

Matriks Perbandingan

PERATURAN BUPATI KLATEN NOMOR 13 TAHUN 2022 TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN SEBAGAIMANA TELAH DIUBAH DENGAN PERATURAN BUPATI KLATEN NOMOR 5 TAHUN 2023 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI KLATEN NOMOR 13 TAHUN 2022 TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN

Peraturan Bupati Klaten Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten	Peraturan Bupati Klaten Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Klaten Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA	DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI KLATEN,	BUPATI KLATEN,
Menimbang:	Menimbang:
<ul style="list-style-type: none"> a. bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam rangka meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan; b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan; c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten; 	<ul style="list-style-type: none"> a. bahwa untuk meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten, perlu mengubah Peraturan Bupati Klaten Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten; b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Klaten Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten;
Mengingat:	Mengingat:
<ul style="list-style-type: none"> 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

<ol style="list-style-type: none"> 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah; 3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736); 4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736); 5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400); 6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494); 7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841); 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Tahun 1950 Nomor 42); 3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736); Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3079); 4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736); Peraturan Daerah Kabupaten Kendal Nomor 2 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa di Kabupaten Kendal (Lembaran Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2017 Nomor 2 Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kendal Nomor 163); 5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);</p> <p>9. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);</p> <p>10. 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>11. Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2010 tentang Tarif Pemotongan dan Pengenaan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Yang Menjadi Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5174);</p> <p>12. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);</p> <p>13. 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</p>	<p>6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);</p> <p>7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);</p> <p>8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);</p> <p>9. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);</p> <p>10. Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2010 tentang Tarif Pemotongan dan Pengenaan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Yang Menjadi Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5174);</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);</p> <p>14. 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>15. 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>16. Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 10 Tahun 2009 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2009 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Nomor 49) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 10 Tahun 2009 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2018 Nomor 30, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Nomor 192);</p> <p>17. Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klaten (Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Nomor 138) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat</p>	<p>11. 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 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);</p> <p>12. 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>13. 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>14. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);</p> <p>15. 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>Daerah Kabupaten Klaten (Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2021 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Nomor 218);</p> <p>18. Peraturan Bupati Klaten Nomor 36 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten (Berita Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2016 Nomor 32);</p> <p>19. Peraturan Bupati Klaten Nomor 71 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Klaten (Berita Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2021 Nomor 71);</p>	<p>16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023;</p> <p>17. Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klaten (Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Nomor 138) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klaten (Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2021 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Nomor 218);</p> <p>18. Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2022 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Nomor 224);</p> <p>19. Peraturan Bupati Klaten Nomor 71 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Klaten (Berita Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2021 Nomor 71);</p> <p>20. Peraturan Bupati Klaten Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten (Berita Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2022 Nomor 13);</p>
<p style="text-align: center;">MEMUTUSKAN :</p> <p>Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN.</p>	<p style="text-align: center;">MEMUTUSKAN :</p> <p>Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI KLATEN NOMOR 13 TAHUN 2022 TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL</p>

	NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN.
<p style="text-align: center;">BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1</p> <p>Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Daerah adalah Kabupaten Klaten. 2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. 3. Bupati adalah Bupati Klaten. 4. 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan. 5. 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. 6. 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. 7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. 8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah. 	<p style="text-align: center;">Pasal I</p> <p>Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Klaten Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten (Berita Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2022 Nomor 13) diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketentuan Pasal 1 ditambahkan 2 (dua) angka yaitu angka 24 dan angka 25 sehingga berbunyi sebagai berikut: <p style="text-align: center;">Pasal 1</p> <p>Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Daerah adalah Kabupaten Klaten. 2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. 3. Bupati adalah Bupati Klaten. 4. 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan. 5. 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. 6. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk

<p>9. Tambahan Penghasilan Pegawai, yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan dalam bentuk uang di luar gaji dan tunjangan yang diberikan kepada Pegawai ASN yang bersumber APBD dan ditetapkan dengan Peraturan Bupati.</p> <p>10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi negara.</p> <p>11. Kelas jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional pada Perangkat Daerah yang merupakan hasil dari evaluasi jabatan.</p> <p>12. Standar Besaran TPP adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap kelas jabatan, yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>13. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah yang selanjutnya disebut IKF adalah kemampuan keuangan masing-masing daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.</p> <p>14. Indeks Kemahalan Konstruksi yang selanjutnya disingkat IKK adalah indeks harga yang menggambarkan tingkat kemahalan konstruksi dari kabupaten dibandingkan provinsi dimana kantor badan pemeriksa keuangan (BPK) pusat berada.</p> <p>15. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat IPPD adalah indeks yang terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan pemerintah daerah dengan bobot masing-masing sebesar 90% (sembilan puluh persen) dan 10% (sepuluh persen).</p> <p>16. Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.</p> <p>17. Sistem Informasi Pelaporan Kegiatan Abdi Satya Nagara adalah sistem informasi yang digunakan menilai prestasi kerja Pegawai ASN yang</p>	<p>jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.</p> <p>7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.</p> <p>8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.</p> <p>9. Tambahan Penghasilan Pegawai, yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan dalam bentuk uang di luar gaji dan tunjangan yang diberikan kepada Pegawai ASN yang bersumber APBD dan ditetapkan dengan Peraturan Bupati.</p> <p>10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi negara.</p> <p>11. Kelas jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional pada Perangkat Daerah yang merupakan hasil dari evaluasi jabatan.</p> <p>12. Standar Besaran TPP adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap kelas jabatan, yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>13. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah yang selanjutnya disebut IKF adalah kemampuan keuangan masing-masing daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.</p> <p>14. Indeks Kemahalan Konstruksi yang selanjutnya disingkat IKK adalah indeks harga yang menggambarkan tingkat kemahalan konstruksi dari kabupaten dibandingkan provinsi dimana kantor badan pemeriksa keuangan (BPK) pusat berada.</p> <p>15. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat IPPD adalah indeks yang terdiri atas variabel pengungkit</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai ASN yang dilakukan berdasar sistem sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.</p> <p>18. Capaian Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.</p> <p>19. Kehadiran Kerja adalah kehadiran ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya sesuai ketentuan hari dan jam kerja.</p> <p>20. Tugas belajar adalah tugas yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada PNS yang terpilih untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi baik di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dibiayai oleh Pemerintah Daerah, instansi atau lembaga Pemerintah maupun organisasi swasta yang sah berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.</p> <p>21. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Organisasi Perangkat Daerah atau Unit Kerja pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan, dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.</p> <p>22. Pelaksana tugas yang selanjutnya disebut Plt adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi mandat/ditunjuk untuk melaksanakan tugas rutin dari pejabat struktural definitif yang tidak dapat melaksanakan tugas karena berhalangan tetap.</p> <p>23. Penjabat Sekretaris Daerah adalah pejabat sementara untuk jabatan sekretaris daerah kabupaten yang berhalangan melaksanakan tugasnya atau terjadi kekosongan sekretaris daerah.</p>	<p>dan variabel hasil terkait penyelenggaraan pemerintah daerah dengan bobot masing-masing sebesar 90% (sembilan puluh persen) dan 10% (sepuluh persen).</p> <p>16. Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.</p> <p>17. Sistem Informasi Pelaporan Kegiatan Abdi Satya Nagara adalah sistem informasi yang digunakan menilai prestasi kerja Pegawai ASN yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai ASN yang dilakukan berdasar sistem sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.</p> <p>18. Capaian Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.</p> <p>19. Kehadiran Kerja adalah kehadiran ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya sesuai ketentuan hari dan jam kerja.</p> <p>20. Tugas belajar adalah tugas yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada PNS yang terpilih untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi baik di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dibiayai oleh Pemerintah Daerah, instansi atau lembaga Pemerintah maupun organisasi swasta yang sah berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.</p> <p>21. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Organisasi Perangkat Daerah atau Unit Kerja pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan, dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.</p> <p>22. Pelaksana tugas yang selanjutnya disebut Plt adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi mandat/ditunjuk untuk melaksanakan tugas rutin</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>dari pejabat struktural definitif yang tidak dapat melaksanakan tugas karena berhalangan tetap.</p> <p>23. Penjabat Sekretaris Daerah adalah pejabat sementara untuk jabatan sekretaris daerah kabupaten yang berhalangan melaksanakan tugasnya atau terjadi kekosongan sekretaris daerah.</p> <p>24. Kinerja individu adalah kemampuan kerja yang dicapai ASN oleh pegawai ASN pada periode tertentu.</p> <p>25. Kinerja perangkat daerah adalah kemampuan kerja yang dicapai Perangkat Daerah pada periode tertentu.</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 2</p> <p>(1) Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan TPP setiap bulan.</p> <p>(2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghapuskan hak Pegawai ASN untuk menerima honorarium sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan.</p> <p>(3) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan kepada:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pegawai ASN formasi jabatan fungsional Guru dan Pengawas Sekolah; b. Pegawai ASN yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan hak-hak kepegawaiannya; c. Pegawai ASN Daerah yang diperbantukan, dipekerjakan atau ditugaskan di luar instansi Pemerintah Daerah sepanjang diberikan tambahan penghasilan atau sebutan lain oleh Instansi tempat diperbantukan; d. Pegawai ASN Daerah yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; e. Pegawai ASN Daerah yang melaksanakan tugas belajar. 	
<p>BAB II PRINSIP PEMBERIAN TPP</p>	

<p style="text-align: center;">Pasal 3</p> <p>Prinsip pemberian TPP adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan; b. Akuntabel dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; c. Proporsionalitas dimaksudkan pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai; d. Efektif dan efisien dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan; e. Keadilan dan kesetaraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai ASN; f. Kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai ASN; g. Optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah. 	
<p style="text-align: center;">BAB III STANDAR BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN Pasal 4</p> <p>Standar Besaran TPP ditetapkan berdasarkan pada parameter sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kelas Jabatan; b. IKF; c. IKK; d. IPPD; dan e. Besaran Tunjangan Kinerja Badan Pemeriksa Keuangan per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. 	

<p style="text-align: center;">Pasal 5</p> <p>(1) Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a merupakan tingkatan jabatan struktural, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana pada Perangkat Daerah yang merupakan hasil dari evaluasi jabatan.</p> <p>(2) Dalam hal terdapat perubahan kelas jabatan yang belum di validasi oleh Kementerian yang berwenang, tetap menggunakan kelas jabatan sebelumnya.</p> <p>(3) Dalam hal terdapat nama/nomenklatur jabatan yang belum tersedia kotak/wadah jabatan dalam peta dan/atau belum ditetapkan kelas jabatannya, maka diberikan kelas jabatan yang terendah dari jenis jabatan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	<p>2. Ketentuan Pasal 5 ayat (2) dihapus, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 5</p> <p>(1) Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a merupakan tingkatan jabatan struktural, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana pada Perangkat Daerah yang merupakan hasil dari evaluasi jabatan.</p> <p>(2) Dihapus.</p> <p>(3) Dalam hal terdapat nama/nomenklatur jabatan yang belum tersedia kotak/wadah jabatan dalam peta dan/atau belum ditetapkan kelas jabatannya, maka diberikan kelas jabatan yang terendah dari jenis jabatan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 6</p> <p>IKF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b ditetapkan sebesar 0,7 (nol koma tujuh).</p>	<p>3. Ketentuan Pasal 6 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 6</p> <p>IKF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dihitung berdasarkan bobot kategori kapasitas fiskal dalam penentuan besaran TPP ASN adalah sebagai berikut :</p> <p>a. Kelompok kapasitas fiskal sangat tinggi : Bobot 1</p> <p>b. Kelompok kapasitas fiskal tinggi : Bobot 0.85</p> <p>c. Kelompok kapasitas fiskal sedang : Bobot 0.7</p> <p>d. Kelompok kapasitas fiskal rendah : Bobot 0.55; dan</p> <p>e. Kelompok kapasitas fiskal sangat rendah : Bobot 0.4</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 7</p> <p>(1) IKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c dihitung dengan membandingkan IKK Daerah dengan IKK Pemerintah Kota Jakarta Pusat.</p> <p>(2) IKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebesar 0,87 (nol koma delapan puluh tujuh).</p>	<p>4. Ketentuan Pasal 7 ayat (2) dihapus, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 7</p> <p>(1) IKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c dihitung dengan membandingkan IKK Daerah dengan IKK Pemerintah Kota Jakarta Pusat.</p> <p>(2) Dihapus.</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 8</p>	

<p>IPPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan Pemerintah Daerah.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 9</p> <p>(1) Komponen variabel pengungkit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Opini Laporan Keuangan dengan bobot 30% (tiga puluh persen); b. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dengan bobot 25% (dua puluh lima persen); c. Kematangan Penataan Perangkat Daerah dengan bobot 10% (sepuluh persen); d. Indeks Inovasi Daerah dengan bobot 3% (tiga persen); e. Prestasi Kerja Pemerintah Daerah dengan bobot 18% (delapan belas persen); f. Rasio Belanja Perjalanan Dinas dengan bobot 2% (dua persen); dan g. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah dengan bobot 2% (dua persen). <p>(2) Hasil perhitungan variabel pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Opini Laporan Keuangan WTP dengan nilai 1000 (seribu); b. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) sangat tinggi dengan nilai 1000 (seribu); c. Kematangan Penataan Perangkat Daerah sedang, dengan nilai 600 (enam ratus); d. Indeks Inovasi Daerah sebesar 1000 (seribu) dengan nilai 1000 (seribu); e. Prestasi Kerja Pemerintah Belum dilakukan Penilaian dengan nilai 200 (dua ratus); f. Rasio Belanja Perjalanan Dinas 5,52% (lima koma lima puluh dua persen) dengan nilai 600 (enam ratus); dan g. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 57,55 (lima puluh tujuh koma lima puluh lima persen) dengan nilai 400 (empat ratus). 	<p>5. Ketentuan Pasal 9 ayat (2) dihapus, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 9</p> <p>(1) Komponen variabel pengungkit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Opini Laporan Keuangan dengan bobot 30% (tiga puluh persen); b. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dengan bobot 25% (dua puluh lima persen); c. Kematangan Penataan Perangkat Daerah dengan bobot 10% (sepuluh persen); d. Indeks Inovasi Daerah dengan bobot 3% (tiga persen); e. Prestasi Kerja Pemerintah Daerah dengan bobot 18% (delapan belas persen); f. Rasio Belanja Perjalanan Dinas dengan bobot 2% (dua persen); dan g. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah dengan bobot 2% (dua persen). <p>(2) Dihapus.</p>

<p style="text-align: center;">Pasal 10</p> <p>(1) Komponen variabel hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 terdiri atas Indeks Pembangunan Manusia dengan bobot 6% (enam persen) dan Indeks Gini Ratio dengan bobot 4% (empat persen).</p> <p>(2) Hasil perhitungan komponen variabel hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:</p> <p>a. Indeks Pembangunan Manusia sebesar 74,79 (tujuh puluh empat koma tujuh puluh sembilan) dengan nilai 750 (tujuh ratus lima puluh);</p> <p>b. Indeks Gini Ratio sebesar 0,35 (nol koma tiga puluh lima) dengan nilai 1000 (seribu).</p>	<p>6. Ketentuan Pasal 10 ayat (2) dihapus, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 10</p> <p>(1) Komponen variabel hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 terdiri atas Indeks Pembangunan Manusia dengan bobot 6% (enam persen) dan Indeks Gini Ratio dengan bobot 4% (empat persen).</p> <p>(2) Dihapus.</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 11</p> <p>(1) Hasil perhitungan Skor Kategori IPPD sebesar 781 (tujuh ratus delapan puluh satu) dengan bobot 0,9 (nol koma sembilan) melalui perhitungan sebagai berikut:</p> $\begin{aligned} \text{Skor Kategori IPPD} &= (\text{variable pengungkit}) + (\text{variable hasil}) \\ &= (\sum ((0,3 \times \text{SOLK}) + (0,25 \times \text{SLPPD}) + (0,1 \times \text{SKPPD}) + (0,03 \times \text{SIID}) + (0,18 \times \text{SPKPD}) + (0,02 \times \text{SRBPD}) + (0,02 \times \text{SIRBPD})) + (\sum (0,06 \times \text{SIPM}) + (0,04 \times \text{SIGR}))) \\ &= (300 + 250 + 60 + 30 + 36 + 12 + 8) + (45 + 40) \\ &= 781 \end{aligned}$ <p>(2) Berdasarkan perhitungan Skor Kategori IPPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh skor 781 (tujuh ratus delapan puluh satu).</p>	<p>7. Ketentuan Pasal 11 dihapus.</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 12</p> <p>(1) Penetapan Standar Besaran TPP dihitung dengan menggunakan rumus: Standar Besaran TPP = Indeks TPP x Besaran Tunjangan Kinerja BPKRI per kelas jabatan.</p> <p>(2) Hasil perhitungan Indeks TPP Pemerintah Daerah sebesar 0,550 (nol koma lima ratus lima puluh) melalui perhitungan sebagai berikut: Indeks TPP = IKF x IKK x IPPD</p>	<p>8. Ketentuan Pasal 12 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 12</p> <p>(1) Penetapan Standar Besaran TPP dihitung dengan menggunakan rumus: Standar Besaran TPP = Indeks TPP x Besaran Tunjangan Kinerja BPKRI per kelas jabatan.</p>

<p style="text-align: center;">= 0,7 x 0,87 x 0,90 = 0,551</p> <p>(3) Besaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat(2)disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah.</p> <p>(4) Standar Besaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan dengan Keputusan Bupati.</p>	<p>(2) Standar besaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.</p> <p>(3) Prosentase dan besaran pemberian TPP disesuaikan dengan Kemampuan Keuangan Daerah.</p> <p>(4) Prosentase dan besaran pemberian TPP Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.</p>
<p style="text-align: center;">BAB IV KRITERIA PEMBERIAN TPP Pasal 13</p> <p>TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, diberikan berdasarkan kriteria:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. TPP berdasarkan beban kerja; b. TPP berdasarkan prestasi kerja; c. TPP berdasarkan tempat bertugas; d. TPP berdasarkan kondisi kerja; e. TPP berdasarkan kelangkaan profesi; f. TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya. 	
<p style="text-align: center;">Pasal 14</p> <p>TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a diberikan kepada Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah.</p>	<p>9. Ketentuan Pasal 14 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut: Pasal 14</p> <p>TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a diberikan kepada Pegawai ASN sesuai dengan analisis beban kerja.</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 15</p> <p>TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b diberikan kepada perangkat daerah dan/atau pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah yang mempunyai prestasi kerja.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 16</p> <p>TPP berdasarkan tempat bertugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf c diberikan kepada pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.</p>	

<p style="text-align: center;">Pasal 17</p> <p>TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf d diberikan kepada pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki resiko tinggi.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 18</p> <p>(1) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf e diberikan kepada pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah.</p> <p>(2) Pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Sekretaris Daerah.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 19</p> <p>TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf f disesuaikan dengan kondisi Keuangan Daerah yang diatur tersendiri.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 20</p> <p>Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria, persentase dan besaran TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a sampai dengan huruf e ditetapkan dengan Keputusan Bupati.</p>	<p>10. Ketentuan Pasal 20 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 20</p> <p>Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria pemberian TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a sampai dengan huruf e ditetapkan dengan Keputusan Bupati.</p>
<p style="text-align: center;">BAB V PEMBAYARAN TPP Bagian Kesatu Umum Pasal 21</p> <p>(1) Kepala SKPD sebagai Pengguna Anggaran dapat membayar TPP kepada ASN yang memenuhi persyaratan di lingkungan SKPD yang bersangkutan.</p> <p>(2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. telah menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Laporan Harta Kekayaan bagi ASN wajib lapor; b. tidak menguasai barang milik daerah secara tidak sah; 	

<ul style="list-style-type: none"> c. bagi ASN yang wajib mengembalikan kerugian daerah, telah memenuhi kewajibannya untuk membayar ganti rugi; d. berkomitmen tidak menerima gratifikasi yang dilarang dalam Peraturan Perundang-undangan; dan e. berkomitmen melaporkan penerimaan gratifikasi yang dilarang dalam Peraturan Perundang-undangan. 	
<p style="text-align: center;">Pasal 22</p> <p>Pembayaran TPP dilakukan berdasarkan penghitungan kinerja individu yang terdiri dari produktivitas kerja dengan bobot 60% (enam puluh persen) dan disiplin kerja dengan bobot 40% (empat puluh persen).</p>	<p>11. Ketentuan Pasal 22 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 22</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Pembayaran TPP dilakukan berdasarkan penilaian kinerja individu dan/atau kinerja perangkat daerah. (2) Penilaian Kinerja individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari produktivitas kerja dengan bobot 60% (enam puluh persen) dan disiplin kerja dengan bobot 40% (empat puluh persen). (3) Penilaian kinerja perangkat daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati tersendiri.
<p style="text-align: center;">Pasal 23</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 diukur dari capaian kinerja bulanan yang disusun berdasarkan sasaran dan target kinerja individu yang ditetapkan pada awal tahun atau pada saat mutasi jabatan. (2) Produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan prosentase dari nilai capaian kinerja berdasarkan kriteria sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> a. 100% (seratus persen) apabila mencapai nilai sangat baik dan baik; b. 85% (delapan puluh lima persen) apabila mencapai nilai cukup; c. 70% (tujuh puluh persen) apabila mencapai nilai kurang; d. 55% (lima puluh lima persen) apabila mencapai nilai sangat kurang; e. 0% (nol persen) apabila nilai 0. 	<p>12. Ketentuan Pasal 23 ayat (2) diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 23</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) diukur dari capaian kinerja bulanan yang disusun berdasarkan sasaran dan target kinerja individu yang ditetapkan pada awal tahun atau pada saat mutasi jabatan. (2) Produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan prosentase dari predikat kinerja pegawai berdasarkan kriteria sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> a. 100% (seratus persen) apabila mencapai nilai sangat baik dan baik; b. 85% (delapan puluh lima persen) apabila mencapai nilai Butuh perbaikan; c. 70% (tujuh puluh persen) apabila mencapai nilai kurang;

	<p>d. 55% (lima puluh lima persen) apabila mencapai nilai sangat kurang;</p> <p>e. 0% (nol persen) apabila nilai 0.</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 24</p> <p>(1) Produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 dihitung dengan menggunakan aplikasi e-kinerja.</p> <p>(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai e-kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati tersendiri.</p>	<p>13. Ketentuan Pasal 24 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 24</p> <p>(1) Produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 dihitung dengan menggunakan aplikasi Sepakat.</p> <p>(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai aplikasi Sepakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati tersendiri.</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 25</p> <p>(1) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dilakukan berdasarkan rekapitulasi Daftar Presensi Pegawai ASN pada bulan berkenaan dengan aplikasi presensi.</p> <p>(2) Disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan persentase kehadiran dan pemenuhan jam kerja setiap bulan, dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <p>a. diberikan pengurangan tambahan penghasilan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sebesar 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja; dan 2) Paling banyak sebesar 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja tanpa alasan. <p>b. Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan tambahan penghasilan dari penilaian disiplin kerja sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sebesar 0,5% (nol koma lima persen) apabila terlambat masuk kerja mulai dari 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit per hari kerja; 2) Sebesar 1% (satu persen) apabila terlambat masuk kerja mulai dari 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit per hari kerja; 	<p>14. Ketentuan Pasal 25 ayat (3) diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 25</p> <p>(1) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dilakukan berdasarkan rekapitulasi Daftar Presensi Pegawai ASN pada bulan berkenaan dengan aplikasi presensi.</p> <p>(2) Disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan persentase kehadiran dan pemenuhan jam kerja setiap bulan, dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <p>a. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan tambahan penghasilan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sebesar 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja; dan 2. Paling banyak sebesar 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja tanpa alasan. <p>b. Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan tambahan penghasilan dari penilaian disiplin kerja sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sebesar 0,5% (nol koma lima persen) apabila terlambat masuk kerja mulai dari 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit per hari kerja;

<p>3) Sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) apabila terlambat masuk kerja mulai dari 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit per hari kerja;</p> <p>4) Sebesar 1,5% (satu koma lima persen) apabila terlambat masuk kerja lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit;</p> <p>c. Pegawai ASN yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, diberikan pengurangan tambahan penghasilan dari penilaian disiplin kerjasebagai berikut :</p> <p>1) Sebesar 0,5% (nol koma lima persen) apabila meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya mulai dari 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit per hari kerja;</p> <p>2) Sebesar 1% (nol koma lima persen) apabila meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya mulai dari 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit per hari kerja;</p> <p>3) Sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) apabila meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya mulai dari 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit per hari kerja;</p> <p>4) Sebesar 1,5% (satu koma lima persen) apabila meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit;</p> <p>(3) Pegawai ASN yang mengambil hak atas cuti pada bulan berjalan diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebagai berikut :</p> <p>a. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja karena cuti sakit diatur sebagai berikut :</p> <p>1. cuti sakit sampai dengan 8 (delapan) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulandiberikan pengurangan sebesar 0% (nol persen);</p> <p>2. cuti sakit 9 (sembilan) hari kerja sampai dengan 14 (empat belas) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulandiberikan pengurangan sebesar 20% (dua puluh persen);</p>	<p>2. Sebesar 1% (satu persen) apabila terlambat masuk kerja mulai dari 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit per hari kerja;</p> <p>3. Sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) apabila terlambat masuk kerja mulai dari 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit per hari kerja;</p> <p>4. Sebesar 1,5% (satu koma lima persen) apabila terlambat masuk kerja lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit.</p> <p>c. Pegawai ASN yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, diberikan pengurangan tambahan penghasilan dari penilaian disiplin kerja sebagai berikut :</p> <p>1. Sebesar 0,5% (nol koma lima persen) apabila meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya mulai dari 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit per hari kerja;</p> <p>2. Sebesar 1% (nol koma lima persen) apabila meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya mulai dari 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit per hari kerja;</p> <p>3. Sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) apabila meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya mulai dari 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit per hari kerja;</p> <p>4. Sebesar 1,5% (satu koma lima persen) apabila meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit.</p> <p>(3) Pegawai ASN yang mengambil hak atas cuti pada bulan berjalan diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebagai berikut :</p> <p>a. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja karena cuti sakit diatur sebagai berikut :</p> <p>1. cuti sakit sampai dengan 8 (delapan) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan atau cuti sakit karena pandemi diberikan pengurangan sebesar 0% (nol persen);</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<ol style="list-style-type: none"> 3. cuti sakit 15 (lima belas) hari kerja sampai dengan 18 (delapan belas) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 40% (empat puluh persen); 4. cuti sakit lebih dari 18 (delapan belas) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 60% (enam puluh persen); <p>b. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja karena cuti alasan penting diatur sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. cuti alasan penting sampai dengan 6 (enam) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 0% (nol persen); 2. cuti alasan penting 7 (tujuh) hari kerja sampai dengan 12 (dua belas) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 20% (dua puluh persen); 3. cuti alasan penting 13 (tiga belas) hari kerja sampai dengan 18 (delapan belas) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 40% (empat puluh persen); 4. cuti alasan penting lebih dari 18 (delapan belas) hari kerja akumulasi sampai dengan 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 60% (enam puluh persen); <p>c. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja karena cuti tahunan diatur sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. cuti tahunan sampai dengan 6 (enam) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 0% (nol persen); 2. cuti tahunan 7 (tujuh) hari kerja sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 25% (dua puluh lima persen); 3. cuti tahunan 11 (sebelas) hari kerja sampai dengan 14 (empat belas) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 50% (lima puluh persen); 	<ol style="list-style-type: none"> 2. cuti sakit 9 (sembilan) hari kerja sampai dengan 14 (empat belas) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 20% (dua puluh persen); 3. cuti sakit 15 (lima belas) hari kerja sampai dengan 18 (delapan belas) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 40% (empat puluh persen); 4. cuti sakit lebih dari 18 (delapan belas) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 60% (enam puluh persen). <p>b. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja karena cuti alasan penting diatur sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. cuti alasan penting sampai dengan 6 (enam) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 0% (nol persen); 2. cuti alasan penting 7 (tujuh) hari kerja sampai dengan 12 (dua belas) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 20% (dua puluh persen); 3. cuti alasan penting 13 (tiga belas) hari kerja sampai dengan 18 (delapan belas) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 40% (empat puluh persen); 4. cuti alasan penting lebih dari 18 (delapan belas) hari kerja akumulasi sampai dengan 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 60% (enam puluh persen); 5. cuti alasan penting karena bencana alam diberikan pengurangan 0% (nol persen). <p>c. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja karena cuti tahunan diatur sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. cuti tahunan sampai dengan 6 (enam) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 0% (nol persen);
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>4. cuti tahunan lebih dari 14(empat belas) hari kerjaakumulasi dalam 1 (satu) bulandiberikan pengurangan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen).</p> <p>d. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja karena cuti besar, cuti melahirkan, cuti di luar tanggungan Negara, tugas belajar, diperbantukan/ditugaskan pada instansi di luar Pemerintah Daerah, dan diberhentikan sementara tidak pada awal bulan, pada bulan tersebut akan dilakukan pengurangan TPP diatur sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam hal pegawai ASN mengambil cuti 16 (enam belas) hari kerja sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja akumulasi pada bulanberjalan diberikan pengurangan sebesar 75% (tujuh puluhlima persen); 2. Dalam hal pegawai ASN mengambil cuti 10 (sepuluh) hari kerja sampai dengan 15 (lima belas) hari kerjaakumulasi pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 50% (lima puluh persen); dan 3. Dalam hal pegawai ASN mengambil cuti 4 (empat) hari kerja sampai dengan 9 (sembilan) hari kerjaakumulasi pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 25% (dua puluh lima persen). 	<ol style="list-style-type: none"> 2. cuti tahunan 7 (tujuh) hari kerja sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 25% (dua puluh lima persen); 3. cuti tahunan 11 (sebelas) hari kerja sampai dengan 14 (empat belas) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 50% (lima puluh persen); 4. cuti tahunan lebih dari 14 (empat belas) hari kerja akumulasi dalam 1 (satu) bulan diberikan pengurangan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen). <p>d. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja karena cuti melahirkan diatur sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam hal pegawai ASN mengambil cuti melahirkan 16 (enam belas) hari kerja sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja akumulasi pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 30% (tiga puluh persen); 2. Dalam hal pegawai ASN mengambil cuti melahirkan 10 (sepuluh) hari kerja sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja akumulasi pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 20% (dua puluh persen); dan 3. Dalam hal pegawai ASN mengambil cuti melahirkan 4 (empat) hari kerja sampai dengan 9 (sembilan) hari kerja akumulasi pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 10% (sepuluh persen). <p>e. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja karena cuti besar, cuti di luar tanggungan Negara, tugas belajar, diperbantukan/ditugaskan pada instansi di luar Pemerintah Daerah, dan diberhentikan sementara tidak pada awal bulan, pada bulan tersebut akan dilakukan pengurangan TPP diatur sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam hal pegawai ASN mengambil cuti 16 (enam belas) hari kerja sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja akumulasi
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen);</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Dalam hal pegawai ASN mengambil cuti 10 (sepuluh) hari kerja sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja akumulasi pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 50% (lima puluh persen); dan 3. Dalam hal pegawai ASN mengambil cuti 4 (empat) hari kerja sampai dengan 9 (sembilan) hari kerja akumulasi pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 25% (dua puluh lima persen).
<p style="text-align: center;">Pasal 26</p> <p>PNS yang ditunjuk/diangkat sebagai PenjabatSekretaris Daerah diberikan TPP sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pejabat yang ditugaskan merangkap sebagaiPenjabatSekretaris Daerahdiberikan TPP yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP yang lebih rendah. b. TPP tambahan bagi PNS yang merangkap sebagai PenjabatSekretaris Daerahdibayarkan pada bulan berikutnya terhitung mulai tanggal menjabat sebagai PenjabatSekretaris Daerah. 	
<p style="text-align: center;">Pasal 27</p> <p>(1) TPP bagi PNS yang ditunjuk/diangkat sebagai pelaksana tugas/Plt. pada jabatan struktural tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah ditetapkan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt. diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP jabatan yang dirangkapnya; b. Pejabat setingkat yang merangkap Plt. jabatan lain menerima TPP yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP yang lebih rendah. c. Pejabat satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai Plt. 	<p>15. Ketentuan Pasal 27 ayat (1), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 27</p> <p>(1) TPP bagi PNS yang ditunjuk/diangkat sebagai pelaksana tugas/Plt. pada jabatan struktural tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah ditetapkan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt. diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP jabatan yang dirangkapnya; b. Pejabat setingkat yang merangkap Plt. jabatan lain menerima TPP yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP yang lebih rendah.

<p>menerima TPP ASN pada jabatan TPP ASN yang tertinggi; dan d. TPP tambahan bagi PNS yang merangkap sebagai Plt dibayarkan pada bulan berikutnya terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt.</p> <p>(2) Bagi PNS yang diberikan tugas tambahan sebagai pelaksana harian/Plh. dapat diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP jabatan yang dirangkapnya, apabila pejabat definitifnya tidak dapat menjalankan tugas secara berturut-turut minimal 1 (satu) bulan kalender pada bulan yang sama.</p> <p>(3) Bagi Pejabat Struktural yang disetarakan kedalam Jabatan Fungsional, dan diberi tugas tambahan sebagai Koordinator/Subkoordinator diberikan TPP berdasarkan kelas jabatan pada Jabatan Struktural sebelumnya.</p> <p>(4) Bagi PNS Jabatan Struktural atau Jabatan Fungsional lainnya yang diberi tugas tambahan sebagai Koordinator diberi TPP setara jabatan administrator kelas 11 (sebelas) pada perangkat daerah yang bersangkutan.</p> <p>(5) Bagi PNS Jabatan Struktural atau Jabatan Fungsional lainnya yang diberi tugas tambahan sebagai Subkoordinator diberi TPP setara jabatan Pengawas pada perangkat daerah yang bersangkutan.</p> <p>(6) Bagi PNS Jabatan Pelaksana maupun Jabatan Fungsional lainnya yang diberi tugas tambahan sebagai Subkoordinator diberikan TPP setara jabatan pengawas kelas 8 (delapan) pada perangkat daerah yang bersangkutan.</p> <p>(7) Bagi PNS yang diberi tugas tambahan sebagai bendahara diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh perseratus) dari TPP Jabatan Bendahara.</p>	<p>c. Pejabat satu tingkat di bawah pejabat definitif yang merangkap sebagai Plt. menerima TPP ASN pada jabatan TPP ASN yang tertinggi ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP yang lebih rendah; dan</p> <p>d. TPP tambahan bagi PNS yang merangkap sebagai Plt dibayarkan pada bulan berikutnya terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt.</p> <p>(2) Bagi PNS yang diberikan tugas tambahan sebagai pelaksana harian/Plh. dapat diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP jabatan yang dirangkapnya, apabila pejabat definitifnya tidak dapat menjalankan tugas secara berturut-turut minimal 1 (satu) bulan kalender pada bulan yang sama.</p> <p>(3) Bagi Pejabat Struktural yang disetarakan ke dalam Jabatan Fungsional, dan diberi tugas tambahan sebagai Koordinator/Subkoordinator/dengan sebutan lain diberikan TPP berdasarkan kelas jabatan pada Jabatan Struktural sebelumnya.</p> <p>(4) Bagi PNS Jabatan Struktural atau Jabatan Fungsional lainnya yang diberi tugas tambahan sebagai Koordinator/dengan sebutan lain diberi TPP setara jabatan administrator kelas 11 (sebelas) pada perangkat daerah yang bersangkutan.</p> <p>(5) Bagi PNS Jabatan Struktural atau Jabatan Fungsional lainnya yang diberi tugas tambahan sebagai Subkoordinator/dengan sebutan lain diberi TPP setara jabatan Pengawas pada perangkat daerah yang bersangkutan.</p> <p>(6) Bagi PNS Jabatan Pelaksana maupun Jabatan Fungsional lainnya yang diberi tugas tambahan sebagai Subkoordinator/dengan sebutan lain diberikan TPP setara jabatan pengawas kelas 8 (delapan) pada perangkat daerah yang bersangkutan.</p> <p>(7) Bagi PNS yang diberi tugas tambahan sebagai bendahara diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh perseratus) dari TPP Jabatan Bendahara.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p style="text-align: center;">Pasal 28</p> <p>TPP dapat diberikan kepada CPNS, PPPK, PNS yang diaktifkan kembali dan PNS yang mutasi ke Pemerintah Daerah setelah bekerja sekurang-kurangnya selama 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal melaksanakan tugas sepanjang tersedia anggaran.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 29</p> <p>PPPK diberikan TPP pada kelas jabatan terendah sesuai dengan jenjang pendidikan saat pengangkatan pertama.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 30</p> <p>Bagi Pegawai ASN yang mendapatkan kenaikan dan/atau penurunan kelas jabatan, diberikan TPP sesuai kelas jabatan yang baru mulai bulan berikutnya sepanjang tersedia anggaran.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 31</p> <p>Bagi Pegawai ASN yang mengalami mutasi jabatan antar Perangkat Daerah/Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah, TPP diatur sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. apabila mulai bekerja secara nyata melaksanakan tugas atau menduduki jabatan antara tanggal 1 (satu) sampai dengan tanggal 10 (sepuluh), maka diberikan sesuai jabatan yang baru pada bulan berjalan sepanjang tersedia anggaran. b. apabila mulai bekerja secara nyata melaksanakan tugas atau menduduki jabatan setelah tanggal 10 (sepuluh), maka diberikan sesuai jabatan yang baru pada bulan berikutnya sepanjang tersedia anggaran. 	
<p style="text-align: center;">Bagian Kedua Pencairan TPP Pasal 32</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) TPP diberikan kepada Pegawai ASN setiap bulan, paling cepat minggu kedua bulan berikutnya. (2) Khusus TPP pada bulan Desember, diberikan 100% (seratus persen) pada bulan Desember minggu ketiga, dengan melampirkan surat kesanggupan menyelesaikan pekerjaan sampai akhir tahun. 	

<p>(3) Pengembalian penghitungan kelebihan pembayaran TPP bulan Desember paling lambat tanggal 20 (dua puluh) bulan Januari tahun berikutnya.</p> <p>(4) Besaran TPP Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pajak dan potongan asuransi kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 33</p> <p>(1) Bendahara Pengeluaran mengajukan SPP-LS kepada Pengguna Anggaran.</p> <p>(2) Pengajuan SPP-LS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada Peraturan Bupati tentang pedoman pelaksanaan penatausahaan keuangan daerah, dengan dilampiri :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Daftar presensi setiap bulan; b. Surat Perintah dari pejabat yang berwenang bagi ASN yang sedang menjalani tugas kedinasan; c. Daftar rincian perhitungan TPP. <p>(3) Dalam hal dokumen Surat Permintaan Pembayaran Langsung (SPP-LS) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dinyatakan lengkap dan sah, Pengguna Anggaran menerbitkan Surat Perintah Membayar Langsung (SPM-LS).</p> <p>(4) Kelengkapan dokumen Surat Perintah Membayar Langsung (SPM-LS) untuk penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana Langsung (SP2D-LS) berpedoman pada Peraturan Bupati tentang pedoman pelaksanaan penatausahaan keuangan daerah dengan dilampiri Daftar rincian perhitungan TPP.</p> <p>(5) Berdasarkan ajuan Surat Perintah Membayar Langsung (SPM-LS) sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Bendahara Umum Daerah/Kuasa Bendahara Umum Daerah melakukan penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana Langsung (SP2D-LS).</p> <p>(6) Format Daftar presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran I Peraturan Bupati ini.</p>	

<p>(7) Format Daftar rincian perhitungan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran II Peraturan Bupati ini.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB VI PENGHENTIAN TAMBAHAN PENGHASILAN Pasal 34</p> <p>(1) Pemberian TPP dihentikan apabila ASN:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. meninggal dunia; b. mutasi keluar daerah; c. pensiun; dan d. diberhentikan sementara atau dinonaktifkan hak-hak kepegawaiannya. <p>(2) ASN yang meninggal dunia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, maka pembayaran TPP padabulan tersebut diberikan sebesar 100% (seratuspersen) tanpa memperhitungkan produktivitas kerja maupun disiplin kerja dalam e-kinerja.</p> <p>(3) Penghentian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terhitung mulai tanggal 1 (satu) pada bulan selanjutnya.</p> <p>(4) Penghentian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf c dan huruf d terhitung mulai tanggal berlakunya surat keterangan atau surat keputusan.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB VII PEMBIAYAAN Pasal 35</p> <p>Pemberian TPP kepada Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Klaten.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB VIII KETENTUAN LAIN-LAIN Pasal 36</p>	

<p>(1) Bagi ASN yang dijatuhi hukuman disiplin ringan dikenakan pengurangan TPP sebesar 25% (dua puluh persen) dari besaran TPP selama 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal penjatuhan hukuman disiplin.</p> <p>(2) Bagi ASN yang dijatuhi hukuman disiplin sedang dikenakan pengurangan TPP sebesar 25% (dua puluh persen) dari besaran TPP selama 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal penjatuhan hukuman disiplin.</p> <p>(3) Bagi ASN yang dijatuhi hukuman disiplin berat dikenakan pengurangan TPP sebesar 25% (dua puluh persen) dari besaran TPP selama 9 (sembilan) bulan terhitung sejak tanggal penjatuhan hukuman disiplin.</p> <p>(4) Penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan setelah tanggal 15 (lima belas) maka pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dimulai pada bulan berikutnya.</p> <p>(5) Pengurangan terkait pelanggaran hukuman disiplin diberlakukan untuk produktivitas kerja dan disiplin kerja.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 37</p> <p>Pelaksanaan pemberian TPP pegawai ASN diberikan mulai Tahun Anggaran 2022.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB IX KETENTUAN PENUTUP</p> <p style="text-align: center;">Pasal 38</p> <p>Dengan ditetapkannya Peraturan Bupati ini, maka Peraturan Bupati Klaten Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten (Berita Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2020 Nomor 15) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Klaten Nomor 31 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Klaten Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Aparatur Sipil Negara di</p>	

Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten (Berita Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2021 Nomor 31) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.	
Pasal 39	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 Klaten.	Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Klaten.
Ditetapkan di Klaten pada tanggal 17 Maret 2022 BUPATI KLATEN, ttd SRI MULYANI	Ditetapkan di Klaten pada tanggal 3 Maret 2023 BUPATI KLATEN, ttd SRI MULYANI
Diundangkan di Klaten pada tanggal 17 Maret 2022	Diundangkan di Klaten pada tanggal 3 Maret 2023
Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KLATEN, ttd JAJANG PRIHONO	SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KLATEN, ttd JAJANG PRIHONO
BERITA DAERAH KABUPATEN KLATEN TAHUN 2022 NOMOR 13	BERITA DAERAH KABUPATEN KLATEN TAHUN 2023 NOMOR 5