalui sistem informasi manajemen kehadiran kerja di setiap PD atau Unit PD, dan dilaporkan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam bentuk *softcopy* dan *hardcopy*.

Pasal 24

- (1) Terlambat masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf a, dilakukan pengurangan TPP dari kriteria kehadiran kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. dalam rentang waktu 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit, dipotong sebesar 0,5% (nol koma lima persen) untuk setiap kali terlambat;
 - b. dalam rentang waktu 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit, dipotong sebesar 1% (satu persen) untuk setiap kali terlambat;
 - c. dalam rentang waktu 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit, dipotong sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) untuk setiap kali terlambat; dan
 - d. lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja dipotong 1,5% (satu koma lima persen) untuk setiap kali terlambat atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja.
- (2) Pulang sebelum waktunya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf b, dilakukan pengurangan TPP dari kriteria disiplin kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. dalam rentang waktu 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit, dipotong sebesar 0,5% (nol koma lima persen) untuk setiap kali pulang sebelum waktunya;
 - b. dalam rentang waktu 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit, dipotong sebesar 1% (satu persen) untuk setiap kali pulang sebelum waktunya; dan
 - c. lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit atau tidak mengisi daftar hadir pulang kerja, dipotong sebesar 1,55% (satu koma lima puluh lima persen) untuk setiap kali pulang sebelum waktunya atau tidak mengisi daftar hadir pulang kerja.
- (3) Apabila terlambat masuk kerja dan/atau pulang lebih awal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) terakumulasi lebih dari 1800 (seribu delapan ratus) menit atau 30 (tiga puluh) jam atau 4 (empat) hari pada bulan berkenaan, maka PNS atau CPNS tersebut tidak diberikan TPP dari kriteria kehadiran kerja pada bulan berkenaan.
- (4) Tidak hadir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf c, dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. cuti tahunan tidak dilakukan pengurangan TPP;
 - b. cuti alasan penting paling banyak 5 (lima) hari tidak dilakukan pengurangan TPP;
 - c. cuti alasan penting sebanyak 6 (enam) hari sampai dengan paling banyak 14 (empat belas) hari yang dibuktikan dengan surat cuti, dilakukan pengurangan TPP dari kriteria kehadiran kerja sebesar 3% (tiga persen) perhari;
 - d. tidak hadir karena sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter dan pejabat yang berwenang paling banyak 14 (empat belas) hari dilakukan pengurangan TPP dari kriteria kehadiran kerja sebesar 2% (dua persen) perhari;
 - e. tidak hadir karena izin, yang dibuktikan dengan surat izin tertulis paling banyak 2 (dua) hari, dilakukan pengurangan TPP dari kriteria kehadiran kerja sebesar 4% (empat persen) perhari;
 - f. tidak hadir tanpa keterangan paling banyak 4 (empat) hari secara berurutan atau tidak berurutan pada bulan berkenaan, dilakukan pengurangan TPP dari kriteria kehadiran kerja sebesar 6% (enam persen) perhari;
 - g. tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 4 (empat) hari secara berurutan atau tidak berurutan pada bulan berkenaan tidak diberikan TPP; dan
 - h. tidak hadir dengan alasan cuti sakit, cuti besar, dan cuti bersalin lebih dari 14 (empat belas) hari pada bulan berkenaan, tidak diberikan TPP.
- (5) Setiap PNS atau CPNS yang tidak mengikuti Apel pada Senin pagi dan Upacara pada hari kerja sebagaimana dimaksud Pasal 23 ayat (1) huruf d dikenakan pengurangan TPP sebesar 2% (dua persen) dari penilaian disiplin kerja.

- (6) Dalam hal PNS atau CPNS tidak mengikuti Apel pada Senin pagi dan Upacara pada hari kerja karena alasan yang sah tidak dikenakan pengurangan TPP dengan melampirkan dokumen pendukung.
- (7) PNS dan CPNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, melaksanakan perjalanan dinas luar Daerah atau luar negeri, dan/atau melaksanakan tugas kedinasan lainnya, diberikan TPP.

Paragraf 3

Pengurangan TPP Berdasarkan Hukuman Disiplin

Pasal 25

- (1) Pengurangan TPP dari hukuman disiplin diberlakukan terhadap PNS atau CPNS yang dijatuhi hukuman disiplin:
 - a. tingkat ringan berupa:
 - 1. teguran lisan, diberikan TPP sebanyak 95% (sembilan puluh lima persen);
 - 2. teguran tertulis, diberikan TPP sebanyak 90% (sembilan puluh persen); dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis, diberikan TPP sebanyak 85% (delapan puluh lima persen).
 - b. tingkat sedang berupa:
 - 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, diberikan TPP sebanyak 80% (delapan puluh persen);
 - 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, diberikan TPP sebanyak 75% (tujuh puluh lima persen); dan
 - 3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, diberikan TPP sebanyak 70% (tujuh puluh persen).
 - c. tingkat berat berupa:
 - 1. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, diberikan TPP sebanyak 65% (enam puluh lima persen);
 - 2. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, diberikan TPP sebanyak 60% (enam puluh persen); dan
 - 3. pembebasan dari jabatan, tidak diberikan TPP selama belum ditetapkan dalam jabatan yang baru.
- (2) Persentase pengurangan TPP dari hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dari TPP yang seharusnya diterima.
- (3) Pengurangan TPP dari hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sejak ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.

- (4) Terhadap PNS atau CPNS yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berlaku sampai dengan 3 (tiga) bulan sejak ditetapkannya keputusan hukuman disiplin guna memenuhi unsur pembinaan.

BAB V PENUNDAAN PEMBAYARAN TPP

Pasal 26

- (1) TPP dapat ditunda pembayarannya apabila:
 - a. terdapat kewajiban yang belum dipenuhi oleh PNS atau CPNS yang menjadi tanggung jawabnya terkait Barang Milik Daerah; atau
 - b. terdapat kewajiban yang belum dipenuhi oleh PNS atau CPNS yang menjadi tanggung jawabnya terkait Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi.
- (2) Penundaan pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan PNS atau CPNS yang bersangkutan memenuhi kewajiban.
- (3) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dalam tahun berkenaan.

Pasal 27

- (1) PNS yang wajib menyampaikan LHKPN ditambahkan dengan pernyataan pelaporan penerimaan dan/atau penolakan gratifikasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pengendalian gratifikasi.
- (2) Pernyataan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipenuhi dan disampaikan kepada PD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pengawasan selaku Unit Pengendalian Gratifikasi paling lambat tanggal 1 Juli dan 31 Desember.
- (3) Dalam hal pernyataan pelaporan tidak dipenuhi dan tidak disampaikan sampai batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka TPP ditunda pembayarannya.
- (4) Unit Pengendalian Gratifikasi menyediakan format pernyataan pelaporan penerimaan dan/atau penolakan gratifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

BAB VI TATA CARA PEMBAYARAN

Pasal 28

- (1) Kepala PD atau Unit PD selaku Pengguna Anggaran atau Kuasa Pengguna Anggaran menetapkan PNS dan CPNS penerima TPP dengan Keputusan Kepala PD atau Unit PD.

- (2) Penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan validasi data dan verifikasi hasil analisis jabatan dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah.

Pasal 29

- (1) Pembayaran TPP paling lama tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya.
- (2) Rekapitulasi persentase kehadiran kerja dan buku kerja harian elektronik pada bulan Desember dilaksanakan sampai dengan tanggal 24 (dua puluh empat) bulan berkenaan.
- (3) TPP bulan Desember dibayarkan paling cepat tanggal 28 Desember atau paling lambat tanggal 31 Desember tahun anggaran berjalan.

Pasal 30

- (1) Pembayaran TPP dilakukan dengan mekanisme pembayaran non tunai.
- (2) Dalam rangka memudahkan proses transfer, maka pembayaran non tunai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan pada rekening gaji PNS atau rekening Bank lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penatausahaan dan pertanggungjawaban TPP dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 31

- (1) PNS dan CPNS yang mutasi antar PD atau Unit PD di lingkungan Pemerintah Daerah, TPP dibayarkan sesuai jabatan lama di PD atau Unit PD sebelum mutasi, sedangkan TPP sesuai jabatan baru diberikan pada bulan berikutnya.
- (2) Pembayaran TPP kepada PNS dan CPNS yang mengalami mutasi dari luar Pemerintah Daerah/Instansi lain dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. mutasi pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni, pembayaran dapat diberikan setelah penetapan Perubahan APBD tahun berjalan; dan
 - b. mutasi pada bulan Juli sampai dengan bulan Desember, pembayaran dapat diberikan setelah penetapan APBD tahun anggaran berikutnya.

Pasal 32

PNS yang mendapat tugas tambahan sebagai pelaksana tugas diberikan TPP tambahan sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP pada jabatan yang dirangkapnya apabila menjabat dalam jangka waktu paling singkat 20 (dua puluh) hari.

BAB VII PENDANAAN

Pasal 33

- (1) Pendanaan atas pelaksanaan TPP dibebankan pada APBD.
- (2) Pendanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran pada masing-masing PD atau Unit PD.
- (3) Pajak penghasilan atas pembayaran TPP dibebankan kepada PNS atau CPNS penerima TPP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang perpajakan.

BAB VIII PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 34

- (1) Bupati berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan TPP.
- (2) Dalam melaksanakan pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati membentuk Tim Penilai Kinerja yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Keanggotaan Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya terdiri atas:
 - a. Ketua : Sekretaris Daerah;
 - b. Wakil Ketua : Asisten Administrasi Umum;
 - c. Sekretaris : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - d. Anggota :
 1. Inspektur;
 2. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan;
 3. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah;
 4. Kepala Badan Pendapatan Daerah;
 5. Kepala Bagian Organisasi;
 6. Kepala Bagian Hukum.
- (4) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaporkan hasil penilaian kinerja kepada Bupati.
- (5) Dalam hal laporan Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdapat PNS atau CPNS yang tidak melaksanakan tugas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, maka Bupati dapat menunda atau membatalkan pembayaran TPP.
- (6) Tim Penilai Kinerja dibantu oleh Sekretariat yang berkedudukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pasal 35

- (1) Pembinaan dan pengawasan secara struktural dan fungsional dilakukan masing-masing Kepala PD atau Unit PD terhadap pejabat yang menangani kepegawaian dan pejabat yang menangani keuangan di lingkungannya, serta melakukan rekonsiliasi data baik secara periodik maupun sewaktu-waktu.
- (2) Kepala PD atau Unit PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selaku Pengguna Anggaran atau Kuasa Pengguna Anggaran wajib memastikan pemenuhan syarat administratif dan teknis dengan menerapkan sistem pengendalian internal secara berjenjang dan memadai, mulai dari penghitungan hingga prosedur penetapan, serta bertanggung jawab atas implikasi pembayaran TPP di lingkungannya.

BAB IX
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 36

- (1) Pembayaran TPP bagi CPNS atau CPPPK formasi jabatan pelaksana dibayarkan sebesar 80 % (delapan puluh persen) dari nilai TPP kelas jabatannya sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan dari CPNS menjadi PNS dan dari CPPPK menjadi PPPK.
- (2) Pembayaran TPP bagi CPNS atau CPPPK formasi jabatan fungsional dibayarkan sebesar 80 % (delapan puluh persen) dari nilai TPP jabatan fungsional tersebut.

BAB X
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 37

TPP diberikan terhitung mulai bulan Januari 2021 dan dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Bupati ini.

BAB XI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 38

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Nomor 3 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja pada Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (Berita Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2020 Nomor 3), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 39

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.

Ditetapkan di Muaradua
pada tanggal 28 Desember 2020

BUPATI OGAN KOMERING ULU SELATAN,

dto

POPO ALI MARTOPO

Diundangkan di Muaradua
pada tanggal 28 Desember 2020

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
OGAN KOMERING ULU SELATAN,

dto

H. ROMZI

BERITA DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN
TAHUN 2020 NOMOR 52

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI OGAN KOMERING ULU SELATAN
NOMOR 52 TAHUN 2020
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN OGAN
KOMERING ULU SELATAN

NO	KELAS JABATAN	BASIC TPP (Rp)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	15	15.097.624
2	14	14.493.599
3	13	10.315.627
4	12	8.248.378
5	11	6.377.027
6	10	5.547.034
7	9	4.825.301
8	8	3.878.284
9	7	3.419.468
10	6	2.971.478
11	5	2.478.122
12	4	1.468.727
13	3	1.213.543
14	2	1.003.724
15	1	793.906

BUPATI OGAN KOMERING ULU SELATAN,

dto

POPO ALI MARTOPO