



WALIKOTA BUKITTINGGI
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN WALIKOTA BUKITTINGGI
NOMOR 9 TAHUN 2020
TENTANG
PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BUKITTINGGI,

- Menimbang : a. bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara sehingga dapat meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- b. bahwa dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi perlu disusun ketentuan perhitungan tambahan penghasilan pegawai Aparatur Sipil Negara yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam serta berlaku menyeluruh bagi pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan pegawai kepada Aparatur Sipil Negara dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, maka perlu membentuk Peraturan Walikota tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Besar dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 20);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia

- Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
 8. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
 9. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 182);
 10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
 11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;

12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 454);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 483);
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1636);
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 26);
19. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
20. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bukittinggi.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Bukittinggi.
3. Walikota adalah Walikota Bukittinggi.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Bukittinggi.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah unsur perangkat daerah pada Pemerintah Daerah yang melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah.
6. Unit Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Unit SKPD adalah bagian Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melaksanakan 1 (satu) atau beberapa program.
7. 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.
8. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada kehadiran dan capaian kinerja ASN tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana Pegawai Aparatur Sipil Negara tersebut bekerja.
9. *Basic* TPP adalah jumlah tambahan penghasilan pegawai yang diperoleh dari parameter kelas jabatan, indeks kapasitas fiskal daerah, indeks kemahalan konstruksi dan indeks penyelenggaraan pemerintah daerah.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang

Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.

11. Jabatan Pimpinan Tinggi, yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
12. Jabatan Administrasi, yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
13. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
14. Jabatan Pelaksana adalah merupakan kelompok jabatan yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
15. Tuntutan Ganti Kerugian adalah suatu proses tuntutan yang dilakukan terhadap pegawai negeri sipil bukan bendahara atau pejabat lain dengan tujuan untuk memulihkan kerugian daerah.
16. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara, yang selanjutnya disebut LHKPN adalah daftar seluruh harta kekayaan Wajib Laport harta kekayaan penyelenggaraan negara, yang dituangkan dalam Formulir Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.
17. Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut LHKASN adalah laporan harta kekayaan yang disampaikan oleh Pejabat dan Pegawai selain Wajib Laport Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.
18. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
19. Pengguna Anggaran adalah pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dipimpinnya.
20. Kuasa Pengguna Anggaran adalah pejabat yang diberi kuasa untuk melaksanakan sebagian kewenangan pengguna anggaran dalam melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah.
21. Hari adalah hari kerja.

Pasal 2

Pemberian TPP menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 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 ASN;
- 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.

BAB II

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 3

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya Pegawai ASN dapat diberikan TPP.
- (2) Penetapan besaran TPP didasarkan pada :
 - a. kelas jabatan;
 - b. indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
 - c. indeks kemahalan konstruksi;
 - d. indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah; dan
 - e. Besaran tunjangan kinerja BPK perkelas jabatan.
- (3) Besaran TPP sebagaimana dimaksud ayat (2) disebut dengan *basic* TPP.

- (4) *Basic* TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Kedua
Kelas Jabatan
Pasal 4

Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (2) huruf a ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan dengan menggunakan kriteria-kriteria Faktor Jabatan meliputi :

- a. Faktor jabatan struktural, meliputi :
- 1) ruang lingkup dan dampak program;
 - 2) pengaturan organisasi;
 - 3) wewenang penyeliaan dan manajerial;
 - 4) hubungan personal;
 - 5) kesulitan pengarahan dalam pekerjaan; dan
 - 6) kondisi lain.
- b. Faktor jabatan fungsional, meliputi :
- 1) pengetahuan yang dibutuhkan jabatan;
 - 2) pengawasan penyelia;
 - 3) pedoman;
 - 4) kompleksitas;
 - 5) ruang lingkup dan dampak;
 - 6) hubungan personal;
 - 7) tujuan hubungan;
 - 8) persyaratan fisik; dan
 - 9) lingkungan pekerjaan.

Pasal 5

Ketentuan lebih lanjut tentang kelas Jabatan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota tersendiri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Indeks Kapasitas Fiskal Daerah
Pasal 6

Indeks Kapasitas Fiskal Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b merupakan kemampuan keuangan daerah yang ditetapkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.

Pasal 7

- (1) Indeks Kapasitas Fiskal sebagaimana pasal 6 dikelompokkan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai Peta Kapasitas Fiskal Daerah untuk menentukan besaran tambahan penghasilan.
- (2) Bobot masing-masing kategori kapasitas fiskal sebagaimana ayat (1) dalam TPP sebagai berikut:
 - a. Kelompok Kapasitas Fiskal Sangat Tinggi : bobot 1;
 - b. Kelompok Kapasitas Fiskal Tinggi : bobot 0,85;
 - c. Kelompok Kapasitas Fiskal Sedang : bobot 0,7;
 - d. Kelompok Kapasitas Fiskal Rendah : bobot 0,55; dan
 - e. Kelompok Kapasitas Fiskal Sangat Rendah : bobot 0,4.

Bagian Keempat

Indeks Kemahalan Konstruksi

Pasal 8

Indeks Kemahalan Konstruksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c digunakan sebagai *proxy* untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu daerah, semakin sulit letak geografis suatu daerah maka semakin tinggi pula tingkat harga di daerah tersebut.

Bagian Kelima

Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

Pasal 9

- (1) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf d terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan Pemerintah Daerah, dengan bobot masing-masing sebesar 90% (sembilan puluh perseratus) dan 10% (sepuluh perseratus).
- (2) variabel pengungkit sebagaimana ayat (1) terdiri atas:
 - a. Opini Laporan Keuangan;
 - b. LPPD;
 - 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.
- (3) Variabel hasil sebagaimana ayat (1) terdiri atas:
 - a. Indeks Pembangunan Manusia;
 - b. Indeks gini ratio.

Pasal 10

- (1) Opini Laporan Keuangan sebagaimana dimaksud Pasal 9 ayat (2) huruf a diberikan dengan bobot 30% (tiga puluh perseratus) dengan perhitungan sebagai berikut:
 - a. Wajar Tanpa Pengecualian pada tahun terakhir, Nilai 1.000.
 - b. Wajar Dengan Pengecualian tahun terakhir, Nilai 750.
 - c. Tidak Wajar tahun terakhir, Nilai 500.
 - d. Tidak memberikan Pendapat tahun terakhir, Nilai 250
- (2) LPPD sebagaimana dimaksud Pasal 9 ayat (2) huruf b diberikan dengan bobot 25% (dua puluh lima perseratus) dilihat dari tingkat capaian skor sebagai berikut:
 - a. LPPD Sangat Tinggi, Nilai 1000.
 - b. LPPD Tinggi, Nilai 750.
 - c. LPPD Sedang, Nilai 500.
 - d. LPPD Rendah, Nilai 250.
- (3) Kematangan Penataan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud Pasal 9 ayat (2) huruf c diberikan dengan bobot 10% (sepuluh perseratus) diperoleh dari perhitungan kematangan penataan perangkat daerah dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Tingkat Kematangan Sangat Tinggi, Nilai 1000.
 - b. Tingkat Kematangan Tinggi, Nilai 800.
 - c. Tingkat Kematangan Sedang, Nilai 600.
 - d. Tingkat Kematangan Rendah, Nilai 400.
 - e. Tingkat Kematangan Sangat Rendah, Nilai 200.
- (4) Indeks Inovasi Daerah sebagaimana dimaksud Pasal 9 ayat (2) huruf d diberikan dengan bobot 3% (tiga perseratus) dihitung berdasarkan indeks inovasi daerah sebagai berikut:
 - a. Indeks inovasi daerah di atas 1000, Nilai 1000.
 - b. Indeks inovasi daerah 501-1000, Nilai 800.
 - c. Indeks inovasi daerah 301-500, Nilai 600.
 - d. Indeks inovasi daerah 1-300, Nilai 400.
 - e. Indeks inovasi daerah di bawah 1, Nilai 200.
- (5) Prestasi Kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud Pasal 9 ayat (2) huruf e diberikan dengan bobot 18% (delapan belas perseratus) yang dihitung berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja di atas 1 dengan prestasi kerja sangat baik (A), Nilai 1000.
 - b. Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,9-1,00 dengan prestasi kerja baik (B), Nilai 800.
 - c. Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,70-0,89 dengan prestasi kerja cukup (C), Nilai 600.
 - d. Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,50-0,69 dengan prestasi kerja Sedang (D), Nilai 400.
 - e. Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja di bawah 0,5 dengan prestasi kerja Kurang (E), Nilai 200.
- (6) Rasio Belanja Perjalanan Dinas sebagaimana dimaksud Pasal 9 ayat (2) huruf e diberikan dengan bobot 2% (dua perseratus) yang dihitung berdasarkan persentase belanja perjalanan dinas terhadap APBD di luar Belanja Pegawai sebagai berikut:
- a. Besaran belanja di bawah atau sama dengan 2 %, Nilai 1000.
 - b. Besaran Belanja 2,01% – 4 %, Nilai 800.
 - c. Besaran Belanja 4,01% – 6 %, Nilai 600.
 - d. Besaran Belanja 6,01% – 8 %, Nilai 400.
 - e. Besaran Belanja di atas 8 % Nilai 200.
- (7) Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud Pasal 9 ayat (2) huruf e diberikan dengan bobot 2% (dua perseratus) yang dihitung sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan rincian sebagai berikut:
- a. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah di atas 80, Nilai 1000.
 - b. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 71 – 80, Nilai 800.
 - c. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 61 – 70, Nilai 600.
 - d. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 51 – 60, Nilai 400.
 - e. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah di bawah 51, Nilai 200.

Pasal 11

- (1) Indeks Pembangunan Manusia sebagaimana dimaksud Pasal 9 ayat (3) huruf a diberikan dengan bobot 6% (enam perseratus) didasarkan atas hasil survey Badan Pusat Statistik sebagai berikut:

- a. Besaran IPM sama dengan atau di atas 80, Nilai 1000.
 - b. Besaran IPM 70 sampai dengan 79, Nilai 750.
 - c. Besaran IPM 60 sampai dengan 69, Nilai 500.
 - d. Besaran IPM di bawah 60, Nilai 250.
- (2) Indeks gini ratio sebagaimana Pasal 9 ayat (3) huruf b didasarkan atas hasil survey Badan Pusat Statistik sebagai berikut:
- a. Indeks Gini Ratio sama dengan atau di bawah 0,35, Nilai 1000.
 - b. Indeks Gini Ratio 0,36 sampai dengan 0,49, Nilai 700.
 - c. Indeks Gini Ratio sama dengan atau di atas 0,5, Nilai 35.

Pasal 12

Skor Kategori Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud Pasal 9 dihitung sebagai berikut :

Skor Kategori Indeks Penyelenggaraan Daerah = (variable pengungkit) + (variable hasil).

Bagian Keenam

Besaran tunjangan kinerja Badan Pemeriksa Keuangan
Perkelas Jabatan

Pasal 13

Besaran Tunjangan kinerja Badan Pemeriksa Keuangan per kelas jabatan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh

Basic Tambahan Penghasilan Pegawai

Pasal 14

Besaran *Basic* TPP ASN dirumuskan sebagai berikut:

(Besaran Tunjangan Kinerja BPK per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x (indeks kapasitas fiskal daerah) x (Indeks kemahalan Konstruksi) x (indeks penyelenggaraan pemerintah daerah)

BAB III
KELOMPOK PENERIMA TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI
Pasal 15

- (1) Pengelompokan Pegawai ASN penerima TPP terdiri dari :
 - a. Kelompok ASN Struktural;
 - b. Kelompok ASN Guru Sertifikasi;
 - c. Kelompok ASN Guru Non Sertifikasi; dan
 - d. Kelompok ASN Fungsional Tertentu.
- (2) Kelompok ASN Struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari :
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
 - b. Jabatan Administrasi.
- (3) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf a terdiri dari :
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama/eselon II.a;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama/eselon II.b yakni asisten pada sekretariat daerah; dan
 - c. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama/eselon II.b selain asisten;
- (4) Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari:
 - a. Pejabat administrator;
 - b. Pejabat pengawas; dan
 - c. Pelaksana.
- (5) Pejabat administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a meliputi:
 - a. Pejabat Administrator/eselon III.a, terdiri dari:
 1. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik;
 2. Camat;
 3. Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah; dan
 4. Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah.
 - b. Pejabat Administrator/eselon III.a selain sebagaimana yang dimaksud pada huruf a terdiri dari :
 1. Sekretaris pada badan, dinas dan inspektorat;
 2. Inspektur pembantu pada inspektorat;
 3. Kepala bagian pada sekretariat DPRD.
 - c. Pejabat administrator/eselon III.b.
- (6) Pejabat pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b terdiri dari:
 - a. Pejabat pengawas/eselon IV.a lurah;
 - b. Pejabat pengawas/eselon IV.a selain lurah;
 - c. Pejabat pengawas/eselon IV.b; dan

- d. Pejabat pengawas/eselon V.
- (7) Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c terdiri dari:
- a. PNS golongan IV;
 - b. PNS golongan III;
 - c. PNS golongan II; dan
 - d. PNS golongan I.
- (8) Kelompok Guru Sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah guru yang memiliki sertifikat profesi guru dan menerima tunjangan profesi.
- (9) Kelompok Guru Non Sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah guru yang belum memiliki sertifikat profesi guru atau guru yang telah memiliki sertifikat profesi guru namun tidak menerima tunjangan profesi pada bulan pembayaran TPP.
- (10) Kelompok Guru Sertifikasi dan Non Sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dan ayat (9) terdiri dari:
- a. pengawas sekolah;
 - b. kepala sekolah menengah pertama;
 - c. kepala sekolah dasar;
 - d. kepala sekolah taman kanak-kanak
 - e. wakil kepala sekolah menengah pertama;
 - f. wakil kepala sekolah dasar;
 - g. wakil kepala sekolah taman kanak-kanak;
 - h. guru plus;
 - i. guru biasa utama;
 - j. guru biasa madya;
 - k. guru biasa muda;
 - l. guru biasa pertama (termasuk guru golongan II yang dibuktikan dengan Surat Keputusan pengangkatan sebagai guru);
- (11) Kelompok Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi:
- a. kategori keahlian terdiri dari :
 1. utama;
 2. madya;
 3. muda; dan
 4. pertama.
 - b. kategori keterampilan terdiri dari :
 1. penyelia;
 2. mahir/pelaksana lanjutan;
 3. Terampil/pelaksana; dan
 4. Pemula/pelaksana pemula.

- (12) Selain ASN Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud ayat (1), TPP juga diberikan kepada ASN Instansi lain yang melaksanakan tugas/diperbantukan/dititipkan pada Pemerintah Daerah dengan syarat yang bersangkutan tidak menerima TPP, Tunjangan Kinerja atau sebutan lainnya dari instansi yang menugaskan/menitipkan, yang dibuktikan dengan surat pernyataan dari instansi yang bersangkutan.
- (13) Pengelompokan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud ayat (12) disesuaikan dengan kelompok Pegawai ASN Penerima TPP sebagaimana dimaksud ayat (1).

Pasal 16

TPP tidak diberikan kepada:

- a. Pegawai ASN yang nyata-nyata tidak melaksanakan tugas/jabatan/pekerjaan pada SKPD;
- b. Pegawai ASN yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan;
- c. Pegawai ASN yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk mengambil masa persiapan pensiun;
- d. Pegawai ASN yang diperbantukan atau dipekerjakan pada instansi selain instansi Pemerintah Daerah; atau
- e. Pegawai ASN yang dibebastugaskan dari jabatannya karena melaksanakan tugas pengembangan kompetensi.

BAB IV

KRITERIA DAN PENGHITUNGAN KOMPONEN TAMBAHAN

PENGHASILAN

Bagian Kesatu

Kriteria TPP

Pasal 17

- (1) Besaran TPP untuk Pegawai ASN menggunakan kriteria sebagai berikut :
- a. TPP berdasarkan beban kerja;
 - b. TPP berdasarkan prestasi kerja;
 - c. TPP berdasarkan kondisi kerja;
 - d. TPP berdasarkan kelangkaan profesi; dan/atau
 - e. TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.
- (2) Dalam hal Pegawai ASN termasuk kedalam kelompok guru sertifikasi dan non sertifikasi maka besaran TPP menggunakan kriteria beban kerja dengan besaran

sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Kedua

Persentase Komponen beban kerja dan prestasi kerja

Pasal 18

- (1) Pembayaran TPP berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja sebagaimana dimaksud Pasal 17 ayat (1) huruf a dan huruf b disesuaikan dengan *basic* TPP.
- (2) TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud Pasal 17 ayat (1) huruf a diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal, minimal 70 % (tujuh puluh per seratus) dari total jam kerja perbulan.
- (3) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud Pasal 17 ayat (1) huruf b diberikan kepada Pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh atasan langsung.
- (4) Persentase besaran tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja sebagaimana ayat (1) sebesar 40% (empat puluh perseratus) dari besaran *basic* TPP.
- (5) Persentase besaran tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja sebagaimana ayat (1) sebesar 60% (enam puluh perseratus) dari besaran *basic* TPP.

Pasal 19

- (1) Beban kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 ayat (4) dihitung berdasarkan akumulasi jam kerja pada laporan aktivitas harian yang dibuktikan dengan laporan kerja harian pegawai secara manual atau elektronik yang divalidasi dan disetujui oleh atasan langsung dan atasan dari atasan langsung,
- (2) Ketentuan ayat (1) dikecualikan untuk kelompok guru sertifikasi dan non sertifikasi.
- (3) Prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 ayat (5) diberikan kepada Pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja dan diakui oleh atasan langsung dengan mempertimbangkan hasil kerja yang nyata dan terukur serta ketelitian, kecermatan (akurasi), kerapian hasil pekerjaan dengan skala antara 0 (nol) sampai dengan 100 (seratus).

Bagian Ketiga
Penghitungan Komponen berdasarkan Kondisi Kerja
Pasal 20

- (1) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (1) huruf c diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab memiliki resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa, dan lainnya.
- (2) Rincian Kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah seluruh ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - b. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radioaktif;
 - c. pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
 - d. pekerjaan ini berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
 - e. pekerjaan ini satu tingkat di bawahnya tidak ada pejabatnya; dan/atau
 - f. Pekerjaan ini satu tingkat di bawahnya sudah di dukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada Jabatan struktural di bawahnya.
- (3) TPP Kondisi Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) diberikan kepada pegawai ASN pada SKPD sebagaimana terdapat dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Keempat
Penghitungan Komponen berdasarkan Kelangkaan Profesi
Pasal 21

- (1) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (1) huruf d diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas kriteria sebagai berikut:
 - a) keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus; dan
 - b) kualifikasi Pegawai ASN sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud; atau

- c) Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di pemerintah daerah.
- (2) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud ayat (1) diberikan kepada Pegawai ASN sebagaimana terdapat pada Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Kelima
Penghitungan Komponen berdasarkan
Pertimbangan Obyektif Lainnya
Pasal 22

- (1) Pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (1) huruf e dan Pasal 17 ayat (2), nilainya ditetapkan berdasarkan faktor penyeimbang kesenjangan penerimaan tunjangan antara kelas jabatan dan nilai jabatan tertinggi dan kelas jabatan dan nilai jabatan terendah.
- (2) Selain berdasarkan faktor penyeimbang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pertimbangan obyektif lainnya dapat diperuntukan bagi Pegawai ASN pada SKPD atau Unit SKPD yang melaksanakan fungsi pemungutan pajak dan retribusi daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, yang besarnya ditetapkan dalam Keputusan Walikota.
- (3) Faktor penyeimbang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagaimana terdapat dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB V
PENGURANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 23

- (1) TPP yang diterima Pegawai ASN setiap bulan dapat dikurangi berdasarkan Disiplin kerja dengan alokasi 40% dari jumlah beban kerja dan prestasi kerja, setelah dikalikan dengan faktor penyeimbang.
- (2) Selain pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), TPP yang diterima Pegawai ASN juga dapat dikurangi bagi Pegawai ASN yang dikenai sanksi akibat :
- a. menguasai Barang milik daerah yang bukan haknya;
 - b. dikenakan Tuntutan Ganti Kerugian; dan/atau

- c. belum/tidak tepat waktu penyerahan LHKPN dan LHKASN.

Bagian Kedua

Disiplin Kerja

Pasal 24

- (1) Aspek disiplin diukur dari tingkat kehadiran sesuai ketentuan jam kerja.
- (2) Pengukuran terhadap tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberlakukan sesuai rekam kehadiran secara elektronik atau mendatangi daftar hadir secara manual sebagai berikut :
 1. Ketentuan Jam Kerja bagi yang melaksanakan 5 (lima) hari kerja
 - a Hari Senin : Pukul 07.30 s/d 16.00 WIB
s/d Kamis
Waktu : Pukul 12.00 s/d 13.00 WIB
Istirahat
 - b Hari Jum'at : Pukul 07.30 s/d 16.30 WIB
Waktu : Pukul 12.00 s/d 13.30 WIB
Istirahat
 2. Ketentuan Jam Kerja Bagi SKPD/Unit Kerja yang melaksanakan 6 (enam) hari kerja
 - a Hari Senin : Pukul 07.30 s/d 14.30 WIB
s/d Kamis
 - b Hari Jum'at : Pukul 07.30 s/d 11.30 WIB
 - c Hari Sabtu : Pukul 07.30 s/d 13.00 WIB
- (3) Bagi PNS di SKPD yang menggunakan sift kerja, ketentuan kehadiran ditetapkan dengan Keputusan Kepala SKPD masing-masing.
- (4) PNS yang tidak memenuhi kehadiran sesuai ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan pengurangan berdasarkan indikator aspek disiplin kerja.

Pasal 25

- (1) Indikator aspek disiplin terdiri atas:
 - a. Absen Pagi, dengan kriteria pemotongan sebagai berikut :
 1. keterlambatan 1 menit sampai dengan kurang dari 31 menit mendapat pemotongan sebesar 0.5 % (nol koma lima perseratus);
 2. keterlambatan 31 menit sampai dengan kurang dari 61 menit mendapat pemotongan sebesar 1 % (satu perseratus);

3. keterlambatan 61 menit sampai dengan kurang dari 91 menit mendapat pemotongan sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima perseratus)
 4. keterlambatan lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit mendapat pemotongan sebesar 1,5% (satu koma lima perseratus);
- b. Absen Pulang, dengan kriteria pemotongan sebagai berikut :
1. pulang sebelum waktunya 1 sampai dengan kurang dari 31 menit mendapat pemotongan sebesar 0.5 % (nol koma lima perseratus).
 2. pulang sebelum waktunya 31 sampai dengan kurang dari 61 menit mendapat pemotongan sebesar 1 % (satu perseratus).
 3. pulang sebelum waktunya 61 sampai dengan kurang dari 91 menit mendapat pemotongan sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima perseratus);
 4. pulang sebelum waktunya lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit mendapat pemotongan sebesar 1,5% (satu koma lima perseratus);
- c. Setiap ASN yang tidak mengikuti Apel pada Senin pagi dan Upacara pada hari kerja tanpa alasan yang sah yang memiliki bukti pendukung, dikenakan pengurangan TPP ASN sebesar 0,5 % (nol koma lima perseratus) untuk setiap kali ketidakikutsertaan.
- e. Mendapat hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan rincian sebagai berikut :
- (1) Pegawai ASN yang dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat Ringan dikenakan pemotongan TPP selama 2 (dua) bulan dengan rincian persentase sebagai berikut:
 - a. teguran lisan sebesar 10% (sepuluh perseratus)
 - b. teguran tertulis sebesar 20% (dua puluh perseratus); dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis sebesar 30% (tiga puluh perseratus).
 - (2) Pegawai ASN yang dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat Sedang dikenakan pemotongan TPP selama 3 (tiga) bulan sebagai berikut:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun sebesar 40 % (empat puluh perseratus);
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun sebesar 50% (lima puluh perseratus);

- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun sebesar 60 % (enam puluh perseratus) ;
- (3) Pegawai ASN yang dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat Berat dikenakan pemotongan TPP selama 4 (empat) bulan sebagai berikut:
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun sebesar 70% (tujuh puluh perseratus) ;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah sebesar 80% (delapan puluh perseratus);
 - c. pembebasan dari jabatan sebesar 90% (sembilan puluh perseratus).

Pasal 26

- (1) Tidak hadir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf c, dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pegawai ASN yang melaksanakan cuti tahunan tidak dilakukan pengurangan TPP;
 - b. Pegawai ASN yang melaksanakan cuti alasan penting paling banyak 14 (empat belas) hari yang dibuktikan dengan surat cuti, dilakukan pengurangan TPP sebesar 3% (tiga perseratus);
 - c. Pegawai ASN yang tidak hadir tanpa keterangan, dilakukan pengurangan sebesar 6% (enam perseratus) per hari; dan
 - d. Pegawai ASN yang tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 4 (empat) hari tidak diberikan TPP.
- (2) Pegawai ASN yang tidak hadir kerja dengan alasan cuti sakit, cuti besar, dan cuti bersalin lebih dari 14 (empat belas) hari pada bulan berkenaan, tidak diberikan Tambahan Penghasilan.

Pasal 27

Khusus kehadiran Pegawai ASN kelompok guru sertifikasi dan non sertifikasi, Kehadiran adalah jumlah hari seorang JF guru hadir secara fisik di sekolah yang dibuktikan dengan daftar absen manual/elektronik sesuai dengan ketentuan jam Kerja bagi SKPD/UPTD yang melaksanakan 6 (enam) hari kerja.

Pasal 28

Dokumen pendukung untuk pemotongan TPP berupa rekap absen bulanan, rekap apel dan rekap upacara yang ditandatangani Kepala SKPD/Unit SKPD.

Bagian Keempat
Barang Milik Daerah
Pasal 29

- (1) Pengurangan TPP diberikan terhadap Pegawai ASN yang menguasai Barang Milik Daerah yang bukan haknya setelah dibuktikan dengan laporan hasil pemeriksaan yang dibuat oleh Inspektorat sebesar 10% (sepuluh perseratus) perbulan, sampai dengan Pegawai ASN yang bersangkutan menyerahkan Barang Milik Daerah yang dikuasainya tanpa hak dimaksud.
- (2) Pengurangan TPP diberikan terhadap Pegawai ASN yang menguasai Barang Milik Daerah tapi digunakan bukan oleh yang bersangkutan dan tidak untuk kepentingan kedinasan setelah dibuktikan dengan laporan hasil pemeriksaan yang dibuat oleh Inspektorat diberikan pengurangan sebesar 25% (dua puluh lima perseratus).

Bagian Kelima
Tuntutan Ganti Rugi
Pasal 30

- (1) Pengurangan TPP diberikan kepada Pegawai ASN yang dikenakan Tuntutan ganti kerugian.
- (2) Pengurangan TPP sebesar 10 % (sepuluh perseratus) semenjak ditetapkannya keputusan walikota tentang Pembebanan Pengantian Kerugian Sementara sampai dengan lahirnya keputusan Pembebasan Kerugian Daerah atau sampai dilakukannya pelunasan.

Bagian Keenam
Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan
Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara
Pasal 31

- (1) Pemenuhan tepat waktu atas LHKPN dan LHKASN didasarkan pada indikator berupa tanggal pada bukti penyerahan atau penyampaian LHKPN dan LHKASN secara manual.

- (2) Tanggal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki ketentuan penyerahan atau penyampaian LHKPN dan LHKASN dilakukan paling lama 3 (tiga) bulan sejak mulai menjabat sebagaimana tercantum dalam Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas;
- (3) Penyerahan atau penyampaian LHKPN dan LHKASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan dalam hal terjadi rotasi, mutasi, penyesuaian/*inpassing*, promosi, atau penurunan jabatan.
- (4) Apabila Pegawai ASN melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (3) TPP akan dikurangi 15% (lima belas perseratus) perbulan, sampai dengan dipenuhinya kewajiban.

BAB VI

TATA CARA PEMBAYARAN

Pasal 32

- (1) Kepala SKPD/Unit SKPD selaku Pengguna Anggaran atau Kuasa Pengguna Anggaran menetapkan Pegawai ASN penerima TPP.
- (2) Penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan validasi data dan verifikasi hasil analisis jabatan serta hasil evaluasi jabatan dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah bersama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pasal 33

- (1) Pembayaran TPP berdasarkan Peraturan Walikota ini terhitung mulai sejak tanggal 2 januari 2020.
- (2) Pembayaran TPP dapat dibayarkan setiap bulannya.
- (3) Selain TPP bulanan Pegawai ASN juga dapat menerima TPP lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Rekapitulasi persentase kehadiran kerja dan hasil kinerja pada bulan Desember dilaksanakan paling cepat pada tanggal 20 (dua puluh) bulan berkenaan.

Pasal 34

PNS yang mutasi antar SKPD/Unit SKPD, TPP terhitung sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas dan dibuktikan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.

Pasal 35

- (1) Mekanisme pembayaran TPP kepada Pegawai ASN yang mengalami mutasi masuk dari pemerintah daerah/instansi lain pembayaran TPP dilakukan setelah yang bersangkutan melaksanakan tugas paling sedikit 12 (dua belas) bulan di Pemerintah Daerah.
- (2) Dalam hal Pegawai ASN yang mengalami mutasi disebabkan lulus seleksi terbuka jabatan tinggi pratama dan yang bersangkutan ditetapkan dalam jabatan tersebut maka pembayaran TPP dihitung sejak melaksanakan tugas.

Pasal 36

- (1) Pegawai ASN yang mendapat tugas tambahan sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian dapat diberikan TPP tambahan jika menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender.
- (2) Pegawai ASN yang menduduki jabatan Pelaksana tugas dan Pelaksana harian jabatan struktural diberikan TPP dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Pegawai ASN yang menduduki jabatan Pelaksana tugas satu tingkat ke atas diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran TPP jabatan pelaksana tugasnya;
 - b. Pegawai ASN yang menduduki jabatan Pelaksana tugas dalam tingkatan setara diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran TPP jabatan pelaksana tugasnya;
 - c. Pegawai ASN yang menduduki jabatan Pelaksana harian satu tingkat ke atas diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari 60 % (enam puluh persen) dari besaran TPP jabatan struktural;
 - d. Pegawai ASN yang menduduki jabatan Pelaksana harian dalam tingkatan setara diberikan tambahan TPP sebesar 20 % (dua puluh persen) dari 60 % (enam puluh persen) dari besaran TPP jabatan strukturalnya;

Pasal 37

- (1) Pembayaran TPP bagi CPNS dibayarkan sesuai dengan jabatan yang tercantum pada surat keputusan pengangkatan sebagai CPNS.
- (2) Pembayaran TPP bagi CPNS dibayarkan dihitung mulai tanggal surat pernyataan menjalankan tugas.

- (3) Pembayaran TPP CPNS formasi jabatan pelaksana dibayarkan 80 % (delapan puluh perseratus) dari nilai TPP jabatan fungsional tersebut.
- (4) Dalam hal setelah diterbitkan keputusan pengangkatan CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum ditetapkan kelas jabatan dan/atau tidak tersedianya kotak/wadah jabatan pada peta jabatan, TPP diberikan 100% (seratus perseratus) dari nilai TPP kelas jabatan terendah.

BAB VII
PENDANAAN
Pasal 38

- (1) Pendanaan atas pelaksanaan TPP dibebankan dalam APBD.
- (2) Pendanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran pada masing-masing SKPD/Unit SKPD, setelah penetapan besaran TPP yang harus dibayarkan.
- (3) Pajak penghasilan atas pembayaran TPP dibebankan kepada setiap ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang perpajakan.

BAB VIII
PENGENDALIAN, MONITORING DAN EVALUASI
Pasal 39

- (1) Pengendalian, monitoring dan evaluasi yang menjadi dasar pemberian TPP pada SKPD menjadi tanggungjawab Kepala SKPD.
- (2) Kepala SKPD secara berjenjang memberikan penilaian secara objektif.
- (3) Pengendalian, monitoring dan evaluasi di tingkat Pemerintah Daerah dapat dilakukan oleh Tim Monitoring dan Evaluasi.
- (4) Tim Monitoring dan Evaluasi sebagaimana dimaksud ayat (3) terdiri dari unsur pengawas, kepegawaian dan keuangan berdasarkan Surat Tugas Walikota.

Pasal 40

- (1) Pengawasan dan pembinaan secara struktural dan fungsional dilakukan masing-masing Kepala SKPD/Unit SKPD terhadap pejabat yang menangani kepegawaian dan pejabat yang menangani keuangan di lingkungannya,

serta melakukan rekonsiliasi data baik secara periodik maupun sewaktu-waktu.

- (2) Kepala SKPD/Unit SKPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selaku Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran wajib memastikan pemenuhan syarat administratif dan teknis dengan menerapkan sistem pengendalian internal secara berjenjang dan memadahi, mulai dari penghitungan hingga prosedur penetapan, serta bertanggung jawab atas implikasi pembayaran TPP di lingkungannya.

Pasal 41

Kekurangan bayar atau kelebihan bayar pada periode pembayaran sebelumnya, akan diperhitungkan pembayarannya pada periode berikutnya dalam tahun anggaran berkenaan.

BAB IX

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 42

- (1) Dalam hal ketentuan pasal 24 ayat (2) Peraturan Walikota ini belum disosialisasikan kepada SKPD, terhadap Pegawai ASN diberikan dispensasi keterlambatan kehadiran paling lama 15 menit.
- (2) Dalam hal setelah terbitnya Peraturan Walikota, belum ditetapkan kelas jabatan dan/atau tidak tersedianya kotak/wadah jabatan pada peta jabatan, TPP diberikan sebesar 100 % (seratus perseratus) dari nilai TPP kelas jabatan terendah.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 43

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 31 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2018 Nomor 31), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 44

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Bukittinggi.

Ditetapkan di Bukittinggi
pada tanggal 16 Maret 2020
WALIKOTA BUKITTINGGI,
dto
M. RAMLAN NURMATIAS

Diundangkan di Bukittinggi
pada tanggal 16 Maret 2020
SEKRETARIS DAERAH KOTA BUKITTINGGI,

dto
YUEN KARNOVA

BERITA DAERAH KOTA BUKITTINGGI TAHUN 2020 NOMOR 9