Kajian Akademis
Rancangan Peraturan Bupati Bangka Tengah Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah

Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah
Tahun 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan kajian atas rancangan Peraturan Bupati Bangka Tengah dalam rangka perubahan atas Peraturan Bupati Bangka Tengah tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

Penyusunan kajian ini merupakan bagian dari upaya berkelanjutan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah untuk meningkatkan kesejahteraan ASN, sehingga diharapkan dengan kesejahteraan yang baik maka, memotivasi ASN untuk giat bekerja serta memberikan pelayanan terbaik untuk kemajuan pemerintah daerah dan masyarakat Kabupaten Bangka Tengah. Tujuan utama dari penyusunan kajian ini adalah untuk menyempurnakan kebijakan pemerintah daerah dalam hal pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi ASN yang diselaraskan pada perkembangan serta perubahan regulasi kebijakan pemerintah pusat maupun kondisi pemerintah daerah dengan tetap mempertimbangkan kemampuan fiskal daerah**.**

Semoga upaya ini dapat mewujudkan ASN yang sejahtera dan unggul serta memberikan dampak positif terhadap penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan Kabupaten Bangka Tengah.

Koba, November 2025
Ketua Tim,

Ahmad Syarifullah Nizam

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara diatur bahwa ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat dan pemersatu bangsa. Selain itu ASN juga bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Agar dalam pelaksanaan tugasnya ASN dapat berkerja dengan baik dan profesional, maka motivasi ASN perlu dikelola dengan baik. Dalam rangka memberikan motivasi ASN salah satunya adalah dengan pemberian Tambahan Penghasilan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pasal 58 ayat (1) menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada ASN dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pemberian Tambahan penghasilan bagi ASN dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa kriteria tertentu seperti; beban kerja, prestasi kerja, kelangkaan profesi, kondisi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya dengan mempedomani Peraturan Pemerintah.

Pemerintah Kabupaten Bangka tengah telah menetapkan regulasi sebagai pedoman dalam pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan ASN, yaitu tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

B. Identifikasi Masalah

Rancangan Peraturan Bupati diharapkan akan menghasilkan regulasi yang mampu menjamin asas keadilan dan kepatutan serta kepastian hukum dalam Pemberian Tambahan Penghasilan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah yang dilaksanakan secara efektif, efisien dan akuntabel. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: **"Apakah Peraturan Bupati Bangka Tengah Nomor 9 Tahun 2025 masih relevan dengan kebijakan Pemerintah Pusat dan kondisi Pemerintah Daerah saat ini?"**

C. Tujuan Penyusunan

Tujuan penyusunan Kajian Rancangan Peraturan Bupati Bangka Tengah tentang Pemberian Tambahan Penghasilan ASN adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan permasalahan yang dihadapi Pemerintah Daerah Kabupaten Bangka Tegah untuk meningkatkan motivasi kerja ASN;
2. Merumuskan pertimbangan pembentukan Rancangan Peraturan Bupati Bangka Tengah tentang Pemberian Tambahan Penghasilan ASN; dan
3. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan dan arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Bupati Bangka Tengah tentang Pemberian Tambahan Penghasilan ASN.

D. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;

6. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
8. Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 900.1.3.2-1287 Tahun 2024 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah; dan
9. Keputusan Bupati Bangka Tengah Nomor 100.3.3.2/670/SETDA.ORG/2025 tentang Pembentukan Tim Koordinasi dan Perumus Kebijakan Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2025.

BAB II
POKOK PIKIRAN

A. Kajian Teoritis

Motivasi yang diberikan dlaam bentuk kompensasi menurut Flippo (1990) menjelaskan bahwa kompensasi adalah harga untuk jasa –jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan, Werther dan Davis (1996) mengemukakan kompensasi "sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya bagi organisasi". Selanjutnya, Werther dan Davis (1996) menjelaskan dilihat dari cara pembayarannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance* seperti insentif dan gain sharing. Sedangkan, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Dessler (1984) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk penggajian atau ganjaran yang Civil Service VOL. 12, No.1, Juni 2018 : 69 – 82 mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka (pegawai). Selanjutnya, Dessler (1984) mengemukakan terdapat tiga komponen kompensasi, yaitu: (a) Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; (b) Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan, seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan; (c) Ganjaran nonfinansial (non-financial reward) seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasi, yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes.

Kompensasi dalam organisasi perlu dikelola atau dimanaje secara baik. Werther dan Davis (1996) mengemukakan bahwa tujuan dari manajemen kompensasi adalah sebagai: (a) Memperoleh personil berkualitas; (b) Mempertahankan pegawai yang ada; (c) Memastikan keadilan; (d) Menghargai perilaku yang diinginkan; (e) Mengawasi biaya; (f) Mematuhi peraturan; (g) 10 memfasilitasi saling pengertian; dan (h) Efisiensi administrasi selanjutnya. Sementara itu, Stoner (1986) menyatakan terdapat empat alasan mengapa

organisasi/perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang baik. Keempat alasan tersebut pada hakekatnya adalah ditujukan supaya para pegawai dapat memberikan kontribusi positif bagi efektifitas organisasi/perusahaan.

Secara lebih lengkap alasanalasan tesebut adalah: (a) Kompensasi dapat menarik calon-calon pegawai yang berkualitas. Pegawai-pegawai yang berkualitas akan memungkinkan atau berpotensi untuk memiliki tingkat produktifitas kerja yang tinggi; (b) Mempertahankan pegawai yang ada. Jika sistem kompensasi yang diterapkan kurang kompetitif, maka banyak pegawai yang memiliki kompetensi tinggi (potensial) akan keluar mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi labih baik; (c) Memberikan nsentif yang mampu memotivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Teori keadilan yang diformulasikan oleh J. Stacy Adams (dalam Kanungo dan Menconca, 1992) berusaha menerangkan proses bagaimana seorang individu terpuaskan atau tidak terpuaskan ter-hadap suatu kompensasi. Pada peristiwa dimana seorang individu tidak puas, teori keadilan memprediksikan perilaku dimana seorang individu mungkin akan mencari jalan lain untuk menurunkan ketidakpuasan yang dirasakannya. Secara implicit hal ini menunjukkan bahwa teori keadilan didasarkan pada dugaan mengenai keadilan yang diharapkan oleh seorang individu dalam banyak pertukaran yang terjadi dalam kerja.

Berdasarkan teori keadilan, seorang pegawai akan menentukan keadilan dari kompensasi yang diterimanya dengan membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya, dimana rasio kompensasi dengan input ini sifatnya relatif untuk setiap pegawai. Jika rasio tersebut dari seorang pegawai dengan pegawai lainnya adalah sama (setara) maka pegawai tersebut merasa mendapat keadilan. Sedangkan jika seorang pegawai merasa bahwa rasio antara kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya tidak sama (setara) dengan ratio antara kompensasi yang diterima dengan input yang dimiliki dari pegawai lainnya, maka pegawai tersebut akan merasakan adanya ketidakadilan.

Atas dasar pemikiran yang terus menerus, pemerintah telah menetapkan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Skala Gabungan. Sistem skala gabungan menetapkan gaji Pegawai Negeri Sipil berdasarkan atas kepangkatan dan memberikan tunjangan kepada pegawai-pegawai yang memikul beban tanggung jawab yang besar atau yang melakukan pekerjaan dengan resiko tinggi.

B. Prinsip pemberian tambahan penghasilan

TPP ASN merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan penyelengaraan pemerintah di daerah dan diharapkan dananya bersumber dari efiseiensi /optimalisai pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan pendapatan Daerah yang dihasilkan. Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan terdapat 7 (tujuh) prinsip yang harus diperhatikan. Prinsip-prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepastian hukum, dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan;
2. Akuntabel, dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Proporsionalitas, dimaksudkan pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai;
4. Efektif dan efisien, dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan;
5. Keadilan dan kesetaraan, dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai ASN;
6. Kesejahteraan, dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan ASN;
7. Optimalisasi, dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

C. Ketentuan umum pemberian tambahan penghasilan ASN

Pemerintah Daerah dalam memberikan Tambahan penghasilan wajib mengikuti mekanisme dan peraturan yang berlaku. Dalam Permendagri Nomor 14 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2026 diatur bahwa Kebijakan belanja daerah salah satunya adalah belanja operasi yang meliputi belanja pegawai digunakan untuk menganggarkan kompensasi yang diberikan kepada kepala daerah, wakil kepala daerah, pimpinan dan anggota DPRD, serta ASN dan ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. pengalokasian belanja pegawai mempertimbangkan kebijakan kompensasi dan kebijakan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kebijakan kompensasi antara lain gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan melekat, tambahan penghasilan pegawai, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan kematian dan belanja penerimaan lainnya bagi kepala daerah dan wakil kepala daerah serta pimpinan dan anggota DPRD. Dalam pemberian TPP ASN ada beberapa ketentuan umum yaitu:

1. penentuan kriteria pemberian TPP ASN dimaksud didasarkan pada pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya;
2. pemberian TPP ASN ditetapkan dengan Perkada dengan berpedoman pada peraturan pemerintah;
3. dalam hal belum adanya peraturan pemerintah dimaksud, Kepala Daerah dapat memberikan TPP ASN setelah mendapat persetujuan Menteri. Persetujuan Menteri diberikan setelah mendapatkan pertimbangan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan;
4. dalam hal Kepala Daerah menetapkan pemberian TPP ASN tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana tersebut pada angka 3, menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan melakukan penundaan dan/atau pemotongan Dana Transfer Umum atas usulan Menteri;
5. dalam penyusunan perkada pemberian tambahan penghasilan atau tunjangan kinerja ASN memedomani ketentuan mengenai tata cara persetujuan Menteri terhadap TPP ASN di lingkungan pemerintah daerah;

6. Pemberian TPP ASN dianggarkan untuk keperluan setiap bulan dalam 1 (satu) tahun anggaran termasuk untuk pembayaran atas kinerja bulan Desember pada TA berkenaan dan tidak dibayarkan pada TA berikutnya;
7. Pemberian TPP untuk Tunjangan Hari Raya (THR) dan gaji ketiga belas kepada ASN daerah mengikuti ketentuan mengenai pemberian THR dan gaji ketiga belas setiap tahun sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Berdasarkan Pasal 6 huruf a, huruf b dan huruf c Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, Pemerintah Daerah berpedoman pada rekomendasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam menganggarkan TPP ASN, sebagai berikut:

1. menggunakan hasil evaluasi jabatan yang telah divalidasi kementerian terkait sesuai dengan regulasi mengenai evaluasi jabatan PNS;
2. mengintegrasikan pembayaran insentif dan honorarium ke dalam formulasi penganggaran TPP ASN;
3. pemberian sanksi administratif berupa penundaan pembayaran TPP dalam hal ASN penerima TPP tidak patuh dalam pelaporan Laporan Harta Kekayaan 15 Penyelenggara Negara (LHKPN), menguasai atau memanfaatkan aset milik/dikuasai Pemerintah Daerah secara tidak sah, dan/atau belum menyelesaikan kerugian negara/daerah berdasarkan hasil audit dan rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atau Inspektorat/APIP; dan
4. memprioritaskan pemberian TPP kepada jabatan fungsional dan/atau ASN di Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) mengacu kepada hasil evaluasi jabatan, mengingat relatif tingginya resiko terjadinya korupsi dalam penyelenggaraan pengadaan barang/jasa.

Kebijakan dalam pemberian TPP ASN TA 2026, agar Pemerintah Daerah memperhatikan sebagai berikut:

1. Pemerintah Daerah tidak perlu mengajukan permohonan persetujuan TPP ASN TA 2026 kepada Menteri, dengan menyampaikan laporan dalam aplikasi Sistem Monitoring Evaluasi Analisa Jabatan Kementerian Dalam Negeri (SIMONA Kemendagri), apabila:

a. tidak terdapat kenaikan besaran nominal yang diterima oleh ASN dalam jabatan setiap bulan dalam 1 (satu) TA dibandingkan dengan TPP ASN TA 2025;
b. terdapat perubahan nomenklatur, perubahan alokasi per kriteria, namun tidak terdapat kenaikan besaran nominal yang diterima oleh ASN setiap bulan dalam 1 (satu) TA dibandingkan dengan TPP ASN TA 2025;
c. terdapat perubahan kelas jabatan pada jabatan tertentu, namun telah memiliki standar besaran TPP pada kelas jabatan yang sama;
d. terdapat kenaikan pagu total TPP ASN akibat adanya penambahan jumlah ASN.

2. Pemerintah Daerah wajib mengajukan permohonan persetujuan TPP ASN TA 2026 kepada Menteri apabila terdapat kenaikan besaran nominal yang diterima oleh ASN setiap bulan dalam 1 (satu) TA dibandingkan dengan TPP ASN TA 2025;
3. pemberian sanksi administratif berupa penundaan pembayaran TPP dalam hal ASN penerima TPP tidak patuh dalam pelaporan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) atau menguasai dan memanfaatkan aset milik/dikuasai Pemerintah Daerah secara tidak sah, dan/atau belum menyelesaikan kerugian negara/daerah berdasarkan hasil audit dan rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atau Inspektorat/APIP.

D. Kajian terhadap praktik penyelenggaraan, kondisi yang ada serta permasalahan yang dihadapi

Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah sebelumnya memberikan Tambahan Penghasilan PNS yang ditetapkan melalui Peraturan Bupati Bangka Tengah Nomor 9 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah, seiring dengan perkembangan kebijakan baik ditingkat Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, yaitu:

a. Penyelarasan terhadap Nomor 15 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 dalam menganggarkan TPP ASN dan Kepmendagri Nomor 900.1.3.2-1287 Tahun 2024 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah;
b. Pengadaan ASN yang berstatus PPPK Paruh Waktu;
c. Penyempurnaan terhadap beberapa pasal dalam rangka menghindari kesalahan dalam penafsiran; dan
d. Efisiensi anggaran yang berdampak pada pengurangan dan atau penghapusan TPP terhadap ASN yang berada pada kondisi tertentu, khususnya ASN yang sedang melaksanakan Tugas Belajar.

BAB III
MATERI MUATAN

A. Sasaran, Jangkauan, dan Arah Pengaturan

Sasaran penyusunan naskah penjelasan inii adalah untuk menjamin kepastian hukum kepada ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah dengan memperoleh kesejahteraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jangkauan pengaturan rancangan Peraturan Bupati ini untuk menjangkau subyek antara lain ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah. Pengaturan rancangan Peraturan Bupati ini dilakukan pada penyesuaian besaran pemberian tambahan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan mempertimbangkan pada kemampuan keuangan daerah.

B. Ruang Lingkup dan Materi

Ruang lingkup materi muatan yang diatur dalam rancangan perubahan terhadap Peraturan Bupati Bangka Tengah Nomor 9 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah, yaitu sebagai berikut:

a. Pasal 1 Bab I Ketentuan Umum, dihapus beberapa ayat, yaitu sebagai berikut:
    1) ayat (13) Ketua Kelompok Kerja; dan
    2) ayat (14) Ketua Subkelompok Kerja.
b. Pasal 1 Bab I Ketentuan Umum, terdapat penambahan beberapa ayat, yaitu sebagai berikut:
    1) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu (PPPK Paruh Waktu);
    2) Pelaksana Harian; dan
    3) Penjabat.

c. ayat (3) dan ayat (4) Pasal 19, masih mengatur secara umum pendefinisan ASN yang bersatus PPPK, dimana PPPK diberikan TPP sebesar 50% sesuai Kelas Jabatannya, diubah menjadi ASN berstatus PPPK Paruh Waktu tidak diberikan TPP;
d. ayat (5) Pasal 19, TPP ASN yang melaksanakan Tugas Belajar yang dibiayai melalui APBN dan/atau APBD serta diberhentikan dari jabatannya, sebelumnya diberikan TPP sebesar 40%, diubah menjadi ASN dimaksud, tidak diberikan TPP;
e. ayat (7) Pasal 19, tidak menjelaskan secara rinci besaran pemberian TPP bagi ASN yang sedang melaksanakan Cuti Melahirkan, pada ayat (7) Pasal 19 tersebut hanya menyebutkan ASN yang melaksanakan Cuti Besar karena alasan melahirkan diberikan TPP sebesar 40%, sehingga berpotensi menimbulkan berbagai persepsi tentang besaran TPP antara ASN yang sedang Cuti Melahirkan da ASN yang sedang Cuti Besar karena alasan melahirkan. Maka pada kebijakan terbaru akan dirincian secara tegas bagi ASN yang sedang melaksanakan cuti, yaitu sebagai berikut:
    1) ASN yang melaksanakan Cuti Bersalin, diberikan TPP sebesar 40%; dan
    2) ASN yang melaksanakan Cuti Besar karena alasan melahirkan, diberikan TPP sebesar 40%.
f. huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, ayat (3) Pasal 24, dilakukan perubahan dalam rangka penyesuaian terhadap Kemendagri Nomor 900.1.3.2-1287 Tahun 2024 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah.

BAB IV
PENUTUP

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Bangka Tengah tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah perlu dilakukan perubahan hal ini dilakukan sebagai respon terhadap kebijakan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah dengan mempertimbangkan pada kemampuan fiskal daerah. Perubahan terhadap beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati tersebut diharapkan dapat memberikan kepastian hukum dalam pemberian tambahan penghasilan bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ASN dengan tetap mengedepankan pada kinerja dan kedisiplinan ASN.