BUPATI TAKALAR
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN BUPATI TAKALAR
NOMOR 8 TAHUN 2026

TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TAKALAR,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan bebas dari korupsi, kolusi, serta nepotisme, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang berintegritas tinggi, profesional, dan berdedikasi, yang didukung melalui pemberian penghargaan yang layak demi menjamin terpenuhinya nilai-nilai keadilan hidup;

b. bahwa dalam rangka meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja, dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah, Pemerintah Daerah memberikan tambahan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai aparatur sipil negara daerah ditetapkan dengan perkada dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah;

d. bahwa Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara telah diatur dalam Peraturan Bupati Takalar Nomor 4 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil namun masih belum mengakomodir kebutuhan hukum dan kondisi di Daerah serta perlu disesuaikan dengan peraturan pemberian tambahan penghasilan yang baru, sehingga peraturan tersebut perlu diganti;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. 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 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Undang-Undang Nomor 132 Tahun 2024 tentang Kabupaten Takalar di Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 318, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7069);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) 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);
6. 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);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
9. Peraturan Menteri Dalam negeri Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 483);

10. Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Takalar Tahun 2016 Nomor 07, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Takalar Nomor 02) Sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Kabupaten Takalar Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Takalar Tahun 2024 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Takalar Nomor 19);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:
1. Daerah adalah Kabupaten Takalar.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Takalar.
3. Bupati adalah Bupati Takalar.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negera Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang CPNS dan PNS dalam satu satuan organisasi.
7. Kelas Jabatan adalah penentuan dan pengelompokan tingkat jabatan berdasarkan nilai suatu jabatan.
8. Produktivitas Kerja adalah pekerjaan yang dikerjakan oleh PNS sesuai dengan uraian tugas jabatan dan/atau kedinasan dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu dalam jam kerja sebulan yang diverifikasi dan disetujui oleh atasan langsung.
9. Disiplin Kerja adalah kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas jabatannya sesuai ketentuan dan hari kerja.
10. Pelaksana Tugas yang selanjutnya disingkat Plt. adalah pegawai yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas jabatan karena pejabat definitif berhalangan tetap.
11. Pelaksana Harian yang selanjutnya disingkat Plh. adalah pegawai yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas jabatan karena pejabat definitif berhalangan sementara.
12. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS dan CPNS di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan.

13. Besaran *Basic* TPP adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap kelas jabatan yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. 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 berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
16. Tanpa Keterangan adalah kondisi PNS dan CPNS yang tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang sah.
17. Alasan yang Sah adalah alasan yang dapat dipertanggungjawabkan dan disampaikan secara tertulis dalam bentuk surat permohonan serta disetujui oleh atasan langsung.
18. Daftar hadir adalah pengisian kehadiran yang dilakukan oleh PNS pada jam masuk dan/atau pulang bekerja baik secara elektronik dan/atau manual.
19. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar ketentuan disiplin PNS.
20. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHPKN adalah laporan dalam bentuk cetak dan/atau bentuk lainnya tentang uraian dan rincian informasi mengenai harta kekayaan, data pribadi, termasuk penghasilan, pengeluaran dan data lainnya atas Harta Kekayaan Penyelengara Negara.
21. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah adalah kemampuan keuangan masing-masing daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.
22. Indeks Kemahalan Konstruksi yang selanjutnya disingkat IKK adalah indeks harga yang menggambarkan tingkat kemahalan konstruksi suatu kabupaten/kota dibandingkan dengan kota acuan.
23. Sistem Informasi e-Kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur kinerja atau pelaksanaan tugas pegawai yang berbasis digital.
24. Surat Perintah Membayar Langsung yang selanjutnya disingkat SPM-LS adalah SPM langsung kepada Bendahara Pengeluaran atau Penerima Hak yang diterbitkan oleh PA/KPA atau pejabat lain yang ditunjuk atas dasar kontrak kerja, surat keputusan, surat tugas atau surat perintah kerja.
25. Surat Permintaan Pembayaran Langsung yang selanjutnya disingkat SPP-LS adalah dokumen permintaan pembayaran yang dibuat/diterbitkan oleh PPK yang dibayarkan langsung kepada Bendahara Pengeluaran/Penerima Hak atas dasar kontrak kerja, surat keputusan, surat tugas atau surat perintah kerja lainnya.
26. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi pokok melakukan pengawasan.
27. Badan Pemeriksa Keuangan yang selanjutnya disingkat BPK adalah satu lembaga negara yang bebas dan mandiri dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.
28. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPT Pratama adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah yang berfungsi memimpin dan memotivasi pegawai Aparatur Sipil Negara.
29. Aparatur Sipil Negara yang sselanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
30. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjunya disingkat CPNS adalah warga negara Indonesia yang lolos seleksi pengadaan Pegawai Negeri

Sipil dan sedang menjalani masa percobaan sebelum diangkat menjadi PNS penuh.

31. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja berupa rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seoarng Pegawai Aparatur Sipil Negara setiap Tahunnya.
32. Kinerja Mandatori adalah beban kerja, tugas, fungsi, dan/atau indikator kinerja utama yang bersifat wajib, melekat, dan mengikat pada setiap pegawai atau unit kerja sesuai dengan kedudukan, jabatan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang harus dicapai sebagai dasar pemenuhan kinerja standar organisasi.
33. Kinerja Tematik adalah indikator kinerja atau sasaran strategis tambahan yang ditetapkan oleh Kepala Daerah dalam jangka waktu tertentu untuk mendukung akselerasi pencapaian program prioritas daerah, prioritas nasional, dan/atau penanganan isu-isu strategis kontemporer di daerah.
34. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan DPRD, serta ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

BAB II
ASAS, MAKSUD, TUJUAN DAN KRITERIA PEMBERIAN TPP

Bagian Kesatu
Asas, Maksud dan Tujuan

Pasal 2

Pemberian TPP dilaksanakan berdasarkan asas:

1. Kepastian hukum.
2. Akuntabel.
3. Proporsionalitas.
4. Efektif dan Efisien.
5. Keadilan dan kesetaraan.
6. Kesejahteraan.
7. Optimalisasi.

Pasal 3

(1) Pemberian TPP dimaksudkan untuk menjamin kesejahteraan ASN sebagai apresiasi terhadap kinerja dan disiplin yang tinggi serta penuh rasa tanggung jawab telah mengabdikan diri terhadap Pemerintah Daerah.

(2) Pemberian TPP bertujuan untuk:
   a. terwujudnya peningkatan etos, produktivitas dan prestasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas kedinasan;
   b. terwujudnya peningkatan disiplin pegawai; dan
   c. terwujudnya peningkatan kesejahteraan pegawai.

Bagian Kedua
Kriteria TPP

Pasal 4

(1) TPP ASN diberikan kepada:
   a. PNS ;
   b. CPNS; dan
   c. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

(2) Pemberian TPP dikecualikan bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.
(3) Pemberian TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan Kelas Jabatan dan kriteria sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dapat diberikan berdasarkan kriteria:
a. beban kerja;
b. prestasi kerja;
c. kondisi kerja;
d. kelangkaan profesi; dan/atau
e. pertimbangan objektif lainnya.

Pasal 6

TPP berdasarkan kriteria beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a diatur sebagai berikut:
a. diberikan kepada ASN lingkup Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal, paling rendah 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan atau batas waktu normal minimal 170 (seratur tujuh puluh jam) jam perbulan; dan
b. alokasi TPP berdasarkan beban kerja adalah minimal 5% (lima persen) dari Besaran *Basic* TPP dan disesuaikan dengan kemampuan keuangan Daerah.

Pasal 7

TPP berdasarkan kriteria prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b diatur sebagai berikut:
a. diberikan kepada ASN lingkup Pemerintah Daerah yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan di atasnya; dan
b. besaran persentase TPP berdasarkan prestasi kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari Besaran *Basic* TPP.

Pasal 8

TPP berdasarkan kriteria kondisi kerja sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf c diatur sebagai berikut:
a. diberikan kepada ASN lingkup Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki risiko tinggi seperti risiko kesehatan, keamanan jiwa, serta bersinggungan dengan aparat penegak hukum;
b. rincian kriteria TPP PNS dan CPNS berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud huruf a, adalah seluruh Pegawai PNS dan CPNS yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
   1) pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
   2) pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi, bahan radioaktif;
   3) pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
   4) pekerjaan yang berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum.
c. besaran persentase TPP ASN berdasarkan kondisi kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari Besaran *Basic* TPP; dan

d. PNS dan CPNS yang menerima TPP berdasarkan kriteria kondisi kerja sebagimana dimaksud huruf b ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 9

TPP berdasarkan kriteria kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d diatur sebagai berikuti:

a. diberikan kepada ASN lingkup Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
   1. keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus; dan/atau
   2. kualifikasi pegawai ASN di Daerah sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan tersebut.
b. TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi Sekretaris Daerah;
c. penetapan kriteria ASN berdasarkan kelangkaan profesi oleh Bupati; dan
d. alokasi TPP berdasarkan kelangkaan profesi adalah minimal 10% (sepuluh persen) dari Besaran *Basic* TPP.

Pasal 10

TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e huruf e diatur sebagai berikuti:

a. diberikan kepada ASN lingkup Pemerintah Daerah sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan; dan
b. alokasi TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sesuai kemampuan keuangan Daerah dan karakteristik Daerah.

Bagian Ketiga
Pemberian TPP

Pasal 11

(1) Bagi pegawai ASN di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Takalar diberikan pilihan menerima TPP kriteria Pertimbangan Objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e atau menerima TPP kriteria beban kerja, prestasi kerja, dan kondisi kerja.
(2) Bagi pegawai ASN yang berada pada Perangkat Daerah/Unit Kerja yang memberikan jasa pelayanan di bidang kesehatan diberikan pilihan menerima TPP kriteria pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e atau menerima TPP kriteria beban kerja, prestasi kerja.
(3) Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mekanisme pemberian TPP dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Dalam hal pegawai ASN memilih menerima TPP kriteria pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tata cara perhitungan, besaran, dan teknis pembayarannya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

Dokter yang menjabat sebagai Direktur Rumah Sakit Umum Daerah dan Rumah sakit Khusus Daerah selain diberikan jasa pelayanan kesehatan dapat diberikan TPP kriteria kondisi kerja yang dibayarkan berdasarkan kelas jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

Pasal 13

(1) CPNS diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai TPP kelas jabatannya sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan dari CPNS menjadi PNS.
(2) TPP bagi CPNS diberikan sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam keputusan pengangkatan sebagai CPNS.
(3) CPNS yang diangkat dalam jabatannya dengan surat perintah melaksanakan tugas pada tahun berjalan kepada yang bersangkutan diberikan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhitung mulai tahun anggaran berikutnya.

Pasal 14

(1) PNS mutasi pindah dari Kementerian/lembaga non kementerian/provinsi/kabupaten/kota lain, berdasarkan Surat Perintah Melaksanakan Tugas pada tahun berjalan kepada yang bersangkutan diberikan TPP terhitung mulai tahun anggaran berikutnya.
(2) PNS yang mutasi pindah ke Kementerian/lembaga non kementerian/provinsi/kabupaten/kota lain, setelah tanggal 15 (lima belas) bulan berjalan kepada yang bersangkutan diberikan TPP sebesar 100% (seratus persen) pada bulan berjalan.

Pasal 15

Bagi ASN yang meninggal dunia diberikan TPP sebesar 100% (seratus persen) pada bulan berkenaan.

Pasal 16

(1) Pejabat yang merangkap sebagai Plt., Plh. atau Penjabat diberikan TPP tambahan dengan ketentuan sebagai berikut:
    a. pejabat yang merangkap sebagai Plt., Plh. atau Penjabat pada Jabatan setingkat diatasnya, langsung atau tidak langsung, diberikan TPP tambahan 20% (dua puluh persen) dari TPP pada jabatan yang dirangkapnya;
    b. pejabat yang merangkap sebagai Plt., Plh. atau Penjabat pada Jabatan setingkat menerima TPP yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya; dan
    c. pejabat yang merangkap sebagai Plt., atau Plh atau penjabat pada jabatan setingkat lebih rendah langsung atau tidak langsung hanya menerima TPP pada jabatan TPP yang tertinggi.
(2) Rangkap jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan surat keputusan pengangkatan dari pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) TPP tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada ASN yang merangkap sebagai Plt., Plh. atau penjabat terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt., Plh. atau penjabat.

Pasal 17

(1) ASN dapat mengajukan izin sakit paling lama 12 (dua belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dengan melampirkan surat keterangan sakit dari dokter.
(2) Dalam hal pemberian izin sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah telah lewat waktu, Pegawai ASN wajib mengajukan Cuti sakit dan diberikan TPP dengan ketentuan:

a. Cuti sakit mulai 1 hari sampai dengan kurang dari 6 (enam) bulan kepada yang bersangkutan diberikan TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen);
b. Cuti sakit lebih dari 6 (enam) bulan sampai dengan 1 (satu) tahun kepada yang bersangkutan diberikan TPP sebesar 50% (lima puluh persen); dan
c. Cuti sakit lebih dari 1 (satu) tahun kepada yang bersangkutan diberikan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen).

Pasal 18

(1) TPP tidak diberikan kepada pegawai ASN jika:
a. pegawai yang tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada Perangkat Daerah;
b. berstatus sebagai pegawai titipan di luar Pemerintah Daerah;
c. Cuti di luar tanggungan Negara;
d. diberhentikan sementara atau dinonaktifkan dari Jabatan ASN;
e. diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
f. dipekerjakan/diperbantukan di instansi/lembaga negara dan/atau lembaga lainnya;
g. dijatuhi Hukuman Disiplin tingkat berat;
h. mengikuti Tugas Belajar;
i. pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 10 (sepuluh) hari kerja berturut-turut;
j. pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 (dua puluh satu) hari kerja;
k. telah mendapatkan tambahan penghasilan berupa tunjangan sertifikasi, tunjangan profesi pendidik atau tunjangan lainnya yang sejenis, bagi jabatan fungsional guru dan pengawas sekolah; dan
l. pegawai yang diberikan Cuti besar.

(2) ASN yang sedang mengikuti Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g dikecualikan jika tidak diberhentikan dari tugas Jabatan.

Pasal 19

(1) Bagi ASN yang mengambil Cuti besar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf l, dikecualikan bagi pegawai yang melaksanakan ibadah haji;
(2) Bagi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diberikan TPP sebesar 40% (empat puluh persen) berdasarkan penilaian TPP indikator disiplin kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP yang diterima sesuai kelas Jabatan.

Pasal 20

ASN yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf d sebelum tanggal 15 (lima belas) bulan berkenaan berdasarkan Surat keputusan kepada yang bersangkutan tidak diberikan TPP.

BAB III
BESARAN *BASIC* DAN PENILAIAN TPP

Bagian Kesatu
Besaran *Basic* TPP

Pasal 21

(1) Besaran TPP bagi ASN diperoleh berdasarkan Besaran *Basic* TPP dengan mempertimbangkan kriteria pemberian TPP sesuai kelas Jabatan.

(2) Rumus perhitungan Besaran *Basic* TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
(3) Besaran *Basic* TPP untuk setiap kelas Jabatan ditetapkan dengan keputusan Bupati.

Bagian Kedua
Penilaian TPP

Pasal 22

(1) Penilaian TPP dilakukan setiap bulan dengan bobot penilaian sebagai berikut:
a. produktivitas kerja sebesar 60% (enam puluh persen); dan
b. disiplin kerja sebesar 40% (empat puluh persen).
(2) Penilaian Produktivitas Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dengan ketentuan sebagai berikut:
a. nilai Produktivitas Kerja bagi JPT Pratama dan Camat berdasarkan penilaian capaian SKP yang terdiri dari capaian kinerja mandatori dan capaian Kinerja Tematik.
b. nilai Produktivitas Kerja bagi ASN pada jabatan lainnya dinilai berdasarkan pada penilaian capaian SKP reguler.
(3) Penilaian Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dengan ketentuan sebagai berikut:
a. nilai Disiplin kerja JPT Pratama dan Camat berdasarkan pada:
1. rekapitulasi kehadiran dengan bobot penilaian 50%;
2. kebersihan dan kerapihan lingkungan kantor dengan bobot penilaian 25%; dan
3. inovasi dengan bobot penilaian 25%.
b. nilai Disiplin kerja bagi ASN pada Jabatan lainnya berdasarkan pada rekapitulasi kehadiran.

Bagian Ketiga
Penilaian Produktivitas Kerja

Pasal 23

(1) Kinerja Mandatori dan Kinerja Tematik, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf a, dituangkan ke dalam SKP melalui aplikasi E-Kinerja pada bagian:
a. rencana hasil kerja utama, untuk Kinerja Mandatori; dan
b. rencana hasil kerja tambahan, untuk Kinerja Tematik.
(2) Mekanisme penilaian kinerja JPT Pratama dan Camat dilakukan setiap periode penilaian oleh Bupati selaku pejabat pembina kepegawaian.

Baian Keempat
Penilaian Disiplin Kerja

Pasal 24

(1) Penilaian Disiplin Kerja berdasarkan tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf a, diukur berdasarkan rekaman data presensi elektronik harian yang diakumulasikan setiap bulan.
(2) Penilaian Disiplin Kerja berdasarkan kebersihan dan kerapihan lingkungan kantor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf a, diukur melalui pemantauan terhadap konsistensi penataan ruang kerja dan pemeliharaan area kantor Perangkat Daerah yang

dilakukan melalui inspeksi mendadak atau evaluasi berkala oleh tim yang ditunjuk oleh Bupati.

(3) Penilaian Disiplin Kerja berdasarkan inovasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf a, diukur berdasarkan tingkat kematangan, keberlanjutan, dan kebermanfaatan pengembangan cara kerja baru atau pelayanan publik yang dibuktikan melalui dokumentasi pelaporan inovasi Daerah dan divalidasi oleh Perangkat Daerah yang membidangi inovasi Daerah.

(4) Hasil penilaian kebersihan, dan kerapihan lingkungan kantor sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan inovasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dituangkan dalam berita acara sebagai dasar pemberian skor Disiplin Kerja bagi JPT Pratama dan Camat.

(5) Penilaian kebersihan dan kerapihan lingkungan kantor dilakukan setiap 3 (tiga) bulan, sedangkan penilaian inovasi dilakukan setiap 6 (enam) bulan.

(6) Hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (5) digunakan sebagai dasar pemberian TPP pada periode berikutnya.

(7) Indikator penilaian kebersihan dan kerapihan lingkungan kantor serta dan inovasi ditetapkan dengan keputusan Bupati.

BAB IV
PERHITUNGAN TPP

Pasal 25

(1) Besaran TPP merupakan hasil perkalian antara besaran TPP bulanan dengan nilai penilaian TPP.

(2) Perhitungan besaran TPP bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada rumus perhitungan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

(3) Besaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sesuai dengan format daftar perhitungan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

(4) Besaran TPP berdasarkan kriteria beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja dan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Bupati.

BAB V
PENGURANGAN DAN PENUNDAAN TPP

Bagian kesatu
Pengurangan TPP

Pasal 26

(1) Hasil penilaian Produktivitas Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf a, dikenakan pengurangan TPP dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. sebesar 40% (empat puluh persen) bagi ASN yang mendapatkan predikat kinerja "butuh perbaikan";
   b. sebesar 60% (enam puluh persen) bagi ASN yang mendapatkan predikat kinerja "kurang";
   c. sebesar 80% (delapan puluh persen) bagi ASN yang mendapatkan predikat kinerja "sangat kurang"; dan
   d. sebesar 100% (seratus persen) bagi ASN yang tidak memiliki nilai capaian kinerja atau tidak mendapatkan penilaian dari pejabat penilai kinerja.

(2) Pejabat penilai kinerja yang lalai melakukan penilaian kinerja bawahan pada periode yang ditentukan, dikenakan pengurangan TPP sebesar 20% (dua puluh persen).

Pasal 27

(1) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3), dikenakan pengurangan TPP berdasarkan rekapitulasi kehadiran dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. tidak masuk pada bulan berkenaan:
      1. sebesar 3% (tiga persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja; dan
      2. paling banyak sebesar 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja.
   b. terlambat masuk kerja pada bulan berkenaan:
      1. sebesar 0,5% (nol koma lima persen) untuk keterlambatan 1 sampai dengan kurang dari 31 menit (tiga puluh satu menit);
      2. sebesar 1% (satu persen) untuk keterlambatan 31 menit (tiga puluh satu menit) sampai dengan kurang dari 61 menit (enam puluh satu menit);
      3. sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) untuk keterlambatan 61 menit (enam puluh satu menit) sampai dengan kurang dari 91 menit (Sembilan puluh satu menit); dan
      4. sebesar 1,5% (satu koma lima persen) untuk keterlambatan lebih dari 91 menit (sembilan puluh satu menit) dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja.
   c. Pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berkenaan:
      1. sebesar 0,5% (nol koma lima persen) untuk lama meninggalkan pekerjan 1 menit (satu menit) sampai dengan kurang dari 31 menit (tiga puluh satu menit) sebelum waktu pulang kantor;
      2. sebesar 1% (satu persen) untuk untuk lama meninggalkan pekerjan 31 menit (tiga puluh satu menit) sampai dengan kurang dari 61 menit (enam puluh satu menit);
      3. sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) untuk lama meninggalkan pekerjaan 61 menit (enam puluh satu menit) sampai dengan kurang dari 91 menit (sembilan puluh satu menit); dan
      4. sebesar 1,55% (satu koma lima lima persen) untuk lama meninggalkan pekerjaan lebih dari 91 menit (sembilan puluh satu menit) dan/atau tidak mengisi daftar hadir pulang kantor.
(2) sebesar 2% (dua persen) bagi yang tidak mengikuti apel senin pagi atau upacara hari besar tanpa keterangan yang sah.

Pasal 28

(1) Selain pengurangan TPP berdasarkan kehadiran, JPT Pratama dan Camat dikenakan pengurangan TPP berdasarkan kebersihan dan kerapihan lingkungan kantor dan inovasi.
(2) Pengurangan TPP atas penilaian disiplin kebersihan dan kerapihan lingkungan kantor ditetapkan sebagai berikut:
   a. kategori sedang, diberikan pengurangan TPP sebesar 25 % (dua puluh lima persen) dari bobot penilaian kebersihan;
   b. kategori kurang, diberikan pengurangan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari bobot penilaian kebersihan; dan
   c. kategori sangat kurang diberikan pengurangan TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari bobot penilaian kebersihan;.

(3) Pengurangan TPP disiplin berdasarkan penilaian inovasi ditetapkan sebagai berikut:
   a. kategori cukup, diberikan pengurangan TPP sebesar 40% (empat puluh persen) dari bobot penilaian inovasi; dan
   b. kategori kurang, diberikan pengurangan TPP sebesar 60% (enam puluh persen) dari bobot penilaian inovasi.

Pasal 29

(1) ASN lingkup Pemerintah Daerah yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dikenakan pemotongan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan.
(2) Pemberlakuan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhitung sejak penetapan keputusan Hukuman Disiplin kepada atasan langsungnya.
(3) ASN lingkup Pemerintah Daerah yang dijatuhi Hukuman Disiplin wajib menyampaikan penetapan hukuman disiplin kepada atasan langsungnya.
(1) Atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melakukan pengecekan penilian kinerja dan laporan pembayaran TPP melalui operator yang telah ditetapkan pada Sistem Informasi e-Kinerja.

Bagian Kedua
Penundaan TPP

Pasal 30

(1) ASN diberikan penundaan pembayaran TPP dengan kriteria:
   a. tidak menyampaikan LHKPN sejak batas waktu laporan tersebut wajib disampaikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
   b. pegawai yang tidak mengembalikan barang milik daerah dan atau Milik Negara yang bukan dalam penguasaannya hingga pegawai yang bersangkutan mengembalikannya dibuktikan dengan berita acara pengembalian barang milik daerah dan atau barang milik negara; dan
   c. pegawai yang tidak menyelesaikan temuan kerugian negara/Daerah berdasarkan hasil pemeriksaan BPK dan APIP sampai dengan yang bersangkutan menyelesaikan dan/atau apabila penyelesaian temuan kerugian negara/Daerah melalui tuntutan perbendaharaan dan ganti Rugi dibuktikan dengan surat keterangan tanggung jawab mutlak dari majelis.
(2) APIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
   a. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
   b. Inspektorat Jenderal atau nama lain yang secara fugsional melaksanakan pengawasan intern;
   c. Inspektorat Provinsi; dan
   d. Inspektorat Daerah.

(3) Pemberian TPP kepada pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), akan diperhitungkan setelah penyelesaian kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

(1) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap mempertimbangkan ketersediaan anggaran pada kas Daerah.
(2) TPP dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah.
(3) Pembayaran melalui bank sebagaimana dimaksud pada ayat (3) setelah dilakukan pemotongan kewajiban pegawai ASN yang sah.

BAB VI
MEKANISME PEMBAYARAN

Pasal 32

(1) TPP dibayarkan setiap bulan.
(2) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap mempertimbangkan ketersediaan anggaran pada kas Daerah.
(3) TPP dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah.
(4) Pembayaran melalui bank sebagaimana dimaksud pada ayat (3) setelah dilakukan pemotongan kewajiban Pegawai ASN yang sah.

Pasal 33

(1) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud dalam pasal 31 ayat (4) didahului dengan penerbitan SPM-LS dan SPP-LS.
(2) penerbitan SPM-LS dan SPP-LS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan:
    a. daftar pembayaran TPP;
    b. daftar pemotongan TPP;
    c. rekapitulasi kehadiran absensi elektronik;
    d. laporan kinerja Bulanan;
    e. surat hasil verifikasi;
    f. surat Setoran Pajak penghasilan Pasal 21; dan
    g. dokumen lain yang dipersyaratkan.

Pasal 34

(1) Surat hasil verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf e, merupakan surat rekomendasi verifikasi dari Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian berdasarkan berita acara verifikasi dari masing-masing Perangkat Daerah.
(2) Kepala Perangkat Daerah bertanggungjawab terhadap kebenaran data sebagai dasar pembayaran TPP di lingkungan Perangkat Daerah Masing-masing.

Pasal 35

(1) Dalam hal PNS mengalamai mutasi atau beralih Jabatan dari tanggal 1(satu) sampai dengan tanggal 15 (lima belas) bulan berjalan, TPP dibayarkan pada Perangkat Daerah yang baru dengan Jabatan baru.
(2) Dalam hal PNS mengalamai mutasi atau beralih Jabatan dari tanggal 16 (enam belas) sampai dengan akhir bulan berjalan, TPP dibayarkan pada Perangkat Daerah yang lama dengan Jabatan lama.

Pasal 36

Pembayaran TPP bagi pegawai ASN yang mengalami peningkatan kelas Jabatan dapat dibayarkan apabila pagu anggaran pada dokumen pelaksanaan anggaran Perangkat Daerah tersedia.

BAB VII
PENDANAAN

Pasal 37

Pendanaan atas pemberian TPP dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VIII
PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Pasal 38

(1) Pengawasan terhadap pemberian TPP kepada pegawai dilaksanakan melalui:
    a. pengawasan melekat; dan
    b. pengawasan fungsional.
(2) Pengawasan melekat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan oleh masing-masing Kepala Perangkat Daerah dan atasan langsung ASN secara berjenjang.
(3) Pengawasan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

(1) Kepala Perangkat Daerah dan atasan langsung secara berjenjang melakukan pengendalian terhadap pemberian TPP setiap bulan kepada pegawai ASN.
(2) Kepala Perangkat Daerah dan atasan langsung secara berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab terhadap kebenaran rekapitulasi kehadiran dan hasil penilaian kinerja pegawai ASN.

Pasal 40

(1) Mekanisme pelaporan absensi dan pelaporan kinerja menggunakan pelaporan absensi secara *online* melalui aplikasi presensi elektronik dan pelaporan kinerja melalui aplikasi e-Kinerja.
(2) Terhadap pegawai yang terbukti menyalahgunakan pemakaian aplikasi presensi elektronik akan diberikan sanksi disiplin pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIX
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 41

Ketentuan mengenai penilaian kinerja mandatori, kinerja tematik, kebersihan dan kerapihan lingkungan kantor, serta inovasi, mulai diberlakukan secara efektif pada penilaian TPP Triwulan III Tahun 2026.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 42

TPP dibayarkan mulai bulan januari tahun anggaran berjalan.

Pasal 43

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Takalar Nomor 4 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kabupaten Takalar Tahun 2024 Nomor 4) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kabupaten Takalar Tahun 2025 Nomor 6), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 44

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal 1 januari 2026.

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

Ditetapkan di Takalar
pada tanggal 4 Juni 2026

BUPATI TAKALAR,

MOHAMMAD FIRDAUS DAENG MANYE

Diundangkan di Takalar
pada tanggal 4 Juni 2026

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TAKALAR,

MUHAMMAD HASBI

BERITA DAERAH KABUPATEN TAKALAR TAHUN 2026 NOMOR 8

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI TAKALAR
NOMOR....8....TAHUN 2026
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH

RUMUS PERHITUNGAN *BASIC* TPP

1. Rumus *Basic* TPP
   Basic TPP PNS = (Besaran Tunjangan Kinerja BPK per kelas jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan) x (Indeks Kapasitas Fiskal Daerah) x (IKK) x (Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah).
2. Komponen Variabel Perhitungan
   a. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah merupakan kemampuan keuangan daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.
   b. IKK digunakan sebagai faktor koreksi tingkat kemahalan masing-masing daerah.
   c. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil dengan bobot masing-masing 90% (sembilan puluh persen) dan 10% (sepuluh persen).
3. Rincian Variabel Pengungkit Variabel pengungkit (bobot 90%) terdiri atas:
   a. opini laporan keuangan;
   b. laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah;
   c. kematangan penataan perangkat daerah;
   d. indeks inovasi daerah;
   e. prestasi kerja pemerintah daerah;
   f. rasio belanja perjalanan dinas; dan
   g. indeks reformasi birokrasi pemerintah daerah.
4. Rincian Variabel Hasil Variabel hasil (bobot 10%) terdiri atas:
   a. indeks pembangunan manusia; dan
   b. indeks gini ratio.

RUMUS PERHITUNGAN TPP

Besaran TPP = TPP Beban Kerja + TPP Prestasi Kerja + TPP Kondisi Kerja + TPP Kelangkaan Profesi

a. TPP Beban Kerja = *Basic* TPP x persentase beban kerja;
b. TPP Prestasi Kerja = *Basic* TPP x persentase prestasi kerja;
c. TPP Kondisi Kerja = *Basic* TPP x persentase kondisi kerja; dan
d. TPP Kelangkaan Profesi = *Basic* TPP x persentase kelangkaan profesi.

BUPATI TAKALAR,

MOHAMMAD FIRDAUS DAENG MANYE

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI TAKALAR
NOMOR 8 TAHUN 2026
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH

FORMAT DAFTAR PERHITUNGAN TPP

No.	Nama/NIP	Jabatan	*Basic* TPP	Kelas Jabatan	Jumlah TPP (Beban Kerja+Prestasi Kerja+Kondisi Kerja + Kelangkaan profesi)	Hari Kerja	Jumlah TPP Diterima	Potongan Iuran BPJS 1%	Pph 21	Jumlah Bersih TPP	Nomor Rekening	Tanda Terima
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

BUPATI TAKALAR,

MOHAMMAD FIRDAUS DAENG MANYE