



BUPATI MAJALENGKA
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI MAJALENGKA

NOMOR 2 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MAJALENGKA,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan capaian kinerja birokrasi dalam rangka mewujudkan visi Pemerintah Kabupaten Majalengka, perlu ditetapkan kebijakan peningkatan kesejahteraan melalui pemberian tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang 2

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
11. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 19 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi, Tunjangan Khusus, Dan Tambahan Penghasilan Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah (Beita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 652);
12. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;

13. Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka (Lembaran Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2016 Nomor 14) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka (Lembaran Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2019 Nomor 12).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Majalengka.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Majalengka selaku Pejabat Pembina Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah.
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Majalengka.
7. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai.
8. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tunjangan yang diberikan setiap bulan oleh Pemerintah Daerah kepada Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah.
9. Perjanjian Kinerja yang selanjutnya adalah pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki instansi/unit kerja.
10. Penilaian Kinerja adalah penilaian yang dilaksanakan secara periodik setiap bulan terhadap hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.

11. Absensi Online adalah aplikasi absensi berbasis android yang berfungsi mengelola dan menyajikan data kehadiran kerja dan aktivitas kerja bagi Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka yang dapat diakses secara online sehingga dapat menyajikan informasi untuk mendukung pengambilan kebijakan dalam Bidang Kepegawaian.
12. Sistem Informasi Rancangan Gawe Hade yang selanjutnya disebut *Si Rancage* adalah aplikasi penyusunan, perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan penilaian kinerja pegawai.
13. Kehadiran kerja adalah hadirnya pegawai di tempat kerja untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
14. Remunerasi Hasil Kinerja berbasis elektronik yang selanjutnya disingkat e-Raharja adalah aplikasi yang memuat mekanisme pemberian TPP secara elektronik yang terintegrasi.
15. Disiplin Pegawai adalah kesanggupan Pegawai untuk melaksanakan perintah tugas, masuk kerja dan mentaati jam kerja sesuai kewajiban PNS.
16. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai karena melanggar peraturan Disiplin PNS.
17. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
18. Hari kerja efektif bulanan adalah jumlah hari kerja setiap bulannya.
19. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara untuk selanjutnya disebut dengan LHKPN adalah laporan dalam bentuk cetak dan/ atau bentuk lainnya tentang uraian informasi mengenai harta kekayaan, data pribadi, termasuk penghasilan, pengeluaran dan data lainnya atas harta kekayaan penyelenggaraan Negara.
20. Barang Milik Daerah adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah atau berasal dari perolehan lainnya yang sah.
21. Surat Keputusan Pembebanan Penggantian Kerugian yang selanjutnya disebut SKP2K adalah surat keputusan yang ditetapkan Bupati yang mempunyai kekuatan hukum tetap tentang pembebanan penggantian Kerugian Negara/Daerah terhadap Pegawai Negeri Bukan Bendahara atau Pejabat Lain.
22. Insentif Pemungutan Pajak dan Retribusi yang selanjutnya disebut insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja tertentu dalam melaksanakan pemungutan pajak dan retribusi.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Pemberian TPP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja Pegawai dalam rangka mewujudkan tercapainya visi Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Pemberian TPP bertujuan untuk:

- a. meningkatkan kualitas pelayanan;
- b. meningkatkan disiplin Pegawai;

c. meningkatkan 5

- c. meningkatkan kinerja Pegawai;
- d. meningkatkan keadilan dan kesejahteraan Pegawai;
- e. meningkatkan integritas Pegawai;
- f. meningkatkan tertib administrasi keuangan daerah.

BAB III
JENIS DAN KRITERIA PEMBERIAN
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Pasal 4

- (1) TPP diberikan kepada Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. TPP berdasarkan prestasi kerja;
 - b. TPP berdasarkan beban kerja;
 - c. TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya.
- (3) Ketentuan besaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 5

- (1) TPP tidak diberikan kepada :
 - a. Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka yang tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada perangkat daerah;
 - b. Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
 - c. Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
 - d. Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka yang diperbantukan/dipekerjakan pada instansi/lembaga Negara dan/atau lembaga lainnya di luar Pemerintah Daerah;
 - e. Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka yang diberikan cuti di luar tanggungan negara dan izin bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun;
 - f. Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka yang tidak membuat SKP dan Perjanjian Kinerja;
 - g. Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka yang sedang melaksanakan Tugas Belajar;
 - h. Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka yang tidak mengembalikan Barang Milik Daerah;
 - i. Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka yang tidak patuh membayar SKP2K;
 - j. Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka yang tidak membayar atas kewajiban Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TPTGR);
 - k. Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka yang tidak melaporkan LHKPN bagi Pegawai yang wajib melaporkan LHKPN;
 - l. Pegawai yang mengambil cuti besar;
 - m. Pegawai dengan jabatan fungsional pada lingkup Pendidikan yang menerima tunjangan profesi;

n. Pegawai 6

- n. Pegawai yang menduduki jabatan sebagai Kepala Desa;
 - o. Pegawai yang sakit lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut;
 - p. Pegawai dalam masa menjalani putusan hukuman yang berkekuatan hukum tetap atau dinonaktifkan.
- (2) Pegawai yang tidak diberikan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf d, huruf e, huruf l, huruf n, huruf o, dan huruf p diberlakukan apabila dalam 1 (satu) bulan penuh tidak masuk kerja.
 - (3) Bagi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang memulai dan/atau mengakhiri masuk kerja tidak tepat pada awal bulan atau akhir bulan, diberikan TPP secara proporsional sesuai kehadiran dan aktivitas kerja.

Pasal 6

- (1) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (2) huruf a adalah tambahan penghasilan bagi Pegawai yang diberikan berdasarkan besaran nilai jabatan dikalikan dengan indeks rupiah dan faktor penyeimbang.
- (2) TPP berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada Pegawai yang memiliki nilai penilaian kinerja tahun sebelumnya dengan kriteria Baik dan Sangat Baik.
- (3) TPP berdasarkan prestasi kerja tidak diberikan kepada Pegawai yang bertugas pada RSUD dan Puskesmas serta Jabatan Fungsional Guru di lingkungan Dinas Pendidikan yang telah memperoleh tunjangan profesi guru.
- (4) Besaran TPP berdasarkan prestasi kerja dihitung dengan rumus:

$$TPP \text{ Prestasi Kerja} = (NJ \times IdRp \times FP)$$

Keterangan :

NJ = Nilai Jabatan
 IdRp = Indeks Rupiah
 FP = Faktor Penyeimbang

- (5) Nilai Jabatan ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan sesuai ketentuan perundang-undangan.
- (6) Besaran Indeks Rupiah ditetapkan oleh Bupati sesuai kemampuan keuangan daerah.
- (7) Faktor Penyeimbang adalah nilai konstanta sebagai penyeimbang antar besaran TPP per jabatan Pegawai.

Pasal 7

- (1) TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (2) huruf b diberikan kepada Pegawai yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal, tugas perumusan kebijakan daerah, tugas di bidang pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah, fungsi penunjang urusan pemerintahan atau pegawai yang memperoleh tugas tambahan di luar tugas pokoknya.

(2) Pegawai 7

- (2) Pegawai yang memperoleh TPP berdasarkan beban kerja adalah:
 - a. Pegawai yang bekerja pada:
 - 1) Sekretariat Daerah;
 - 2) Inspektorat Daerah;
 - 3) Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan; dan
 - b. Pegawai yang diberikan tugas tertentu di luar tugas pokoknya.
- (3) Pegawai yang memperoleh TPP berdasarkan beban kerja ditetapkan oleh Bupati.
- (4) Selain memperoleh TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 6, Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga diberikan TPP berdasarkan beban kerja.
- (5) TPP berdasarkan beban kerja diberikan sesuai kemampuan keuangan daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 8

- (1) TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (2) huruf c terdiri dari:
 - a. TPP bagi Guru yang tidak memperoleh tunjangan profesi guru, pamong belajar dan penilik;
 - b. TPP bagi Pegawai yang bekerja pada RSUD dan Puskesmas.
- (2) TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya berupa insentif dalam pelaksanaannya mengacu pada ketentuan yang berlaku.
- (3) Pengelolaan TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya berupa insentif dilakukan oleh Perangkat Daerah pemungut pajak dan retribusi daerah.

BAB IV FAKTOR PENGURANG TPP

Pasal 9

- (1) Besaran TPP ditentukan oleh kehadiran kerja dan Penilaian Kinerja Bulanan Pegawai dengan rincian perhitungan sebagai berikut :
 - a. Kehadiran dengan bobot 40% (empat puluh persen);
 - b. Penilaian Kinerja dengan bobot 60% (enam puluh persen).
- (2) Perolehan TPP yang dibayarkan dihitung berdasarkan hasil perkalian dari jumlah TPP yang diterima dikalikan dengan penjumlahan persentase akhir kehadiran kerja dan nilai capaian kinerja pegawai dengan rumus sebagai berikut:

$$TPP \text{ Dasar} = Total \text{ TPP} \times [(40\% \text{-faktor pengurang}) + (60\% \times Penilaian \text{ Kinerja})]$$

Keterangan:

TPP Dasar	:	Tambahan Penghasilan Pegawai.
Total TPP	:	Jumlah keseluruhan TPP yang diterima Pegawai.
Faktor pengurang	:	Jenis ketidakhadiran.
Penilaian Kinerja	:	Nilai yang diberikan atasan langsung atas kinerja bawahan dalam 1 (satu) bulan.

- (3) Pengukuran kehadiran kerja dan Penilaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui aplikasi e-Raharja.

Pasal 10

- (1) Faktor pengurang TPP dari kehadiran kerja Pegawai dengan ketentuan sebagai berikut :
- Pegawai tidak mengikuti apel pagi atau apel sore tanpa keterangan, masing-masing dikurangi 0,5% dari prosentase untuk kehadiran kerja;
 - Pegawai tidak masuk kerja dengan keterangan dikurangi 2% per hari dari prosentase untuk kehadiran kerja;
 - Pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan dikurangi 5% per hari dari prosentase untuk kehadiran kerja;
 - Pegawai tidak hadir dalam agenda Kabupaten/Peringatan Hari Besar Nasional/Peringatan Hari Besar Keagamaan sesuai Undang-an/Perintah/Tugas dikurangi 1% per kegiatan dari prosentase untuk kehadiran kerja.
- (2) Faktor pengurang karena tidak mengikuti apel pagi/apel sore sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dikecualikan bagi Pegawai yang tidak masuk kerja.
- (3) Apabila tidak memenuhi ketentuan jam kerja yaitu datang terlambat dan/atau pulang cepat dihitung kumulatif per 7 (tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit dianggap tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 1 (satu) hari dalam tahun berjalan.
- (4) Jumlah pengurang per hari maksimal 5% dari TPP dari Faktor Kehadiran dengan bobot 40%.
- (5) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila terjadi *force majeure*, yang diakibatkan oleh bencana alam, demonstrasi massal/besar-besaran dan/atau kerusuhan massal berdasarkan pemberitahuan oleh Sekretaris Daerah.

BAB V

KEHADIRAN KERJA DAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

Bagian Kesatu Kehadiran Kerja Pegawai

Pasal 11

- (1) Setiap Pegawai wajib mentaati ketentuan hari kerja dan jam kerja sebagaimana ketentuan peraturan yang berlaku.

(2) Selain 9

- (2) Selain hari kerja dan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi Perangkat Daerah dengan spesifikasi kekhususan dan karakteristik pelaksanaan tugas dan fungsi dapat menerapkan hari kerja dan jam kerja dengan ketentuan Kepala Perangkat Daerah menetapkan pengaturan jam kerja bagi yang melaksanakan tugas jaga/shift/operasional lapangan.
- (3) Kepala Perangkat Daerah dan atasan langsung secara berjenjang bertanggung jawab terhadap kebenaran kehadiran kerja pegawai sesuai dengan ketentuan hari kerja dan jam kerja.

Bagian Kedua Penilaian Kinerja Pegawai

Pasal 12

- (1) Setiap Pegawai wajib membuat Perjanjian Kinerja yang disahkan oleh atasan langsung.
- (2) Untuk mencapai target kinerja sebagaimana telah tercantum dalam Perjanjian Kinerja, Pegawai wajib menyusun SKP Tahunan dan SKP Bulanan.
- (3) Penilaian kinerja oleh atasan langsung wajib dilakukan setiap akhir bulan berjalan melalui *Si Rancage*.
- (4) Apabila terjadi perubahan diantaranya perubahan jabatan, perubahan tugas pokok dan fungsi jabatan serta adanya perubahan kebijakan pemerintah maka Perjanjian Kinerja dapat diubah dengan persetujuan atasan langsung.
- (5) Perjanjian Kinerja bagi Pegawai pindahan ke Pemerintah Daerah dilakukan sejak diterbitkannya Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT).

Pasal 13

- (1) Penilaian kinerja Pegawai dilakukan melalui *Si Rancage*.
- (2) Range Prosentase Nilai Kinerja Pegawai setiap bulan mengikuti ketentuan sebagai berikut :
 - a. Nilai Kinerja Bulanan 86 sampai dengan 100 memperoleh capaian kinerja 100%;
 - b. Nilai Kinerja Bulanan 81 sampai dengan 85 memperoleh capaian kinerja 90%;
 - c. Nilai Kinerja Bulanan 76 sampai dengan 80 memperoleh capaian kinerja 80%;
 - d. Nilai Kinerja Bulanan 71 sampai dengan 75 memperoleh capaian kinerja 70%;
 - e. Nilai Kinerja Bulanan 66 sampai dengan 70 memperoleh capaian kinerja 60%;
 - f. Nilai Kinerja Bulanan 61 sampai dengan 65 memperoleh capaian kinerja 50%;

g. Nilai 10

- g. Nilai Kinerja Bulanan 56 sampai dengan 60 memperoleh capaian kinerja 40%;
 - h. Nilai Kinerja Bulanan 51 sampai dengan 55 memperoleh capaian kinerja 30%;
 - i. Nilai Kinerja Bulanan 0 sampai dengan 50 memperoleh capaian kinerja 0%;
- (3) Hasil penilaian kinerja Pegawai pada akhir bulan berjalan akan mempengaruhi pembayaran TPP.
- (4) Laporan penilaian kinerja Pegawai menjadi bahan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

BAB IV MEKANISME PEMBAYARAN DAN PERHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Bagian Kesatu Mekanisme Pembayaran

Pasal 14

- (1) Pembayaran TPP dilakukan secara non tunai melalui rekening Pegawai.
- (2) Pengajuan pencairan Tunjangan TPP berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Mekanisme Perhitungan TPP Melalui *e-Raharja*

Pasal 15

- (1) Penetapan Besaran TPP dihitung setiap bulan melalui mekanisme *e-Raharja* berdasarkan basis data kehadiran kerja dan hasil penilaian kinerja Pegawai.
- (2) Analis SDM Aparatur dan/atau Pengelola Kepegawaian melaksanakan tugas sebagai berikut:
 - a. memastikan validasi data Pegawai lingkup Perangkat Daerah yang berkenaan dan terdaftar di *data base* BKPSDM;
 - b. menginput keterangan atas ketidakhadiran kerja pegawai berupa: Keterangan Sakit, Cuti, Dinas Luar atau Tidak Hadir Tanpa Keterangan;
 - c. menyampaikan laporan kehadiran kerja dan bukti perhitungan TPP yang telah mendapat persetujuan Kepala Perangkat Daerah ke BKPSDM untuk mendapatkan rekomendasi kesesuaian besaran TPP sebagai persyaratan pengajuan Surat Perintah Membayar (SPM) ke Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Majalengka;
 - d. menginventarisasi permasalahan sistem dan menyampaikannya ke Dinas Pengelola *e-Raharja* dan Dinas Pengelola *Sirancage*;

- (3) Hasil perhitungan *e-Raharja* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicetak dan disahkan oleh kepala Perangkat Daerah sebelum dijadikan dasar pembayaran TPP.
- (4) Bukti perhitungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diserahkan ke BKPSDM paling lambat tanggal 3 (tiga) pada bulan berikutnya dan untuk bulan Desember diserahkan paling lambat tanggal 27 Desember tahun berkenaan.

Pasal 16

TPP dibebankan pada APBD Kabupaten Majalengka.

BAB V KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 17

- (1) Calon Pegawai Negeri Sipil diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen) dari TPP Jabatan Pelaksana/Fungsional sesuai kelas dan nilai jabatan yang telah ditetapkan.
- (2) TPP bagi Pegawai pindahan dari luar Pemerintah Daerah diberikan setelah tersedianya anggaran.
- (3) Pegawai yang diangkat pada jabatan tertentu karena mutasi/promosi dibayarkan TPP pada awal bulan berikutnya sejak ditetapkannya Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT).
- (4) Bagi Pegawai pada Instansi lain yang dipekerjakan/diperbantukan di Pemerintah Daerah diberikan TPP Pemerintah Daerah terhitung mulai Surat Keputusan Penempatan apabila dari Instansi induknya tidak diberikan tunjangan yang sejenis.
- (5) Pegawai yang telah memasuki masa pensiun/meninggal dunia diberikan TPP secara penuh pada akhir bulan berjalan.

Pasal 18

- (1) Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin tidak diberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai dengan ketentuan ;
 - a. Tingkat hukuman disiplin ringan tidak diberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai selama 1 bulan;
 - b. Tingkat hukuman disiplin Sedang tidak diberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai selama 3 bulan;
 - c. Tingkat hukuman disiplin Berat tidak diberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai selama 6 bulan.
- (2) Pegawai yang melakukan perbuatan, seperti:
 - a. memanipulasi/menyiasati absensi *online*;
 - b. menggunakan atau menyuruh pegawai lain untuk melakukan absensi, memanipulasi kinerja;

c. meninggalkan 12

- c. meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa lapor kepada atasan langsung; atau
 - d. melakukan kolusi dalam penilaian kinerja antar pegawai;
- tidak diberikan TPP selama 1 (satu) bulan dan dapat dikenakan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Bentuk pengaduan mengenai perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diperoleh melalui :
- a. Temuan tim monitoring dan evaluasi;
 - b. Atasan langsung;
 - c. Temuan/laporan hasil pemeriksaan pengawasan;
 - d. Temuan BKPSDM.

BAB VI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 19

- (1) Pembuatan SKP Bulanan dan Tahunan, penilaian kinerja dan Absensi pegawai wajib dilaksanakan secara *online*.
- (2) Apabila terjadi gangguan secara sistematis, maka pelaksanaan absensi *online*, penilaian kinerja dan proses pemberian TPP dapat dilakukan secara manual.

Pasal 20

- (1) Penilaian kinerja untuk bulan Januari, Februari, dan Maret 2021 dilakukan dengan cara mengisi kolom penilaian yang tersedia dalam aplikasi aktifitas kerja, dengan Range Prosentase Nilai Aktifitas kerja pegawai setiap bulan mengikuti ketentuan sebagai berikut :
 - a. Nilai Kinerja Bulanan 85 sampai dengan 100 memperoleh capaian kinerja 100%;
 - b. Nilai Kinerja Bulanan 76 sampai dengan 84 memperoleh capaian kinerja 80%;
 - c. Nilai Kinerja Bulanan 60 sampai dengan 75 memperoleh capaian kinerja 60%;
 - d. Nilai Kinerja Bulanan 51 sampai dengan 59 memperoleh capaian kinerja 40%;
 - e. Nilai Kinerja Bulanan kurang dari sama dengan 50 memperoleh capaian kinerja 0%;
- (2) Penilaian kinerja Pegawai melalui *Si Rancage* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dilaksanakan mulai bulan April 2021.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka :

1. Peraturan Bupati Majalengka Nomor 3 Tahun 2019 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka (Berita Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2019 Nomor 3) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Bupati Majalengka Nomor 67 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Majalengka Nomor 3 Tahun 2019 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka (Berita Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2020 Nomor 70); dan
2. Peraturan Bupati Majalengka Nomor 7 Tahun 2014 tentang Tambahan Penghasilan berupa Tunjangan Transportasi Bagi Pejabat Struktural di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka (Berita Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2014 Nomor 7);

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 22

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Majalengka
pada tanggal 4 Januari 2021

BUPATI MAJALENGKA,

ttd

KARNA SOBAHI

Diundangkan di Majalengka
pada tanggal 4 Januari 2021

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN MAJALENGKA,

ttd

EMAN SUHERMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN MAJALENGKA TAHUN 2021 NOMOR 2

Salinan sesuai dengan aslinya,

KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJALENGKA,



DEDE SUPENA NURBAHAR
NIP. 19651225 1985 03 1 003