

MATRIKS PERBANDINGAN

PERATURAN BUPATI WONOGIRI NOMOR 46 TAHUN 2022 TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN DAN PELAKSANAAN PRESENSI DALAM JARINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI SEBAGAIMANA TELAH DIUBAH DENGAN PERATURAN BUPATI WONOGIRI NOMOR 40 TAHUN 2023 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI WONOGIRI NOMOR 46 TAHUN 2022 TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN DAN PELAKSANAAN PRESENSI DALAM JARINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI

Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 46 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Dan Pelaksanaan Presensi Dalam Jaringan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri	Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 40 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 46 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Dan Pelaksanaan Presensi Dalam Jaringan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA	DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI WONOGIRI,	BUPATI WONOGIRI,
Menimbang:	Menimbang:
<p>a. bahwa dalam rangka peningkatan kedisiplinan, motivasi, kinerja, dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara dalam percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah, maka Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan dan Pelaksanaan Presensi Dalam Jaringan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan dan Pelaksanaan Presensi Dalam Jaringan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri perlu ditinjau Kembali;</p> <p>b. bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki</p>	<p>d. bahwa sesuai hasil evaluasi pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan dan pelaksanaan presensi dalam jaringan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri guna menyesuaikan dengan perkembangan kondisi yang ada maka Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 46 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan dan Pelaksanaan Presensi Dalam Jaringan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri perlu ditinjau kembali;</p> <p>a. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 46 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan dan Pelaksanaan Presensi Dalam Jaringan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri;</p>

<p>dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam sehingga dapat meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja, dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri;</p> <p>c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pemberian Tambahan Penghasilan dan Pelaksanaan Presensi Dalam Jaringan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri;</p>	
<p style="text-align: center;">Mengingat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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); 2. 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); 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573); 4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114) 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); 5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia 	<p style="text-align: center;">Mengingat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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); 2. 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); 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573); 4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114) 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

<p>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);</p> <p>6. 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);</p> <p>7. 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>8. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);</p> <p>9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;</p> <p>10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;</p> <p>11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;</p> <p>12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah (Serita Begara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1636);</p>	<p>Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);</p> <p>5. 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);</p> <p>6. 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);</p> <p>7. 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>8. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);</p> <p>9. Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri (Lembaran Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2016 Nomor 22, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 156);</p> <p>10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 26);</p> <p>14. Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri (Lembaran Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2016 Nomor 22, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 156);</p> <p>15. Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 38 Tahun 2012 tentang Pengaturan Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri (Berita Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2012 Nomor 300);</p> <p>16. Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 58 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan Dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri (Berita Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2016 Nomor 58) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 66 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 58 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan Dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri (Serita Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2019 Nomor 66);</p> <p>17. Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 98 Tahun 2018 tentang Kelas Jabatan DI Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri (Berita Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2018 Nomor 98);</p>	<p>11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;</p> <p>12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;</p> <p>13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah (Serita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1636);</p> <p>14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 26);</p> <p>15. Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 38 Tahun 2012 tentang Pengaturan Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri (Berita Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2012 Nomor 300);</p> <p>16. Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 58 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan Dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri (Berita Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2016 Nomor 58) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 66 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 58 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan Dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri (Serita Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2019 Nomor 66);</p> <p>17. Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 98 Tahun 2018 tentang Kelas Jabatan DI Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri (Berita Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2018 Nomor 98);</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	1. Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 46 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan dan Pelaksanaan Presensi Dalam Jaringan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri (Serita Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2022 Nomor 46);
MEMUTUSKAN: Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN DAN PELAKSANAAN PRESENSI DALAM JARINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIR	MEMUTUSKAN: Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI WONOGIRI NOMOR 46 TAHUN 2022 TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN DAN PELAKSANAAN PRESENSI DALAM JARINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI.
BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1 Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan : 1. Daerah adalah Kabupaten Wonogiri. 2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Wonogiri. 3. Bupati adalah Bupati Wonogiri. 4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. 5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat 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. 6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat	Pasal I Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 46 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan dan Pelaksanaan Presensi Dalam Jaringan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri (Berita Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2022 Nomor 46) diubah sebagai berikut :

sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

7. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Tambahan penghasilan pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
9. Basic tambahan penghasilan pegawai yang selanjutnya disingkat Basic TPP adalah nilai rupiah untuk setiap kelas jabatan, yang dihitung dan diberikan berdasar ketentuan peraturan perundangan yang berlaku dan digunakan sebagai dasar penghitungan standar TPP.
10. Evaluasi Jabatan adalah suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan terhadap informasi faktor jabatan untuk menentukan nilai jabatan dan kelas jabatan.
11. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan berdasarkan hasil evaluasi jabatan sebagai suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan.
12. Tambahan penghasilan pegawai diberikan yang selanjutnya disingkat TPP Diberikan adalah nilai rupiah TPP yang diterima pegawai dari hasil penghitungan standar TPP pembulatan dengan indikator TPP dan PPh 21.

13. Sistem informasi tambahan penghasilan ASN yang selanjutnya disingkat Si TAMPPAN adalah sistem manajemen yang digunakan untuk mengelola tambahan penghasilan pegawai.
14. Nilai hasil evaluasi sistem akuntabilitas instansi pemerintah yang selanjutnya disingkat nilai SAKIP adalah nilai hasil dari rangkaian sistematis dari indikator kinerja utama yang terwujud dalam berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
15. Capaian Kinerja Keuangan adalah capaian serapan anggaran atau nilai realisasi keuangan untuk mendanai program dan kegiatan perangkat daerah yang dihitung berdasar laporan realisasi anggaran (LRA).
16. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah sistem penilaian prestasi kerja yang berisi rencana kerja dan target kerja yang harus dicapai oleh PNS dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati PNS dan atasannya.
17. Poin Aktivitas Harian adalah nilai aktivitas kerja harian yang dilaksanakan oleh PNS setiap hari yang berupa pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.
18. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai dalam suatu satuan organisasi.
19. Insentif pemungutan pajak dan retribusi yang selanjutnya disebut Insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja tertentu dalam melaksanakan pemungutan pajak dan retribusi.
20. Jasa Pelayanan Kesehatan adalah tambahan penghasilan yang bersumber dari dana kapitasi yang diberikan kepada tenaga

<p>kesehatan dan tenaga non kesehatan yang melakukan pelayanan pada Pusat Kesehatan Masyarakat ditambah dengan pemanfaatan retribusi dan program pembebasan retribusi.</p> <p>21. Presensi dalam jaringan yang selanjutnya disebut Presensi Daring adalah proses pencatatan data kehadiran melalui perangkat telepon seluler yang terhubung dengan jaringan internet.</p> <p>22. HADIRKU adalah sistem manajemen yang digunakan untuk mengelola presensi secara daring dengan cara swafoto atau selfie yang dilakukan secara langsung dan jelas memperlihatkan wajah ASN yang bersangkutan.</p> <p>23. Hari adalah hari kerja.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB II PRINSIP Pasal 2</p> <p>Pemberian TPP dan pelaksanaan presensi daring mengandung prinsip:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP dan pelaksanaan Presensi Daring mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan; b. akuntabel dimaksudkan bahwa pemberian TPP dan pelaksanaan Presensi Daring dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan keten tuannya peraturan perundang-undangan; c. proporsionalitas dimaksudkan pemberian TPP dan pelaksanaan Presensi Daring mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai; d. efektif dan efisien dimaksudkan bahwa pemberian TPP dan pelaksanaan presensi daring sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan; e. keadilan dan kesetaraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP dan pelaksanaan Presensi Daring harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai ASN; 	

<p>f. kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan ASN; dan</p> <p>g. optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai basil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB III TPP Bagian Kesatu Sasaran TPP Pasal 3</p> <p>(1) TPP diberikan kepada:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. PNS yang bekerja secara aktif di lingkungan Pemerintah Daerah; b. PPPK yang bekerja secara aktif di lingkungan Pemerintah Daerah; dan c. PNS yang mutasi dari luar Pemerintah Daerah, TPP diberikan setelah PNS yang bersangkutan melaksanakan tugas selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan melaksanakan tugas secara nyata di Kabupaten Wonogiri yang dibuktikan dengan Keputusan Bupati. <p>(2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) huruf c diajukan pada bulan ke 5 (lima), setelah melaksanakan tugas pada bulan ke 4 (empat).</p> <p>(3) TPP tidak diberikan kepada:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. calon PNS; b. ASN yang bekerja pada badan layanan umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah; c. ASN dengan jabatan guru dan pengawas sekolah; dan d. ASN yang menjalankan tugas di luar lingkungan Pemerintah Daerah. 	
Pasal 4	

<p>(1) TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dihentikan pemberiannya apabila ASN yang bersangkutan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. tidak mempunyai jabatan tertentu yang ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang; b. diberhentikan sementara dari jabatan; c. cuti selama 1 (satu) bulan atau lebih terhitung mulai awal bulan sampai dengan akhir bulan; d. mengikuti pendidikan dan pelatihan atau tugas luar selama 1 (satu) bulan atau lebih terhitung mulai awal bulan sampai dengan akhir bulan; e. PNS yang menjalani bebas tugas untuk masa persiapan pensiun; dan/atau f. melaksanakan tugas belajar. 	
<p style="text-align: center;">Pasal 5</p> <p>(1) ASN yang mengalami mutasi jabatan di dalam PD yang sama, pemberian TPP diatur sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. apabila secara nyata melaksanakan tugas dan menduduki jabatan antara tanggal 1 (satu) sampai dengan tanggal 10 (sepuluh) maka diberikan TPP sesuai jabatan baru pada bulan berjalan; atau b. apabila bekerja secara nyata melaksanakan tugas atau menduduki jabatan setelah tanggal 10 (sepuluh), maka diberikan TPP sesuai jabatan baru pada bulan berikutnya. <p>(2) ASN yang mengalami mutasi jabatan antar PD, pemberian TPP diatur sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. TPP pada jabatan baru diberikan sesuai bulan pelaksanaan tugas pada PD baru dan TPP nya dihitung secara penuh pada bulan tersebut; b. TPP sebagaimana dimaksud pada huruf (a) pemberiannya dikelola oleh PD baru. 	
<p>Pasal 6</p>	

<p>(1) Bagi calon PNS yang menjadi PNS, pemberian TPP dapat diberikan terhitung mulai tanggal pengangkatan PNS nya dengan tetap mempertimbangkan produktivitas kinerja dan disiplin kerjanya.</p> <p>(2) Bagi PPPK diberikan TPP dengan besaran 40 % (empat puluh per seratus) dari besaran TPP PNS yang setara dengan kelas jabatannya.</p>	
<p style="text-align: center;">Bagian Kedua Basic TPP Pasal 7</p> <p>(1) Basic TPP adalah besaran TPP yang digunakan sebagai dasar penghitungan pemberian TPP.</p> <p>(2) Rumus basic TPP : Basic TPP = (besaran tunjangan kinerja jabatan per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x (indeks kapasitas fiskal daerah) x (indeks kemahalan konstruksi) x (indeks penyelenggaraan pemerintah daerah)</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 8</p> <p>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.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 9</p> <p>Indeks kemahalan konstruksi adalah nilai yang digunakan sebagai proxy untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu daerah.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 10</p> <p>Indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan penghitungan variable opini laporan keuangan, laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah, kematangan penataan Perangkat Daerah, indeks inovasi Daerah, prestasi kerja</p>	

<p>Pemerintah Daerah, rasio belanja perjalanan dinas, indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah, indeks pembangunan manusia dan indeks gini ratio.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 11</p> <p>Rumus Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah: Skor IPPD = (Z ((0,3 X skor opini laporan keuangan) + (0,25 x skor LPPD) * 10, 1 x skor kematangan penataan perangkat daerah) + (0,03 x skor inovasi daerah) + (0, 18 x skor prestasi kerja pemerintah daerah) + (0,02 x skor reformasi birokrasi pemerintah daerah)+(0,02 x skor rasio belanja)) + (Z (0,06 x skor indeks pembangunan manusia) + (0,04 x skor indeks gini rasio)))</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 12</p> <p>Besaran Basic TPP sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ditetapkan dengan Keputusan Bupati.</p>	
<p style="text-align: center;">Bagian Ketiga Total TPP dan Standar TPP</p> <p style="text-align: center;">Pasal 13</p> <p>(1) Total TPP adalah besaran maksimal TPP sebelum disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah.</p> <p>(2) Rumus Total TPP : Total TPP = (TPP berdasarkan beban kerja + TPP berdasarkan prestasi kerja + TPP berdasarkan tempat bertugas + TPP berdasarkan kondisi kerja + TPP berdasarkan kelangkaan profesi + TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya) x nilai koefisien jabatan</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 14</p> <p>(1) Standar TPP adalah besaran maksimal TPP yang dapat diberikan.</p> <p>(2) Rumus Standar TPP : Standar TPP = Total TPP x kemampuan keuangan Daerah.</p>	

<p>(3) Standar TPP dibulatkan pada angka lima puluhan ribu atau ratusan ribu.</p> <p>(4) Penghitungan TPP bagi pejabat fungsional pengelola pengadaan barang dan jasa memperhatikan resiko kerja, kelas jabatan, beban kerja, nilai koefisien jabatan dan pertimbangan obyektif lainnya.</p> <p>(5) Standar TPP ditetapkan dengan Keputusan Bupati.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 15</p> <p>(1) TPP berdasarkan beban kerja diberikan kepada jabatan yang berdasarkan proses analisis beban kerja dinilai telah melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal minimal 112,5 jam (seratus dua belas koma lima) atau 6.750 menit per bulan (enam ribu tujuh ratus lima puluh).</p> <p>(2) Batas waktu normal minimal diukur berdasarkan capaian aktivitas harian per bulan.</p> <p>(3) Besaran TPP berdasarkan beban kerja sesuai kemampuan keuangan Daerah dari besaran basic TPP.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 16</p> <p>(1) TPP berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh pimpinan di atasnya.</p> <p>(2) Besaran TPP berdasarkan prestasi kerja sesuai kemampuan keuangan Daerah dari besaran basic TPP.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 17</p> <p>(1) TPP berdasarkan tempat bertugas diberikan kepada ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah yang memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.</p> <p>(2) Besaran TPP berdasarkan tempat bertugas adalah 10% (sepuluh per seratus) dari basic TPP apabila indeks TPP tempat bertugas diatas 1,50 (satu koma lima puluh).</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 18</p>	

<p>(1) TPP berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang memiliki resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa, hukum dan lainnya.</p> <p>(2) Besaran TPP berdasarkan kondisi kerja sesuai kemampuan keuangan Daerah dari besaran basic TPP.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 19</p> <p>(1) Kriteria TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini bersifat khusus; b. kualifikasi PNS sangat sedikit dan/ atau hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud; atau c. PNS yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerin tah Daerah. <p>(2) Besaran TPP berdasarkan kelangkaan profesi adalah minimal 10 % (sepuluh per seratus) dari Basic TPP.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 20</p> <p>(1) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.</p> <p>(2) Alokasi TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sesuai kemampuan keuangan Daerah dan karakteristik Daerah.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 21</p> <p>(1) Nilai koefisien jabatan adalah bagian dari karakteristik daerah sebagaimana yang dimaksud pada pasal 20 ayat (2) yang digunakan untuk mencari nilai kepan tasan besaran tambahan penghasilan dengan mempertimbangkan nilai jabatan, kedudukan, kekhususan pekerjaan, bobot jabatan, rentang kendali dan pertimbangan obyektif lainnya yang besarnya berdasarkan kesepakatan dan kemampuan keuangan Daerah.</p>	

<p>(2) Nilai koefisien jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Bupati.</p> <p>(3) Besaran TPP dari standar TPP yang tidak termasuk dalam TPP beban kerja atau TPP prestasi kerja atau TPP tempat bertugas atau TPP kondisi kerja atau TPP kelangkaan profesi yang menggunakan struktur nilai koefisien jabatan dimasukkan TPP pertimbangan objektif lainnya.</p>	
<p style="text-align: center;">Bagian Keempat Pemberian TPP Pasal 22</p> <p>(1) 100 % (seratus per seratus) standar TPP sama dengan 100 % (seratus per seratus) TPP Diberikan.</p> <p>(2) Indikator TPP Diberikan terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. disiplin kerja dengan bobot 40 % (empat puluh per seratus); b. produktivitas kinerja dengan bobot 60 % (enam puluh per seratus); c. tingkat hukuman disiplin; dan d. kewajiban Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), penerimaan gratifikasi, penggunaan barang milik daerah (BMD), dan Tuntutan Perbendaharaan-Tuntutan Ganti Rugi (TP-TGR). 	
<p style="text-align: center;">Pasal 23</p> <p>(1) Rumus TPP diberikan: $\text{TPP diberikan} = (\text{TPP disiplin kerja} + \text{TPP produktivitas kinerja}) \times \text{nilai hukuman disiplin} - \text{PPh 21}$</p> <p>(2) Rumus TPP disiplin kerja: $\text{TPP disiplin kerja} = (\text{Standar TPP} \times 40 \%) \text{ hasil hitung pengurangan disiplin kerja}$</p> <p>(3) Rumus TPP produktivitas kinerja: $\text{TPP produktivitas kinerja} = \text{TPP capaian SKP} + \text{TPP capaian aktivitas harian} + \text{TPP capaian}$</p>	

<p style="text-align: center;">akuntabilitas PD + TPP capaian kinerja</p> <p>(4) Rumus TPP capaian SKP: $TPP \text{ capaian SKP} = (\text{Standar TPP} \times 5\%) \times \text{capaian SKP}$</p> <p>(5) Rumus TPP capaian aktivitas harian: $TPP \text{ capaian aktivitas harian} = (\text{Standar TPP} \times 35\%) \times \text{capaian aktivitas harian}$</p> <p>(6) Rumus TPP capaian SAKIP PD: $TPP \text{ capaian akuntabilitas PD} = (\text{Standar TPP} \times 15\%) \times \text{capaian SAKIP PD}$</p> <p>(7) Rumus TPP capaian kinerja keuangan PD: $TPP \text{ capaian kinerja keuangan PD} = (\text{Standar TPP} \times 5\%) \times \text{capaian kinerja keuangan PD}$</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 24</p> <p>(1) Pengurangan TPP diberikan, ditetapkan paling banyak 100% (seratus per seratus) dari nilai total TPP yang dapat diperoleh pada suatu Jabatan.</p> <p>(2) Pengurangan TPP disiplin kerja ditetapkan paling banyak 40% (empat puluh per seratus) dari nilai total TPP yang dapat diperoleh pada suatu Jabatan.</p> <p>(3) Pengurangan TPP capaian SKP ditetapkan paling banyak 5% (lima per seratus) dari nilai total TPP yang dapat diperoleh pada suatu Jabatan.</p> <p>(4) Pengurangan TPP capaian aktivitas harian, ditetapkan paling banyak 35% (tiga puluh lima per seratus) dari nilai total TPP yang dapat diperoleh pada suatu Jabatan.</p> <p>(5) Pengurangan TPP capaian akuntabilitas PD ditetapkan paling banyak 15% (lima belas per seratus) dari nilai total TPP yang dapat diperoleh pada suatu Jabatan.</p>	

<p>(6) Pengurangan TPP capaian kinerja keuangan PD ditetapkan paling banyak 5 % (lima per seratus) dari nilai total TPP yang dapat diperoleh pada suatu Jabatan.</p>	
<p style="text-align: center;">Bagian Kelima TPP Disiplin Kerja Pasal 25</p> <p>(1) Disiplin kerja sebagaimana dimaksud pasal 22 ayat (2) huruf a, dihitung berdasarkan tingkat kehadiran harian.</p> <p>(2) Untuk pengukuran TPP disiplin kerja setiap ASN wajib melakukan kegiatan presensi kehadiran melalui HADIRKU yang terhubung dengan Si TAMPPAN.</p> <p>(3) Indikator penghitungan disiplin kerja berdasar tingkat kehadiran terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. jumlah hari tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah/alpa; b. jumlah hari tidak mengikuti apel pagi; c. jumlah norma waktu keterlambatan masuk kerja; dan d. jumlah norma waktu mendahului pulang sebelum waktu. <p>(4) Tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai berdasarkan hasil rekapitulasi kehadiran dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. dikurangi 3 % (tiga per seratus) per hari dari besarnya TPP disiplin kerja yang ditetapkan apabila tidak hadir atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah/alpa; b. dikurangi 2% (dua per seratus) dari besarnya TPP disiplin kerja dan pelanggaran waktu kerja 450 menit apabila tidak melaksanakan presensi pulang kerja kecuali melaksanakan tugas kedinasan yang dibuktikan dengan surat perintah tugas atau bukti lain yang sah; c. dikurangi 2% (dua per seratus) dari besarnya TPP disiplin kerja per 7 (tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit yang dihitung secara kumulatif dalam 1 (satu) bulan, apabila tidak memenuhi jam kerja karena terlambat masuk atau pulang awal; 	<p>1. Ketentuan ayat (4) Pasal 25 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut :</p> <p style="text-align: center;">Pasal 25</p> <p>(1) Disiplin kerja sebagaimana dimaksud pasal 22 ayat (2) huruf a, dihitung berdasarkan tingkat kehadiran harian.</p> <p>(2) Untuk pengukuran TPP disiplin kerja setiap ASN wajib melakukan kegiatan presensi kehadiran melalui HADIRKU yang terhubung dengan SiTAMPPAN.</p> <p>(3) Indikator penghitungan disiplin kerja berdasar tingkat kehadiran terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. jumlah hari tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah/ alpa; b. jumlah hari tidak mengikuti apel pagi; c. jumlah norma waktu keterlambatan masuk kerja; dan d. jumlah norma waktu mendahului pulang sebelum waktu. <p>(4) Tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai berdasarkan hasil rekapitulasi kehadiran dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Dikurangi 3 % (tiga per seratus) per hari dari besarnya TPP disiplin kerja yang ditetapkan apabila tidak hadir atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah/alpa; b. Dikurangi 2 % (dua per seratus) dari besarnya TPP disiplin kerja dan pelanggaran waktu kerja 450 menit apabila tidak melaksanakan presensi pulang kerja kecuali melaksanakan tugas kedinasan yang dibuktikan dengan surat perintah tugas atau bukti lain yang sah; c. Dikurangi 2 % (dua per seratus) dari besarnya TPP disiplin kerja per 7 (tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit yang dihitung secara kumulatif dalam 1 (satu) bulan, apabila tidak

<p>d. dikurangi 1% (satu per seratus) per hari dari besarnya TPP disiplin kerja yang ditetapkan apabila tidak mengikuti apel pagi, kecuali melaksanakan tugas kedinasan yang dibuktikan dengan surat tugas atau bukti lain yang sah;</p> <p>e. ASN yang melaksanakan tugas kedinasan yang menggunakan anggaran perjalanan dinas, berlaku ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. perjalanan dinas dalam daerah kabupaten (dinas luar dalam daerah) tidak mengalami pengurangan pemberian TPP disiplin kerja; 2. perjalanan dinas luar daerah dalam provinsi (dinas luar khusus) tidak mengalami pengurangan pemberian TPP disiplin kerja; 3. perjalanan dinas luar daerah luar provinsi kecuali Daerah Istimewa Yogyakarta, Kabupaten Magetan, Kabupaten Ponorogo dan Kabupaten Pacitan (dinas luar) pemberian TPP disiplin kerja dikurangi 2% (dua per seratus) per hari dari besarnya TPP disiplin kerja yang ditetapkan. 	<p>memenuhi jam kerja karena terlambat masuk atau pulang awal;</p> <p>d. Dikurangi 1 % (satu per seratus) per hari dari besarnya TPP disiplin kerja yang ditetapkan apabila tidak mengikuti apel pagi, kecuali melaksanakan tugas kedinasan yang dibuktikan dengan surat tugas atau bukti lain yang sah.</p> <p>e. Dihapus.</p>
<p style="text-align: center;">Bagian Keenam TPP Produktivitas Kinerja Pasal 26</p> <p>(1) Produktivitas kinerja sebagaimana dimaksud Pasal 22 ayat (2) huruf b, dihitung berdasarkan nilai capaian kinerja individu dan nilai capaian kinerja PD.</p> <p>(2) Indikator penghitungan capaian kinerja individu terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. capaian SKP dengan bobot 5% (lima per seratus), dihitung berdasarkan capaian tahun sebelumnya (n-1); dan b. capaian aktivitas harian dengan bobot 35% (tiga puluh lima per seratus), dihitung berdasarkan jumlah poin aktivitas harian per bulan. <p>(3) Indikator penghitungan capaian kinerja PD terdiri atas:</p>	

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> a. capaian nilai SAK.IP PD dengan bobot 15% (lima belas per seratus), dihitung berdasarkan penilaian tahun sebelumnya (n-1); dan b. capaian kinerja keuangan PD dengan bobot 5% (lima per seratus), dihitung berdasarkan capaian tahun sebelumnya (n-1). <p>(4) Nilai capaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dihitung dengan bilangan % (per seratus) berdasar predikat kinerja sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 100% (seratus per seratus) apabila memperoleh predikat kinerja BAIK atau SANGAT BAIK; b. 75% (tujuh puluh lima per seratus) apabila memperoleh predikat kinerja BUTUH PERBAIKAN; c. 50% (lima puluh per seratus) apabila memperoleh predikat kinerja KURANG; d. 0% (nol per seratus) apabila memperoleh predikat kinerja SANGAT KURANG. <p>(5) Nilai capaian aktivitas harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dihitung dengan bilangan % (per seratus) dengan kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 100% (seratus per seratus) apabila mencapai poin lebih besar atau sama dengan 6.750; b. 80% (delapan puluh per seratus) apabila mencapai poin 6.000 sampai dengan kurang dari 6,750; c. 70% (tujuh puluh per seratus) apabila mencapai poin 5.000 sampai dengan kurang dari 6.000; d. 60 % (enam puluh per seratus) apabila mencapai poin 4.000 sampai dengan kurang dari 5.000; e. 50% (lima puluh per seratus) apabila mencapai poin 3.000 sampai dengan kurang dari 4.000; f. 0% (nol per seratus) apabila mencapai poin kurang dari 3.000. | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

- (6) Capaian nilai SAKIP PD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dihitung dengan bilangan % (per seratus) berdasar kriteria sebagai berikut:
- a. 100% (seratus per seratus) apabila mencapai peringkat lebih besar a tau sama dengan sangat baik (BB);
 - b. 90% (sembilan puluh per seratus) apabila mencapai peringkat baik (B);
 - c. 30% (tiga puluh per seratus) apabila mencapai peringkat cukup (CC); dan
 - d. 0% (nol per seratus) apabila mencapai peringkat di bawah cukup.
- (7) Nilai capaian kinerja keuangan PD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dihitung dengan bilangan % (per seratus) berdasar kriteria sebagai berikut:
- a. 100% (seratus per seratus) apabila mencapai serapan anggaran lebih besar atau sama dengan 84%;
 - b. 90% (sembilan puluh per seratus) apabila mencapai serapan anggaran 75% sampai dengan kurang dari 84%;
 - c. 80% (delapan puluh per seratus) apabila mencapai serapan anggaran 60% sampai dengan kurang dari 75%;
 - d. 50% (lima puluh per seratus) apabila mencapai serapan anggaran 50% sampai dengan kurang dari 60%;
 - e. 0% (nol per seratus) apabila mencapai serapan anggaran kurang dari 50%.
- (8) Aktivitas harian sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diisi ASN paling lambat pukul 24.00 WIB hari berikutnya.
- (9) Jumlah maksimal poin aktivitas harian yang diakui sebagaimana dimaksud pada ayat (8) adalah 480 poin.
- (10) Validasi aktivitas harian yang diisi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dilakukan oleh atasan ASN maksimal pukul 24.00 WIB hari berikutnya.

<p>(11) Setiap validasi aktivitas harian ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (10), atasan langsung mendapat poin sebesar 1% (satu per seratus) dari poin yang dihasilkan oleh bawahan.</p> <p>(12) Apabila validasi aktivitas harian melebihi waktu yang dimaksud pada ayat (10) maka poin aktivitas harian dianggap disetujui.</p> <p>(13) Poin aktivitas harian sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan dalam Keputusan Bupati.</p> <p>(14) Capaian kinerja keuangan PD sebagaimana dimaksud pada ayat (7) adalah diperhitungkan dari serapan anggaran yang meliputi Belanja Operasi dan Belanja Modal. Pengecualian serapan anggaran adalah Belanja Pegawai pada Belanja Operasi serta bagi PD yang mengelola anggaran belanja lintas PD dan anggaran lain yang bersifat khusus atas usulan Kepala PD yang sudah mendapat persetujuan dari Ketua TAPD.</p> <p>(15) Nilai capaian kinerja PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan Staf Ahli Bupati dihitung berdasarkan nilai capaian kinerja Sekretariat Daerah.</p> <p>(16) Pengukuran produktivitas kinerja didukung dengan Si TAMPPAN.</p> <p>(17) Apabila Si TAMPPAN mengalami kerusakan atau terjadi kondisi lain yang mengakibatkan ASN tidak dapat melaksanakan pelaporan produktivitas kinerja secara daring maka dapat digantikan dengan laporan kinerja manual.</p> <p>(18) Hasil rekapitulasi Si TAMPPAN dan/ atau rekapitulasi laporan kinerja manual ditandatangani Kepala PD.</p>	
<p style="text-align: center;">Bagian Ketujuh Hukuman Disiplin Pasal 27</p> <p>(1) Tingkat hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pasal 22 ayat (2) huruf c ditetapkan dengan perhitungan sebagai berikut:</p>	

<p>a. TPP dibayarkan 100% (seratus per seratus) apabila tidak dijatuhi hukuman disiplin;</p> <p>b. TPP dibayarkan 90% (sembilan puluh per seratus) selama 2 (dua) bulan dari besarnya TPP yang ditetapkan apabila dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;</p> <p>c. TPP dibayarkan 75% (tujuh puluh lima puluh per seratus) selama 4 (empat) bulan dari besarnya TPP yang ditetapkan apabila dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan</p> <p>d. TPP dibayarkan 50% (lima puluh per seratus) selama 12 (dua belas) bulan dari besarnya TPP yang ditetapkan apabila dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.</p> <p>(2) TPP sebagaimana dimaksud pasal (1) huruf b, c, dan d dibayarkan bulan berikutnya setelah hukuman disiplin ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB IV PRESENSI DALAM JARINGAN Pasal 28</p> <p>Untuk penghitungan jam kerja, ASN wajib melakukan presensi daring melalui HADIRKU.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 29</p> <p>(1) Pemerintah Daerah secara umum melaksanakan 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu mulai hari Senin sampai dengan hari Jum'at dengan pelaksanaan sebagai berikut:</p> <p>a. Senin sampai dengan Kamis : 07.00 WIB sampai dengan 15.30 WIB;</p> <p>b. Jum'at : 07.00 WIB sampai dengan 11.00 WIB.</p> <p>(2) Selain ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah juga melaksanakan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu mulai hari Senin sampai dengan hari Sabtu dengan pelaksanaan sebagai berikut:</p>	

<ul style="list-style-type: none"> a. Senin sampai dengan Kamis : 07.00 WIB sampai dengan 14.00 WIB; b. Jum'at : 07 .00 WIB sampai dengan 11.00 WIB; c. Sabtu : 07.00 WIB sampai dengan 12.30 WIB. <p>(3) PD pelaksana 5 (lima) hari kerja maupun 6 (enam) hari kerja sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.</p> <p>(4) Sekolah melaksanakan 6 (enam) hari kerja dengan tetap memperhatikan kalender pendidikan.</p> <p>(5) Jam kerja khusus adalah jam kerja dari jabatan tertentu yang memiliki jam kerja diluar jam kerja pada umumnya.</p> <p>(6) Jam kerja khusus berlaku untuk :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. penjaga sekolah; b. petugas keamanan; c. petugas kebersihan; d. penarik retribusi; e. petugas telekomunikasi pada Setda; f. ajudan Bupati dan ajudan Wakil Bupati; dan g. jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. <p>(7) Penghitungan jam kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menjadi tanggung jawab pimpinan PD masing-masing dan disesuaikan dengan ketentuan peraturan yang berlaku.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 30</p> <p>Indikator penghitungan tingkat kehadiran terdiri atas:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. jumlah hari tidak masuk kerja; 2. jumlah hari tidak mengiku ti apel pagi; 3. jumlah norma waktu keterlambatan masuk kerja; dan 4. jumlah norma waktu mendahului pulang sebelum waktu. 	
<p style="text-align: center;">Pasal 31</p> <p>Setiap ASN melakukan 3 (tiga] kali presensi kehadiran dengan rincian:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. input pertama (presensi masuk kerja) mulai dapat dilakukan 30 (tiga puluh) menit sebelum jam kerja dimulai; 	

<p>b. input kedua (presensi selesai apel) dapat dilakukan setelah jam kerja masuk sampai dengan 60 (enam puluh) menit setelah jam kerja masuk; dan</p> <p>c. input ketiga (presensi pulang kerja) dapat dilakukan setelah jam kerja masuk sampai dengan paling lambat 60 (enam puluh) menit setelah jam kerja selesai.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 32</p> <p>(1) Tugas khusus adalah presensi kehadiran ASN di luar lokasi PD nya dengan pertimbangan jarak yang dekat antara lokasi tugas khusus dengan lokasi PD atau karena alasan kedinasan yang bersifat khusus (diklat/ bintek dan kegiatan sejenis) atau pada waktu bekerja dari rumah (Work From Home) sehingga tidak memungkinkan untuk berada di lokasi PD.</p> <p>(2) Presensi tugas khusus dapat dilakukan 2 (dua) kali dengan rincian:</p> <p>a. tugas khusus masuk kerja mulai dapat dilakukan mulai pukul 06.30 WIB sampai dengan 07 .15 WIB; dan</p> <p>b. tugas khusus pulang kerja mulai dapat dilakukan mulai jam kerja normal selesai sampai dengan 60 (enam puluh) menit setelahnya.</p> <p>(3) Tugas khusus masuk kerja meniadakan kewajiban apel pagi.</p> <p>(4) Tugas Khusus harus diverifikasi oleh atasan langsung.</p>	<p>2. Ketentuan ayat (1) Pasal 32 diubah, dan diantara ayat (1) dan ayat (2) disisipkan 1 (satu) ayat, yakni ayat (la) sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 32</p> <p>(1) Tugas khusus adalah presensi kehadiran ASN di luar lokasi PD nya selain dinas luar atau mengikuti pelatihan atau bekerja dari rumah (Work From Home) sehingga tidak memungkinkan untuk berada di lokasi PD.</p> <p>(1a) Pelatihan se bagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah presensi kehadiran ASN di luar lokasi PD nya untuk mengikuti diklat/bimtek/workshop dengan didasari surat perintah tugas dari atasan atau bukti lain yang sah.</p> <p>(2) Presensi tugas khusus dapat dilakukan 2 (dua) kali dengan rincian:</p> <p>a. Tugas khusus masuk kerja mulai dapat dilakukan mulai pukul 06.30 WIB sampai dengan 07 .15 WIB; dan</p> <p>b. Tugas khusus pulang kerja mulai dapat dilakukan mulai jam kerja normal selesai sampai dengan 60 (enam puluh) menit setelahnya.</p> <p>(3) Tugas khusus masuk kerja meniadakan kewajiban apel pagi.</p> <p>(4) Tugas khusus harus diverifikasi oleh atasan langsung.</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 33</p> <p>(1) Dinas luar adalah presensi kehadiran ASN di luar lokasi PD nya yang dilakukan minimal di luar wilayah kecamatan dari PD ASN dengan didasari surat perintah tugas dari atasan.</p>	<p>3. Ketentuan ayat (2) Pasal 33 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 33</p>

<p>(2) Dinas luar terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. perjalanan dinas dalam daerah kabupaten (dinas dalam daerah); b. perjalanan dinas luar daerah dalam provinsi (dinas luar khusus); c. perjalanan dinas luar daerah luar provinsi (dinas luar). 	<p>(1) Dinas luar adalah presensi kehadiran ASN di luar lokasi PD nya dengan didasari surat perintah tugas dari atasannya atau bukti lain yang sah.</p> <p>(2) Dinas luar terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. perjalanan dinas dalam daerah kabupaten (dinas dalam daerah); dan b. perjalanan dinas luar daerah kabupaten (dinas luar).
<p style="text-align: center;">Pasal 34</p> <p>(1) ASN pada kelurahan atau unit pelaksana teknis Daerah (UPTD) atau koordinator wilayah melakukan kegiatan presensi kehadiran pada unit kerja masing-masing.</p> <p>(2) ASN pada PD yang penempatan tugasnya di wilayah kecamatan (dinas gabungan) melakukan kegiatan presensi kehadiran pada kecamatan tempat ASN ditugaskan.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 35</p> <p>Selain untuk penghitungan TPP, jumlah pelanggaran jam kerja digunakan dalam penjatuhan hukuman disiplin dengan penghitungan 7 (tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit sama dengan 1 (satu) hari kerja.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 36</p> <p>(1) ASN yang memenuhi kehadiran kerja namun tidak berada di tempat tugas ketika jam kerja tanpa seizin atasan langsung, dapat dibatalkan kehadirannya (dasar: asas dan fungsi pengawasan melekat).</p> <p>(2) Pembatalan kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasar surat keterangan pembatalan kehadiran kerja ditandatangani oleh atasan langsung dan diketahui oleh Kepala PD.</p> <p>(3) Format surat keterangan pembatalan kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagaimana tercantum dalam lampiran I Peraturan Bupati ini.</p> <p>(4) Surat keterangan pembatalan kehadiran disampaikan kepada:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kepala Badan Kepegawaian Daerah; dan 	

<ul style="list-style-type: none"> b. Kepala Bagian Organisasi Setda (tembusan). c. Pelanggaran pelaksanaan presensi sebagai hasil pengawasan melalui HADIRKU dapat dikenai pembatalan kehadiran melalui sistem. 	
<p style="text-align: center;">Pasal 37</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Apabila HADIRKU mengalami kerusakan atau terjadi kondisi lain mengakibatkan ASN tidak dapat melaksanakan presensi daring maka dapat digantikan dengan presensi manual. (2) Kepala PD mengajukan permintaan presensi manual yang terdiri atas rekap presensi manual sebagaimana tercantum dalam lampiran V Peraturan Bupati ini dan surat pernyataan tanggung jawab sebagaimana tercantum dalam lampiran VI Peraturan Bupati ini. (3) Rekap presensi manual dan surat pernyataan tanggung jawab disampaikan kepada: <ul style="list-style-type: none"> a. Kepala Badan Kepegawaian Daerah; dan b. Kepala Bagian Organisasi Setda (tembusan). 	
<p style="text-align: center;">BAB V PENCAIRAN, PELAPORAN, PEMBAYARAN DAN PEMBIAYAAN TPP Bagian Kesatu Pengajuan Pencairan dan Pelaporan Pasal 38</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) PD menyusun daftar rekapitulasi kehadiran dan daftar penerimaan TPP sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam lampiran II dan III Peraturan Bupati ini. (2) Kepala PD wajib melakukan verifikasi data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan menerapkan prinsip integrasi, koordinasi, dan sinkronisasi. (3) Apabila terdapat perbedaan data rekapitulasi antara aplikasi yang ada di telepon seluler ASN dengan yang ada di web admin maka yang digunakan adalah yang di web admin. 	

<p>(4) Kepala PD mengajukan permohonan pembayaran TPP kepada Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah dan harus dilampiri:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. surat permohonan pembayaran; b. surat pernyataan tanggungjawab mutlak; dan c. daftar penerimaan TPP. <p>(5) Format surat pernyataan tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sebagaimana tercantum dalam lampiran IV Peraturan Bupati ini.</p> <p>(6) Kepala PD bertanggung jawab penuh atas penghitungan dan pencairan TPP di lingkungan kerjanya.</p> <p>(7) Tugas rekapitulasi daftar penerimaan TPP serta seluruh proses fasilitasi dalam mekanisme penghitungan TPP setiap bulannya pada masing-masing PD dilakukan oleh unit kerja yang membidangi kepegawaian.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 39</p> <p>(1) Kepala PD menyampaikan laporan hasil penghitungan dan pencairan TPP kepada Sekretaris Daerah C.q. Kepala Bagian Organisasi, yang meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. daftar rekap kehadiran dan disiplin waktu kerja; b. surat pernyataan tanggung jawab mutlak; dan c. daftar penerimaan TPP. <p>(2) Kepala PD bertanggung jawab atas pelaporan TPP di lingkungan kerjanya.</p>	
<p style="text-align: center;">Bagian Kedua Pemberian dan Pembiayaan</p> <p>(1) TPP diberikan setiap 1 (satu) bulan sekali.</p> <p>(2) TPP diberikan setiap bulan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) bulan berikutnya.</p> <p>(3) Pajak penghasilan atas TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada ASN bersangkutan yang pelaksanaannya</p>	

<p>langsung dipotong oleh bendahara pengeluaran sebelum TPP diterimakan.</p> <p>(4) TPP bulan Desember diberikan pada bulan Januari tahun anggaran berikutnya.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 41</p> <p>(1) ASN yang meninggal dunia mendapatkan TPP 1 (satu) bulan penuh atau 100 % (seratus per seratus) pada bulan yang bersangkutan meninggal dunia.</p> <p>(2) ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan surat keterangan kematian/ akta kematian.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 42</p> <p>Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB VI KETENTUAN LAIN-LAIN</p> <p style="text-align: center;">Pasal 43</p> <p>(1) Tugas perumusan dan penyusunan arah kebijakan dan regulasi teknis terkait pelaksanaan presensi daring dan penghitungan manajemen kinerja secara daring dilakukan oleh PD yang membidangi kelembagaan dan pendayagunaan aparatur yang bertindak selaku super administrator.</p> <p>(2) Tugas pelaksana kebijakan dan regulasi terkait pelaksanaan presensi daring dilakukan oleh PD yang membidangi urusan kepegawaian yang bertindak selaku administrator.</p> <p>(3) Tugas pengelolaan presensi online dan penghitungan manajemen kinerja daring dilakukan oleh unit kerja yang membidangi urusan kepegawaian di masing-masing PD dan bertindak selaku operator.</p> <p>(4) ASN pada unit kerja yang bertugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), dan (3) ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah.</p>	
Pasal 44	

<p>(1) Dalam hal terdapat jabatan baru atau jabatan yang belum tertulis dalam Peraturan Bupati yang mengatur tentang kelas jabatan dan nilai jabatan, maka besaran TPP diberikan pada jabatan tersebut sesuai dengan besaran TPP pada jabatan yang setara.</p> <p>(2) ASN dengan jabatan fungsional namun belum diangkat dalam jabatannya diberikan TPP berdasar kualifikasi pendidikan yang dimiliki yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan pelaksana.</p> <p>(3) Kesesuaian kualifikasi pendidikan ASN dengan jabatan fungsional yang belum diangkat dalam jabatannya dengan kualifikasi kebutuhan jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. minimal ijazah S1 setara dengan jabatan pelaksana kelas jabatan 7; b. ijazah D III setara dengan jabatan pelaksana kelas jabatan 6; dan c. SMA atau D I atau D II setara dengan jabatan pelaksana kelas jabatan 5. <p>(4) Penghitungan TPP bagi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disetarakan dengan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3).</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 45</p> <p>(1) PNS wajib lapor harta kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) yang tidak melakukan pelaporan tepat waktu yang ditentukan sesuai peraturan perundangan yang berlaku maka TPP nya tidak diberikan sampai dengan proses pelaporan tersebut diselesaikan.</p> <p>(2) ASN wajib lapor penerima gratifikasi yang tidak melakukan pelaporan tepat waktu yang ditentukan sesuai peraturan perundangan yang berlaku maka TPP nya tidak diberikan sampai dengan proses pelaporan tersebut diselesaikan.</p> <p>(3) ASN yang melakukan pelanggaran terhadap penggunaan barang milik daerah atau terkena Tuntutan Perbendaharaan-Tuntutan Ganti Rugi (TP-TGR) maka TPP nya tidak diberikan sampai dengan proses pertanggungjawabannya diselesaikan.</p>	

<p>(4) ASN wajib lapor capaian SKP yang tidak melakukan pelaporan tepat waktu yang ditentukan sesuai peraturan perundangan yang berlaku maka TPP SKP nya tidak diberikan sampai dengan proses pelaporan tersebut diselesaikan.</p> <p>(5) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), (3), dan (4) diberikan bulan selanjutnya setelah proses pelaporan dan pertanggungjawaban diselesaikan.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 46</p> <p>(1) Dalam hal terdapat perpindahan ASN antar PD yang memiliki nilai SAKIP PD dan capaian kinerja keuangan PD yang berbeda, maka nilai yang digunakan dalam penghitungan TPP adalah nilai capaian PD asal ASN berdasarkan penghitungan tahun sebelumnya (n- 1).</p> <p>(2) Nilai capaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan posisi ASN pada hari terakhir pada 1 (satu) tahun anggaran.</p> <p>(3) Dalam hal hukuman disiplin yang diberlakukan karena jabatan, maka penghitungan hukuman disiplin tidak berlaku pada pejabat pengganti.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 47</p> <p>(1) Alokasi anggaran TPP yang diberikan kepada pejabat dan pegawai Inspektorat Daerah lebih besar daripada PD lain dan lebih kecil dari Sekretariat Daerah yang ditetapkan oleh Bupati.</p> <p>(2) Alokasi anggaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai kemampuan keuangan Daerah.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 48</p> <p>(1) Insentif atau jasa pelayanan kesehatan dan sejenisnya masuk dalam kriteria TPP obyektif lainnya.</p> <p>(2) Insentif atau jasa pelayanan kesehatan dan sejenisnya dihitung tersendiri berdasar peraturan perundangan yang berlaku dengan tidak mengurangi pagu anggaran TPP secara umum.</p>	

<p>(3) Insentif atau jasa pelayanan kesehatan dan sejenisnya dapat diberikan kepada PD terkait sepanjang tidak memiliki indikator penghitungan dan pemberian yang sama dengan TPP.</p> <p>(4) Indikator sebagaimana dimaksud ayat (3) meliputi volume dan jenis kegiatan.</p> <p>(5) Tata cara, indikator dan besaran insentif atau jasa pelayanan kesehatan dan sejenisnya disesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 49</p> <p>(1) Dengan diberikannya TPP maka pemberian honor dilakukan secara selektif sesuai kebutuhan.</p> <p>(2) Honor sebagaimana dimaksud ayat (1) sesuai dengan standar harga satuan yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 50</p> <p>(1) Plt. a tau Plh. atau Pj. diberikan TPP tambahan, yang menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan, dengan penghitungan 30 (tiga puluh) hari kalender.</p> <p>(2) Ketentuan mengenai TPP tambahan, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau Pj. selain menerima TPP pada jabatan definitif juga diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh per seratus) dari TPP dalam jabatan sebagai Pit. atau Pih. atau Pj. pada jabatan yang dirangkapnya; b. pejabat setingkat yang merangkap Pit. atau Plh. a tau Pj. jabatan lain menerima TPP yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh per seratus) dari TPP yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya; c. pejabat satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau Pj. selain menerima TPP pada jabatan definitif juga diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua 	

<p>puluh per seratus) dari TPP dalam jabatan sebagai Pit. atau Pih. atau Pj. pada jabatan yang dirarigkannya; atau</p> <p>d. TPP tambahan bagi PNS yang merangkap sebagai Pit. atau Plh. atau Pj. dibayarkan dihitung mulai tanggal menjabat sebagai Pit. dan Pih atau Pj.</p>	
<p>Pasal 51</p> <p>Apabila dipandang perlu , Bupati dapat memberikan penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) kepada ASN yang akan ditetapkan dalam Keputusan Bupati.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB VII KETENTUAN PENUTUP</p> <p>Pasal 52</p> <p>Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku:</p> <p>(1) Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan dan Pelaksanaan Presensi Dalam Jaring di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri.</p> <p>(2) Peraturan Bupati Nomor 49 Tahun 2021 tentang Perubahan pertama atas Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan dan Pelaksanaan Presensi Dalam Jaring di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri.</p> <p>(3) Peraturan Bupati Nomor 75 Tahun 2021 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan dan Pelaksanaan Presensi Dalam Jaring di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri.</p> <p>(4) Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan dan Pelaksanaan Presensi Dalam Jaring di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri.</p> <p>dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.</p>	
<p>Pasal 53</p> <p>Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal II</p> <p>Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.</p>

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Wonogiri.	Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Wonogiri.
Ditetapkan di Wonogiri pada tanggal 2 November 2022 BUPATI WONOGIRI, ttd. JOKO SUTOPO	Ditetapkan di Wonogiri pada tanggal 6 September 2023 BUPATI WONOGIRI, ttd. JOKO SUTOPO
Diundangkan di Wonogiri pada tanggal 2 November 2022	Diundangkan di Wonogiri pada tanggal 6 September 2023
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN WONOGIRI, ttd. HARYONO	SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN WONOGIRI, ttd. HARYONO
Berita Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2022 Nomor 46	Berita Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2023 Nomor 40
LAMPIRAN	LAMPIRAN