

## MATRIKS PERBANDINGAN

### PERATURAN BUPATI PURBALINGGA NOMOR 36 TAHUN 2022 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA SEBAGAIMANA DIUBAH DENGAN PERATURAN BUPATI PURBALINGGA NOMOR 8 TAHUN 2023 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI PURBALINGGA NOMOR 36 TAHUN 2022 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA

Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 36 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga	Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 8 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 36 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA BUPATI PURBALINGGA,	DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA BUPATI PURBALINGGA,
Menimbang: a. bahwa sebagai bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga yang telah menunjukkan prestasi, dedikasi, dan disiplin kerja perlu memberikan kesejahteraan dalam bentuk pemberian tambahan penghasilan pegawai; b. bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai kepada Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud dalam huruf a wajib mendasarkan pada pedoman, kriteria, indikator kinerja yang terukur, adil, dan seragam sehingga dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga; c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai	Menimbang: bahwa sebagai bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga mendasarkan mendasarkan pada pedoman, kriteria, dan indikator kinerja yang terukur telah ditetapkan Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 36 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga; bahwa dalam rangka penyesuaian pemberian tambahan penghasilan pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, maka perlu mengubah Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 36 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga; bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 36 Tahun 2022 tentang

<p>Aparatur Sipil Negara Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;</p> <p>d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga;</p>	<p>Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga;</p>
<p style="text-align: center;">Mengingat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);</li> <li>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);</li> <li>3. 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 dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6298);</li> <li>4. 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);</li> <li>5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan</li> </ol>	<p style="text-align: center;">Mengingat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);</li> <li>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);</li> <li>3. 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 dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6298);</li> <li>4. 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);</li> <li>5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan</li> </ol>

<p>Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);</p> <p>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);</p> <p>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);</p> <p>8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);</p> <p>9. Peraturan Pemerintah 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);</p> <p>10. Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga (Lembaran Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Purbalingga</p>	<p>Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);</p> <p>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);</p> <p>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);</p> <p>8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);</p> <p>9. Peraturan Pemerintah 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);</p> <p>10. Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga (Lembaran Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Purbalingga</p>
---	---

<p>Nomor 30) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Purbalingga Nomor 13 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga (Lembaran Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2020 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 98);</p>	<p>Nomor 30) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Purbalingga Nomor 13 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga (Lembaran Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2020 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 98);</p>
<p style="text-align: center;"><b>MEMUTUSKAN</b></p> <p>Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KAB UPATEN PURBALINGGA.</p>	<p style="text-align: center;"><b>MEMUTUSKAN</b></p> <p>Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI PURBALINGGA NOMOR 36 TAHUN 2022 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KAB UPATEN PURBALINGGA.</p>
<p style="text-align: center;"><b>BAB I</b> <b>KETENTUAN UMUM</b></p>	
<p style="text-align: center;"><b>Pasal 1</b></p> <p>Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daerah adalah Kabupaten Purbalingga.</li> <li>2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.</li> <li>3. Bupati adalah Bupati Purbalingga.</li> <li>4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.</li> <li>5. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Purbalingga.</li> <li>6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Pasal I</b></p> <p>Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 36 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga (Berita Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2022 Nomor 36) diubah sebagai berikut:</p>

<p>perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>9. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan</li> <li>10. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan dalam bentuk uang di luar gaji dan tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada Pegawai ASN sebagai bentuk penghargaan atas kinerja Pegawai ASN.</li> <li>11. Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk menaati yang ditentukan kewajiban dan menghindari larangan dalam peraturan perundang-undangan.</li> <li>12. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspetasi kinerja yang akan dicapai oleh ASN setiap tahun.</li> <li>13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang ASN.</li> <li>14. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran tunjangan.</li> <li>15. Tugas Belajar adalah tugas yang diberikan oleh pejabat yang</li> </ol>	
---	--

<p>berwenang kepada ASN yang terpilih untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi baik di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dibiayai oleh Pemerintah Kabupaten, instansi atau lembaga Pemerintah maupun organisasi swasta yang sah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>16. Produktivitas Kerja adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN.</p> <p>17. Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>18. Alasan yang sah adalah alasan yang dapat dipertanggungjawabkan dan disampaikan secara tertulis dalam bentuk surat permohonan serta disetujui oleh atasan langsung.</p> <p>19. Daftar Hadir adalah pengisian kehadiran yang dilakukan oleh pegawai pada jam masuk dan/atau pulang bekerja baik secara elektronik dan/ atau manual.</p> <p>20. Terlambat Masuk Bekerja adalah kondisi pegawai mengisi daftar hadir yang melebihi ketentuanjam masuk bekerja yang telah ditentukan.</p> <p>21. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang Menghukum kepada pegawai karena melanggar peraturan disiplin ASN.</p> <p>22. Mutasi Jabatan adalah perpindahan tugas ASN ke Perangkat Daerah lainnya baik pada jabatan yang sama ataupun berbeda.</p> <p>23. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan terwujudnya kinerja, tercapainya hasil program, dan hasil kegiatan.</p>	
<p><b>BAB II</b> <b>MAKSUD DAN TUJUAN</b></p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 2</p> <p>(1) Maksud pemberian TPP adalah untuk memberikan penghargaan terhadap kinerja serta meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan dan kesejahteraan Pegawai ASN.</p>	

<p>(2) Tujuan pemberian TPP adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. terwujudnya peningkatan etos kerja, produktivitas, dan prestasi Pegawai ASN;</li> <li>b. terwujudnya peningkatan disiplin Pegawai ASN; dan</li> <li>c. terwujudnya peningkatan kesejahteraan Pegawai ASN.</li> </ol>	
<p><b>BAB III</b> <b>PRINSIP-PRINSIP PEMBERIAN TPP</b></p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 3</p> <p>Pemberian TPP menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. kepastian hukum;</li> <li>b. akuntabel;</li> <li>c. proporsionalitas;</li> <li>d. efektif dan efisien;</li> <li>e. keadilan dan kesetaraan;</li> <li>f. kesejahteraan; dan</li> <li>g. optimalisasi.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;">Pasal 4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Prinsip kepastian hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan keadilan.</li> <li>(2) Prinsip akuntabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</li> <li>(3) Prinsip proporsionalitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c dimaksudkan bahwa TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Pegawai ASN.</li> <li>(4) Prinsip efektif dan efisien sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan.</li> <li>(5) Prinsip keadilan dan kesetaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal</li> </ol>	

<p>3 huruf e, dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN.</p> <p>(6) Prinsip kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f, dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan Pegawai ASN.</p> <p>(7) Prinsip optimalisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g, dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai basil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.</p>	
<p><b>BAB IV</b> <b>PEMBERIAN TPP</b></p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 5</p> <p>(1) Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah diberikan TPP sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.</p> <p>(2) Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat ( 1) adalah Pegawai ASN yang secara nyata bekerja pada Perangkat Daerah.</p> <p>(3) Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Sekretariat Daerah;</li> <li>b. Sekretariat DPRD;</li> <li>c. Inspektorat Daerah;</li> <li>d. Dinas;</li> <li>e. Badan;</li> <li>f. Kantor; dan</li> <li>g. Kecamatan.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;">Pasal 6</p> <p>TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) tidak diberikan kepada:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Calon PNS Pemerintah Daerah;</li> <li>b. Pegawai ASN yang menduduki jabatan Guru dan Pengawas Sekolah;</li> </ol>	



<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Pegawai ASN yang diangkat sebagai Kepala Desa atau Perangkat Desa;</li> <li>d. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada Perangkat Daerah;</li> <li>e. Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;</li> <li>f. Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;</li> <li>g. Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah yang diperbantukan/dipekerjakan pada Instansi/Lembaga Negara dan/atau Lembaga lainnya di luar Pemerintah Daerah; dan</li> <li>h. Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.</li> </ul>	
<p style="text-align: center;">Pasal 7</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) TPP paling sedikit diberikan 12 (dua belas) kali dalam 1 (satu) tahun dimulai pada bulan Januari tahun berjalan.</li> <li>(2) TPP diberikan mulai tanggal 10 (sepuluh) setiap bulannya.</li> <li>(3) Dalam hal TPP tidak dapat diberikan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), TPP diberikan pada bulan berikutnya.</li> <li>(4) Tata Cara Pemberian dan Pencairan TPP sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.</li> <li>(5) Besaran TPP paling banyak diberikan sebesar 100% (seratus persen) sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.</li> </ul>	
<p><b>BAB V</b> <b>PENILAIAN TPP</b></p>	
<p>Bagian Kesatu</p>	

Umum	
Pasal 8	
<p>(1) Pemberian TPP Pegawai ASN setiap bulan berdasarkan penilaian produktivitas kerja dan penilaian disiplin kerja.</p> <p>(2) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berdasarkan pada:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. penilaian produktivitas kerja bulanan sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari besaran TPP yang diterima pegawai ASN; dan</li> <li>b. penilaian disiplin kerja sebesar 30% (tiga puluh persen) dari TPP yang diterima pegawai ASN.</li> </ol>	
Bagian Kedua Produktivitas Kerja	
Pasal 9	
<p>(1) Penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a dilakukan berdasarkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. pelaksanaan tugas; dan/ atau</li> <li>b. penilaian dari pejabat penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinya.</li> </ol> <p>(2) Pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a mendasarkan pada capaian pelaksanaan tugas yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. uraian tugas jabatan;</li> <li>b. indikator kinerja utama;</li> <li>c. perjanjian kinerja; atau</li> <li>d. indikator kinerja individu.</li> </ol> <p>(3) Uraian tugas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah uraian suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak Pegawai ASN.</p> <p>(4) Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama organisasi sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (core business) yang diemban.</p> <p>(5) Perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c</p>	

<p>adalah lembar/ dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja</p> <p>(6) Indikator Kinerja individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d adalah ukuran keberhasilan kinerja yang dicapai oleh setiap Pegawai ASN.</p> <p>(7) Penilaian produktivitas kerja dibuktikan dengan Capaian Kinerja Pegawai bulanan dilaporkan melalui aplikasi e-kinerja.</p> <p>(8) Penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.</p>	
<p>Bagian Ketiga Disiplin Kerja</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 10</p> <p>(1) Penilaian Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b diukur berdasarkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. kehadiran Pegawai ASN;</li> <li>b. penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara bagi yang wajib melaporkan;</li> <li>c. pengembalian kerugian Barang Milik Daerah bagi yang telah ditetapkan oleh Majelis Pertimbangan Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi;</li> <li>d. pemenuhan kewajiban tuntutan perbendaharaan yang telah ditetapkan oleh Majelis Pertimbangan Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi; dan</li> <li>e. penyampaian Laporan gratifikasi melalui mekanisme yang berlaku.</li> </ol> <p>(2) Penilaian Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. kehadiran Pegawai ASN dibuktikan dengan daftar hadir secara</li> </ol>	

<p>elektronik;</p> <p>b. penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara bagi yang wajib melaporkan dibuktikan dengan hasil laporan dari perangkat daerah yang melaksanakan urusan kepegawaian dan/ atau bukti tanda terima;</p> <p>c. pengembalian kerugian Barang Milik Daerah dibuktikan dengan tanda terima angsuran/pengembalian kerugian;</p> <p>d. pemenuhan kewajiban tuntutan perbendaharaan dibuktikan dengan tanda terima angsuran/pengembalian kerugian; dan</p> <p>e. penyampaian penerimaan gratifikasi dibuktikan dengan hasil laporan dari Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pengawasan dan/ atau bukti tanda terima laporan gratifikasi.</p> <p>(3) Penilaian Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.</p>	
<p><b>BAB VI</b> <b>PENGURANGAN DAN PENUNDAAN TPP</b></p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 11</p> <p>(1) Pengurangan TPP diberlakukan kepada:</p> <p>a. Pegawai ASN yang tidak masuk bekerja tanpa alasan yang sah, bobot disiplin kerja dikurangi 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja, paling banyak sebesar 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja;</p> <p>b. Pegawai ASN yang terlambat masuk bekerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebagai berikut:</p>	

Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan (Akumulasi dalam 1 Bulan)	Presentase Pengurangan
TL 1	15 menit s.d. < 31 menit	0,5%
TL 2	31 menit s.d. < 61 menit	1%
TL 3	61 menit s.d. < 91 menit	1,25%
TL 4	>= 91 menit dan atau tidak absen	1,5%

- c. Pegawai ASN yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebagai berikut:

Pulang Sebelum Waktu (PSW)	Lama Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Waktunya (Akumulasi dalam 1 bulan)	Persentase Pengurangan
PSW 1	15 menit s.d. < 31 menit	0,5%
PSW 2	31 menit s.d. < 61 menit	1%
PSW 3	61 menit s.d. < 91 menit	1,25%
PSW 4	>= 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir pulang kantor	1,5%

- d. Pegawai ASN yang wajib menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara sesuai ketentuan peraturan perundang• undangan, tetapi tidak melaksanakan kewajibannya, maka dikenakan pengurangan TPP sebesar 10% (sepuluh persen) dari capaian disiplin kerja sampai dengan yang bersangkutan melaksanakan kewajibannya;
- e. Pegawai ASN yang menggunakan Barang Milik Daerah dan barang milik daerah yang digunakannya hilang, maka dikenakan pengurangan TPP sebesar 5% (lima persen) dari capaian disiplin kerja sampai dengan yang bersangkutan mengganti kerugian secara tunai atau angsuran secara terus menerus;
- f. Pegawai ASN yang menghilangkan Barang Milik Daerah dan/atau merugikan keuangan daerah yang disebabkan oleh hal

<p>lain berdasarkan hasil temuan pemeriksaan yang nilai kerugiannya telah ditetapkan oleh Tim Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi maka dikenakan pengurangan TPP sebesar 5% (lima persen) dari capaian disiplin kerja sampai dengan yang bersangkutan mengganti kerugian secara tunai atau angsuran; dan</p> <p>g. Bagi Pegawai ASN yang diketahui menerima gratifikasi dan tidak melaporkan melalui mekanisme berlaku maka dikenakan pengurangan TPP sebesar 5% (lima persen) sampai dengan yang bersangkutan melaporkan kewajibannya.</p> <p>(2) Penundaan TPP diberlakukan kepada Perangkat Daerah yang belum memenuhi kewajiban melaporkan dan menyediakan pemenuhan data sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. laporan bulanan perkembangan pemenuhan dokumen kelengkapan Monitoring Center For Prevention (MCP);</li> <li>b. pemenuhan data Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan;</li> <li>c. pemenuhan data Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah;</li> <li>d. pemenuhan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;</li> <li>e. pemenuhan data Laporan Keuangan SKPD;</li> <li>f. pemenuhan data perencanaan SKPD;</li> <li>g. pemenuhan penyusunan uraian tugas seluruh jabatan pada Perangkat Daerah;</li> <li>h. tindak lanjut laporan melalui Aplikasi Maturbup (Matur Bupati Purbalingga); dan</li> <li>i. pemenuhan laporan bulanan penerimaan gratifikasi;</li> <li>j. pemenuhan kebijakan lain yang ditetapkan oleh Bupati.</li> </ol>	
<p><b>BAB VII</b></p>	

KETENTUAN LAIN-LAIN	
<p style="text-align: center;">Pasal 12</p> <p>(1) Bagi Pegawai ASN yang sedang menjalani hukuman disiplin, pemberian TPP mengacu ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Disiplin ASN.</p> <p>(2) Pegawai ASN yang tidak melaksanakan tugas lebih dari 15 (lima belas) hari tidak diberikan tambahan penghasilan pegawai pada bulan yang bersangkutan.</p> <p>(3) PNS yang mutasi keluar daerah, tambahan penghasilan pegawai dihentikan setelah diterbitkan surat penghadapan.</p>	<p>1. Ketentuan ayat (1) Pasal 12 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 12</p> <p>(1) Pemberian TPP dengan pertimbangan penjatuhan hukuman disiplin adalah sebagai berikut:</p> <p style="margin-left: 20px;">a. Pegawai ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang mendapatkan pemotongan sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan; dan</p> <p style="margin-left: 20px;">b. Pegawai ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat mendapatkan pemotongan sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.</p> <p>(2) Pegawai ASN yang tidak melaksanakan tugas lebih dari 15 (lima belas) hari tidak diberikan tambahan penghasilan pegawai pada bulan yang bersangkutan.</p> <p>(3) PNS yang mutasi keluar daerah, tambahan penghasilan pegawai dihentikan setelah diterbitkan surat penghadapan</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 13</p> <p>TPP bagi Pegawai ASN yang mutasi dari luar Lingkungan Pemerintah Daerah, diatur sebagai berikut:</p> <p style="margin-left: 20px;">a. apabila mulai bekerja secara nyata di Lingkungan Pemerintah Daerah antara tanggal 1 (satu) sampai dengan tanggal 15 (lima belas), diberikan TPP mulai kinerja bulan bersangkutan dengan tetap memperhatikan Capaian Produktivitas Kerja terhitung sejak bekerja secara nyata di Lingkungan Pemerintah Daerah;</p> <p style="margin-left: 20px;">b. apabila mulai bekerja secara nyata di Lingkungan Pemerintah Daerah setelah tanggal 15 (lima belas) diberikan TPP mulai kinerja bulan berikutnya;</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 14</p> <p>TPP bagi Pegawai ASN yang pindah ke luar Lingkungan Pemerintah Daerah diatur sebagai berikut:</p>	

<p>a. apabila mulai bekerja secara nyata di luar Lingkungan Pemerintah Daerah antara tanggal 1 (satu) sampai dengan tanggal 15 (lima belas), ASN yang bersangkutan tidak diberikan TPP bulan berjalan;</p> <p>b. apabila mulai bekerja secara nyata di luar Lingkungan Pemerintah Daerah setelah tanggal 15 (lima belas), ASN yang bersangkutan tetap diberikan TPP bulan berjalan dengan tetap memperhatikan Capaian Produktivitas Kerja.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 15</p> <p>TPP bagi Pegawai ASN yang mengalami mutasi jabatan, diatur sebagai berikut:</p> <p>a. apabila mulai bekerja secara nyata pada jabatan baru antara tanggal 1 (satu) sampai dengan tanggal 15 (lima belas), besaran TPP yang diterima untuk jabatan baru diperhitungkan untuk kinerja bulan berjalan sesuai besaran TPP untuk jabatan baru dengan tetap memperhatikan capaian produktivitas kerja;</p> <p>b. apabila mulai bekerja secara nyata pada jabatan baru setelah tanggal 15 (lima belas), besaran TPP yang diterima untuk kinerja bulan berjalan yaitu besaran TPP jabatan lama sedangkan besaran TPP yang diterima untuk jabatan baru diperhitungkan untuk bulan berikutnya terhitung sejak bekerja secara nyata pada jabatan baru.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 16</p> <p>Pegawai ASN yang diberhentikan atau diberhentikan sementara, TPP dihentikan terhitung mulai berlakunya keputusan mengenai pemberhentian atau pemberhentian sementara.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 17</p> <p>(1) Pegawai ASN yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau Penjabat diberikan TPP tambahan yang menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender.</p> <p>(2) Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau penjabat menerima TPP ASN tambahan, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN dalam Jabatan</p>	



<p>sebagai Plt. atau Plh. atau Penjabat pada Jabatan yang dirangkapnya.</p> <p>(3) Pejabat setingkat yang merangkap Plt. atau Plh. atau penjabat jabatan lain menerima TPP Pegawai ASN yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP Pegawai ASN yang lebih rendah pada Jabatan definitif atau Jabatan yang dirangkapnya.</p> <p>(4) Pejabat satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau penjabat hanya menerima TPP ASN pada Jabatan TPP ASN yang tertinggi.</p> <p>(5) TPP Pegawai ASN tambahan bagi Pegawai yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau penjabat dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt. atau Plh. atau Penjabat.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 18</p> <p>(1) Pegawai ASN yang melaksanakan cuti dalam waktu lebih dari 30 (tiga puluh) hari tidak dibayarkan 2 (dua) bulan.</p> <p>(2) Pegawai ASN yang melaksanakan cuti dalam waktu lebih dari 15 (lima belas) hari sampai dengan 30 (tiga puluh) hari tidak dibayarkan 1 (satu) bulan.</p> <p>(3) Besaran TPP bagi Pegawai ASN yang sedang menjalankan tugas belajar diatur dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. mendapatkan 100% (seratus persen) selama masa tugas belajar terhitung mulai tanggal pada Keputusan Bupati tentang penunjukan tugas belajar;</li> <li>b. mendapatkan 75% (tujuh puluh lima persen) selama masa tugas belajar, apabila masa studi diperpanjang selama 1 (satu) tahun.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;">Pasal 19</p> <p>TPP bagi Pegawai ASN pada Perangkat Daerah atau Unit Pelaksana Teknis pada Perangkat Daerah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan BLUD dibebankan pada pendapatan BLUD sesuai kemampuan keuangan BLUD.</p>	
<p><b>BAB VIII</b></p>	

<b>PENGAWASAN, EVALUASI, DAN PEMBIAYAAN</b>	
Pasal 20	
(1) Bupati melakukan Pengawasan dan Evaluasi terhadap pelaksanaan Pemberian TPP. (2) Pelaksanaan Pengawasan dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Pelaksanaan TPP. (3) Pembentukan tim Pelaksanaan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.	
Pasal 21	
Pembiayaan TPP dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Purbalingga.	
<b>BAB IX KETENTUAN PERALIHAN</b>	
Pasal 22	
(1) Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka: a. dalam hal penilaian produktivitas kerja belum dapat dilakukan secara online, maka penilaian dapat dilakukan secara manual. b. dalam hal penilaian pelaksanaan presensi belum dapat dilakukan secara online, maka penilaian dapat dilakukan secara manual. (2) Penundaan TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) diberlakukan mulai bulan Juli 2022.	
<b>BAB X KETENTUAN PENUTUP</b>	
	Ketentuan Lampiran I dan Lampiran II diubah, sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
Pasal 23	Pasal II
Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.	Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Purbalingga.	Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Purbalingga.

Ditetapkan di Purbalingga pada tanggal 1 April 2022 BUPATI PURBALINGGA, ttd DYAH HAYUNING PRATIWI	Ditetapkan di Purbalingga pada tanggal 2 Januari 2023 BUPATI PURBALINGGA, ttd DYAH HAYUNING PRATIWI
Diundangkan di Purbalingga pada tanggal April 2022	Diundangkan di Purbalingga pada tanggal 2 Januari 2023
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PURBALINGGA ttd HERNI SULASTI	SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PURBALINGGA ttd HERNI SULASTI
BERITA DAERAH KABUPATEN PURBALINGGA TAHUN 2022 NOMOR 36	BERITA DAERAH KABUPATEN PURBALINGGA TAHUN 2023 NOMOR 8
LAMPIRAN I TATA CARA PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA	LAMPIRAN I TATA CARA PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA
I. PRODUKTIVITAS	I. PRODUKTIVITAS
a. Ketentuan Umum 1) SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN yang harus dicapai setiap tahun dengan format sebagaimana tercantum dalam formulir 1. 2) SKP dijabarkan dalam bentuk rencana kerja bulanan atau perjanjian kinerja bulanan yang memuat rencana kinerja dan target bulanan yang akan dicapai sebagaimana tercantum dalam formulir 3) Penilaian Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara realisasi kerja dengan target kinerja sebagaimana tercantum dalam formulir 4) Penjabaran rencana kerja atau perjanjian kinerja bulanan dituangkan dalam Catatan Harian Pegawai yang diketahui dan diverifikasi oleh atasan langsung sebagai dasar	a. Ketentuan Umum 1) SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN yang harus dicapai setiap tahun dengan format sebagaimana tercantum dalam formulir 1. 2) SKP dijabarkan dalam bentuk rencana kerja bulanan atau perjanjian kinerja bulanan yang memuat rencana kinerja dan target bulanan yang akan dicapai sebagaimana tercantum dalam formulir 2. 3) Penilaian Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara realisasi kerja dengan target kinerja sebagaimana tercantum dalam formulir 3. 4) Penjabaran rencana kerja atau perjanjian kinerja bulanan dituangkan dalam Catatan Harian Pegawai yang diketahui dan diverifikasi oleh atasan langsung sebagai dasar

<p>perhitungan prosentasi produktivitas kerja sebagaimana tercantum dalam formulir 4.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5) Ketentuan angka 1) sampai dengan angka 4) dilaksanakan melalui sistem online.</li> <li>6) Dalam hal sistem online belum ada fitur sebagaimana dimaksud angka 1) sampai dengan angka 4) maka ketentuan angka 1) sampai dengan angka 4) dilaksanakan secara manual;</li> <li>7) Untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah, penilaian Capaian Produktivitas Kerja bulanan dihitung dari nilai rata-rata Capaian Produktivitas Kerja pejabat definitif dibawahnya.</li> <li>8) Untuk Jabatan Staf Ahli Bupati penilaian Capaian Produktivitas Kerja dihitung berdasarkan Capaian Produktivitas Kerja sesuai dengan Asisten yang membidangi.</li> <li>9) Penilaian Capaian Produktivitas Kerja dihitung sebagaimana tersebut dalam ketentuan huruf b.</li> <li>10) Pegawai ASN yang sedang menjalankan tugas belajar tidak wajib membuat SKP pada awal tahun dan besaran TPP berdasarkan pada jabatan terakhir sebelum tugas belajar dan tidak didasarkan atas Capaian Produktivitas Kerja pegawai dengan tetap mengirimkan laporan sebagaimana tercantum dalam Formulir 5.</li> <li>11) Pegawai ASN yang sedang melaksanakan tugas belajar yang tidak mengirimkan laporan setiap semester, dihentikan pembayaran TPP pada semester berikutnya.</li> </ol>	<p>perhitungan prosentasi produktivitas kerja sebagaimana tercantum dalam formulir 4.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5) Ketentuan angka 1) sampai dengan angka 4) dilaksanakan melalui sistem online.</li> <li>6) Dalam hal sistem online belum ada fitur sebagaimana dimaksud angka 1) sampai dengan angka 4) maka ketentuan angka 1) sampai dengan angka 4) dilaksanakan secara manual;</li> <li>7) Untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah, penilaian Capaian Produktivitas Kerja bulanan dihitung dari nilai rata-rata Capaian Produktivitas Kerja pejabat definitif dibawahnya.</li> <li>8) Untuk Jabatan Staf Ahli Bupati penilaian Capaian Produktivitas Kerja dihitung berdasarkan Capaian Produktivitas Kerja sesuai dengan Asisten yang membidangi.</li> <li>9) Penilaian Capaian Produktivitas Kerja dihitung sebagaimana tersebut dalam ketentuan huruf b.</li> <li>10) Pegawai ASN yang sedang menjalankan tugas belajar tidak wajib membuat SKP pada awal tahun dan besaran TPP berdasarkan pada jabatan terakhir sebelum tugas belajar dan tidak didasarkan atas Capaian Produktivitas Kerja pegawai dengan tetap mengirimkan laporan sebagaimana tercantum dalam Formulir 5.</li> <li>11) Pegawai ASN yang sedang melaksanakan tugas belajar yang tidak mengirimkan laporan setiap semester, dihentikan pembayaran TPP pada semester berikutnya.</li> </ol>
<p>b. Penghitungan Prosentase Capaian Produktivitas Kerja Prosentase perbandingan antara realisasi kerja dengan target kinerja dihitung pada catatan harian pegawai dengan perhitungan sebagai berikut:</p>	<p>b. Penghitungan Prosentase Capaian Produktivitas Kerja Prosentase perbandingan antara realisasi kerja dengan target kinerja dihitung pada catatan harian pegawai dengan perhitungan sebagai berikut:</p>

$\frac{\text{realisasi kerja}}{\text{target kinerja}} \times 100\%$	$\frac{\text{realisasi kerja}}{\text{target kinerja}} \times 100\%$
<p>c. Perhitungan Penilaian Capaian Produktivitas Kerja bulanan pada TPP 70% x Besaran TPP x Indeks Capaian Produktivitas bulanan dengan predikat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nilai Capaian Produktivitas Kerja bulanan dengan angka &gt;90% (sembilan puluh persen) maka prosentase Capaian Produktivitas Kerja bulanan sebesar 100% (seratus persen);</li> <li>2) Nilai Capaian Produktivitas Kerja bulanan dengan angka 70% (tujuh puluh persen) sampai dengan 90% (sembilan puluh persen) maka prosentase Capaian Produktivitas Kerja bulanan sebesar 95% (sembilan puluh lima persen);</li> <li>3) Nilai Capaian Produktivitas Kerja bulanan dengan angka 50% sampai dengan 69% (enam puluh sembilan persen) maka prosentase Capaian Produktivitas Kerja bulanan sebesar 90% (sembilan puluh lima persen); dan</li> <li>4) Nilai Capaian Produktivitas Kerja bulanan dengan angka kurang dari 50% (lima puluh persen) maka prosentase Capaian Produktivitas Kerja bulanan sebesar 85% (delapan puluh lima persen).</li> </ol>	<p>c. Perhitungan Penilaian Capaian Produktivitas Kerja bulanan pada TPP 70% x Besaran TPP x Indeks Capaian Produktivitas bulanan dengan predikat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nilai Capaian Produktivitas Kerja bulanan dengan angka &gt;90% (sembilan puluh persen) maka prosentase Capaian Produktivitas Kerja bulanan sebesar 100% (seratus persen);</li> <li>2) Nilai Capaian Produktivitas Kerja bulanan dengan angka 70% (tujuh puluh persen) sampai dengan 90% (sembilan puluh persen) maka prosentase Capaian Produktivitas Kerja bulanan sebesar 95% (sembilan puluh lima persen);</li> <li>3) Nilai Capaian Produktivitas Kerja bulanan dengan angka 50% sampai dengan 69% (enam puluh sembilan persen) maka prosentase Capaian Produktivitas Kerja bulanan sebesar 90% (sembilan puluh lima persen); dan</li> <li>4) Nilai Capaian Produktivitas Kerja bulanan dengan angka kurang dari 50% (lima puluh persen) maka prosentase Capaian Produktivitas Kerja bulanan sebesar 85% (delapan puluh lima persen).</li> </ol>
<p>d. Bentuk-bentuk formulir</p>	<p>d. Bentuk-bentuk formulir</p>
<p style="text-align: center;">LAMPIRAN II BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA</p>	<p style="text-align: center;">LAMPIRAN II BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA</p>