



SALINAN

**WALI KOTA SALATIGA
PROVINSI JAWA TENGAH**

**PERATURAN WALI KOTA SALATIGA
NOMOR 4 TAHUN 2021**

**TENTANG
PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SALATIGA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SALATIGA,

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka mendorong peningkatan pelayanan kepada masyarakat melalui peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara berbasis kinerja, realisasi anggaran dan kepatuhan disiplin Aparatur Sipil Negara, perlu mengatur kriteria dan prosedur pemberian tambahan penghasilan didasarkan atas penilaian objektif terhadap capaian target Kinerja Pegawai, target dan realisasi kegiatan, serta ketepatan waktu kerja;
- b. bahwa sehubungan dengan berlakunya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah, maka Peraturan Wali Kota Salatiga Nomor 5 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil, dipandang sudah tidak sesuai dengan perkembangan Peraturan Perundang-undangan sehingga perlu ditetapkan kembali;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Salatiga;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat;
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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 1992 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Salatiga dan Kabupaten Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3500);
4. 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);
5. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Daerah Kota Salatiga Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Salatiga Tahun 2016 Nomor 9), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Salatiga Nomor 4 Tahun 2020 (Lembaran Daerah Kota Salatiga Tahun 2020 Nomor 4);
7. Peraturan Wali Kota Salatiga Nomor 94 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kota Salatiga Tahun 2020 Nomor 94);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SALATIGA.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Salatiga.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Salatiga.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang selanjutnya disebut BKPSDM adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan penunjang dibidang kepegawaian.

6. 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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang bekerja pada Pemerintah Daerah.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
9. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN dalam rangka meningkatkan kesejahteraan Pegawai ASN yang didasarkan pada penilaian objektif terhadap capaian aktivitas kinerja pegawai dan capaian target serta realisasi kegiatan.
10. Kelas Jabatan adalah penentuan dan pengelompokan tingkat jabatan berdasarkan nilai suatu jabatan.
11. 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.
12. Indeks Kemahalan Konstruksi, yang selanjutnya disingkat IKK adalah indeks harga yang menggambarkan tingkat kemahalan konstruksi suatu kabupaten/kota dibandingkan kota acuan yaitu Kota Jakarta Pusat.
13. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, yang selanjutnya disingkat IPPD adalah nilai penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil dengan bobot masing-masing 90% dan 10%.
14. Komponen Variabel Pengungkit adalah komponen dalam penghitungan IPPD terdiri atas Opini Laporan Keuangan, Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Kematangan Penataan Perangkat Daerah, Indeks Inovasi Daerah, Prestasi Kerja Pemerintah Daerah, Rasio Belanja Perjalanan Dinas dan Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah.
15. Komponen Variabel Hasil adalah komponen dalam penghitungan IPPD terdiri atas Indeks Pembangunan Manusia dan Indeks Gini Ratio.
16. Aktivitas Kinerja adalah kinerja harian yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan Sasaran Kinerja Pegawai.
17. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung Pegawai ASN yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.

18. Target Kinerja adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan, dalam hal ini pencapaian skor kinerja bulanan sebesar 6751 tiap bulan.
19. Realisasi Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai atau melebihi Target Kinerja.
20. Aktivitas Harian adalah pelaksanaan kinerja harian yang didokumentasikan secara periodik setiap hari yang dinilai sesuai Standar Kemampuan Rata-rata yang telah ditetapkan.
21. Kualitas/Mutu Kinerja adalah penilaian terhadap Realisasi Kinerja dengan mempertimbangkan efisiensi dan efektivitas hasil kerja.
22. Waktu Kerja Efektif adalah waktu kerja menurut ukuran waktu tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku dikurangi dengan waktu istirahat dan waktu kelonggaran.
23. Disiplin Pegawai ASN adalah kesanggupan Pegawai ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
24. Pengguna Anggaran adalah pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah yang dipimpinnya.
25. Bendahara Pengeluaran adalah pejabat fungsional yang ditunjuk menerima, menyimpan, membayarkan, menatausahakan, dan bertanggungjawabkan uang untuk keperluan belanja daerah dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Perangkat Daerah.
26. Pelaksana Tugas yang selanjutnya disingkat Plt adalah pejabat yang menempati posisi jabatan sementara karena pejabat definitif yang menempati jabatan itu berhalangan tetap.
27. Pelaksana Harian yang selanjutnya disingkat Plh adalah pejabat yang menempati posisi jabatan sementara karena pejabat definitif yang menempati jabatan itu berhalangan sementara.

Pasal 2

- (1) Maksud pemberian TPP adalah untuk penghargaan terhadap kinerja Pegawai ASN berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- (2) Tujuan pemberian TPP adalah:
 - a. terwujudnya peningkatan etos, produktivitas dan prestasi kerja Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatan, rencana kerja, dan target kinerja;
 - b. terwujudnya peningkatan disiplin Pegawai ASN; dan
 - c. terwujudnya peningkatan kesejahteraan Pegawai ASN.

Pasal 3

- (1) Pemberian TPP didasarkan pada prinsip:
 - a. kepastian hukum;
 - b. akuntabel;
 - c. proporsionalitas;
 - d. efektif dan efisien;
 - e. keadilan dan kesetaraan;
 - f. kesejahteraan; dan
 - g. optimalisasi.

- (2) Prinsip kepastian hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.
- (3) Prinsip akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Prinsip proporsionalitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yaitu bahwa pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Pegawai ASN.
- (5) Prinsip efektif dan efisien sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, yaitu bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan.
- (6) Prinsip keadilan dan kesetaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, yaitu bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN.
- (7) Prinsip kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, yaitu bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan Pegawai ASN.
- (8) Prinsip optimalisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, yaitu bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

BAB II PEMBERIAN TPP

Pasal 4

- (1) TPP diberikan kepada:
 - a. PNS, Calon PNS, dan PPPK di Lingkungan Pemerintah Daerah; dan
 - b. PNS, Calon PNS, dan PPPK di Lingkungan Pemerintah Daerah yang telah mendapatkan tunjangan kinerja atau sebutan lainnya dari APBD atau sumber pendanaan lain yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, namun besaran yang diberikan lebih rendah dari TPP pada nama jabatan dan kelas jabatan yang sama sehingga dapat diberikan selisih bayar.
- (2) PNS, Calon PNS, dan PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b antara lain pegawai BLUD Puskesmas, pegawai BLUD Klinik Paru Masyarakat, dan guru yang mendapatkan tambahan penghasilan (non-sertifikasi) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

TPP tidak diberikan kepada:

- a. PNS, Calon PNS, dan PPPK yang telah mendapatkan tunjangan kinerja atau sebutan lainnya dari APBD atau sumber pendanaan lain yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan besaran paling sedikit sama dengan besaran TPP pada kelas jabatan yang sama atau disetarakan;

- b. PNS, Calon PNS, dan PPPK yang telah mendapatkan tunjangan kinerja atau sebutan lainnya dari APBD atau sumber pendanaan lain yang sah sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan dengan besaran yang diberikan lebih rendah dari TPP pada kelas jabatan yang sama namun terdapat peraturan yang melarang untuk diberikan selisih bayar;
- c. guru dan pengawas sekolah yang telah mendapatkan tunjangan profesi guru (sertifikasi);
- d. Pegawai ASN yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan;
- e. Pegawai ASN yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada Perangkat Daerah;
- f. Pegawai ASN yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
- g. Pegawai ASN yang diperbantukan/dipekerjakan pada instansi Pemerintah diluar Pemerintah Daerah; dan
- h. Pegawai ASN yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.

BAB III TATA CARA PERHITUNGAN BESARAN TPP

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

- (1) Penetapan besaran TPP didasarkan atas nama jabatan dan kelas jabatan.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggarkan dalam APBD setiap tahun didasarkan atas besaran alokasi TPP, jumlah Pegawai ASN sesuai jabatan, serta dengan memperhatikan kemampuan keuangan Daerah dan setelah mendapatkan persetujuan dari DPRD.
- (3) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk uang dan dibayarkan pada bulan berkenaan atau beberapa bulan secara sekaligus.
- (4) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diperhitungkan berdasarkan hasil penilaian produktivitas kerja dan disiplin kerja bulan sebelumnya.

Pasal 7

Besaran alokasi TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dihitung dari hasil perkalian antara besaran *Basic* TPP dengan indikator TPP.

Bagian Kedua *Basic* TPP

Pasal 8

- (1) *Basic* TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dihitung dari hasil perkalian antara besaran Tunjangan Kinerja Badan Pemeriksa Keuangan per kelas jabatan, indeks kapasitas fiskal daerah, indeks kemahalan konstruksi, dan IPPD.

- (2) Tata cara perhitungan *Basic* TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemberian TPP.
- (3) *Basic* TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk masing-masing kelas jabatan ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota setelah mendapatkan persetujuan dari Menteri Dalam Negeri.

Bagian Ketiga
Indikator Kriteria TPP

Pasal 9

Indikator kriteria TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dinyatakan dalam bentuk persentase, terdiri atas:

- a. TPP berdasarkan Beban Kerja (TPP-BK);
- b. TPP berdasarkan Prestasi Kerja (TPP-PK);
- c. TPP berdasarkan Kondisi Kerja (TPP-KK);
- d. TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi (TPP-KP); dan/atau
- e. TPP berdasarkan Pertimbangan Objektif Lainnya (TPP-POL).

Pasal 10

- (1) TPP berdasarkan Beban Kerja (TPP-BK) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a diberikan kepada seluruh Pegawai ASN berdasarkan waktu kerja efektif sebanyak 112,5 jam selama 1 (satu) bulan.
- (2) Penghitungan TPP-BK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan hasil perkalian antara persentase TPP-BK dengan *Basic* TPP.
- (3) Persentase TPP-BK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.
- (4) Hasil penghitungan TPP-BK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan pembulatan.

Pasal 11

- (1) TPP berdasarkan Prestasi Kerja (TPP-PK) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b diberikan kepada seluruh Pegawai ASN berdasarkan prestasi kerja sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh atasan langsung.
- (2) Penghitungan TPP-PK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan hasil perkalian antara persentase TPP-PK dengan *Basic* TPP.
- (3) Persentase TPP-PK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.
- (4) Hasil penghitungan TPP-PK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan pembulatan.

Pasal 12

- (1) TPP berdasarkan Kondisi Kerja (TPP-KK) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c diberikan kepada Pegawai ASN dengan kondisi kerja mengandung resiko dengan kriteria:
 - a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - b. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radiokatif;

- c. pekerjaan yang beresiko terhadap keselamatan kerja;
 - d. pekerjaan yang beresiko dengan masalah hukum;
 - e. pekerjaan yang satu tingkat dibawahnya tidak ada pejabatnya; dan/atau
 - f. pekerjaan yang satu tingkat dibawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada jabatan struktural dibawahnya.
- (2) Penghitungan TPP-KK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan hasil perkalian antara persentase TPP-KK dengan *Basic* TPP.
 - (3) Persentase TPP-KK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.
 - (4) Hasil penghitungan TPP-KK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan pembulatan.

Pasal 13

- (1) TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi (TPP-KP) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d diberikan kepada Pegawai ASN yang memiliki kelangkaan profesi dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus;
 - b. kualifikasi pegawai sangat sedikit atau hampir tidak ada yang dapat memenuhi pekerjaan dimaksud; dan
 - c. pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah.
- (2) Penghitungan TPP-KP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan hasil perkalian antara persentase TPP-KP dengan *Basic* TPP.
- (3) Persentase TPP-KP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling sedikit 10% dari besaran *Basic* TPP dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.
- (4) Hasil penghitungan TPP-KP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan pembulatan.

Pasal 14

- (1) TPP berdasarkan Pertimbangan Objektif Lainnya (TPP-POL) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf e diberikan kepada pegawai ASN berdasarkan perintah peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.
- (2) TPP-POL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain insentif pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah, tunjangan penghasilan guru (sertifikasi), tunjangan khusus guru, tambahan penghasilan guru (non sertifikasi), honorarium di bidang pengelolaan keuangan daerah, dan honorarium di bidang pengadaan barang dan jasa, serta tunjangan atau honorarium lainnya yang sejenis.
- (3) Tata cara pemberian TPP-POL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Penetapan Besaran TPP

Pasal 15

- (1) Besaran TPP dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:
= TPP-BK + TPP-PK + TPP-KK + TPP-KP
= (%TPP-BK x *Basic* TPP) + (%TPP-PK x *Basic* TPP) +
(%TPP-KK x *Basic* TPP) + (%TPP-KP x *Basic* TPP)
- (2) Persentase dan besaran TPP-BK, TPP-PK, TPP-KK, dan TPP-KP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB IV

TATA CARA PERHITUNGAN PEMBAYARAN TPP

Bagian Kesatu
Faktor Perhitungan Pembayaran TPP

Paragraf 1
Umum

Pasal 16

- Perhitungan pembayaran TPP dilakukan berdasarkan faktor:
- a. Produktivitas Kerja (PRK);
 - b. Disiplin Kerja (DK); dan
 - c. Komponen Pengurangan TPP (KPT).

Paragraf 2
Faktor Produktivitas Kerja

Pasal 17

- (1) Produktivitas kerja sebagaimana dimaksud Pasal 16 huruf a dinyatakan dalam bentuk Nilai Realisasi Kinerja Bulanan (RK).
- (2) Nilai Realisasi Kinerja Bulanan (RK) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan hasil perkalian antara Jumlah Nilai Aktivitas Harian dalam satu bulan (AH) dengan Nilai Kualitas/Mutu Kinerja (KM) yang dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$RK = \left(\frac{AH}{6751} \times 100 \right) \times KM$$

- (3) Bobot persentase RK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebesar 60% (enam puluh persen).

Paragraf 3
Faktor Disiplin Kerja

Pasal 18

- (1) Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b merupakan penilaian yang dinyatakan dalam bentuk persentase terhadap tingkat kehadiran kerja berdasarkan waktu kerja yang berlaku dilingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Bobot persentase Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebesar 40% (empat puluh persen).

Paragraf 4
Faktor Komponen Pengurangan TPP

Pasal 19

- (1) Komponen pengurangan TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c terdiri atas:
 - a. tidak mencapai target Nilai Rataan Bulanan (NRB);
 - b. tidak melakukan verifikasi atau validasi atas pekerjaan bawahan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;
 - c. tidak melakukan penilaian kualitas mutu;
 - d. ketidakpatuhan waktu kerja;
 - e. sedang menjalani hukuman disiplin;
 - f. tidak mengikuti upacara dan/atau apel pagi hari Senin tanpa alasan yang dipertanggungjawabkan; dan
 - g. tidak mengikuti apel pagi di luar hari Senin.
- (2) Komponen ketidakpatuhan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, merupakan pengurangan TPP sebagai akibat tidak tercapainya waktu kehadiran kerja berdasarkan waktu kerja yang berlaku di lingkungan Pemerintah Daerah, meliputi keterlambatan masuk kerja, pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan, dan tidak masuk kerja.
- (3) Komponen sedang menjalani hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, merupakan pengurangan TPP sebagai akibat penjatuhan hukuman disiplin PNS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Komponen pengurangan TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c menjadi komponen pengurangan pada bobot persentase Produktivitas Kerja.
- (2) Komponen pengurangan TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf d, huruf e, huruf f, dan huruf g menjadi komponen pengurangan pada bobot persentase Disiplin kerja.
- (3) Komponen pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dinyatakan dalam bentuk persentase berupa KPT-PRK dan KPT-DK secara akumulasi yang diperhitungkan dalam pengurangan pada masing-masing bobot persentase produktivitas kerja (PRK) dan/atau bobot persentase disiplin kerja (DK).
- (4) Akumulasi persentase KPT-PRK dan KPT-DK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak melebihi bobot persentase produktivitas kerja (PRK) dan bobot persentase disiplin kerja (DK).
- (5) Penjabaran komponen pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tercantum dalam Lampiran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Kedua
Tata Cara Perhitungan Pembayaran TPP

Pasal 21

Perhitungan pembayaran TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$= \{[(\%PRK - \%KPT-PRK) + (\%DK - \%KPT-DK)] \times TPP-BK\} + \{[(\%PRK - \%KPT-PRK) + (\%DK - \%KPT-DK)] \times TPP-PK\} + \{[(\%PRK - \%KPT-PRK) + (\%DK - \%KPT-DK)] \times TPP-KK\} + \{[(\%PRK - \%KPT-PRK) + (\%DK - \%KPT-DK)] \times TPP-KP\}$$

$$= \{[(60\% - \%KPT-PRK) + (40\% - \%KPT-DK)] \times TPP-BK\} + \{[(60\% - \%KPT-PRK) + (40\% - \%KPT-DK)] \times TPP-PK\} + \{[(60\% - \%KPT-PRK) + (40\% - \%KPT-DK)] \times TPP-KK\} + \{[(60\% - \%KPT-PRK) + (40\% - \%KPT-DK)] \times TPP-KP\}$$

Pasal 22

(1) Perhitungan selisih bayar bagi pegawai BLUD Puskesmas dan pegawai BLUD Klinik Paru Masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$(TPP-BK + TPP-PK + TPP-KK + TPP-KP) - \text{Jasa Pelayanan BLUD}$$

(2) Perhitungan selisih bayar bagi guru yang mendapatkan tambahan penghasilan (non-sertifikasi) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$(TPP-BK + TPP-PK + TPP-KK + TPP-KP) - \text{Tambahan Penghasilan (non-sertifikasi)}$$

Bagian Ketiga
Tata Cara Pembayaran TPP

Paragraf 1
Pengajuan TPP

Pasal 23

(1) Bendahara pengeluaran mengajukan pembayaran TPP dengan menerbitkan SPP-LS TPP.

(2) Untuk penerbitan SPP-LS TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilengkapi dengan:

- a. daftar perhitungan TPP;
- b. daftar absensi ketepatan waktu kerja atau hasil verifikasi absensi secara elektronik pada bulan sebelumnya;
- c. pengesahan NRB Bulanan Perangkat Daerah bulan sebelumnya;
- d. pengesahan Laporan RK bulan sebelumnya;
- e. surat pernyataan tanggung jawab mutlak;
- f. surat setoran pajak PPh Pasal 21 Masa;
- g. surat Setoran BPJS Kesehatan; dan
- h. dokumen lain yang dipersyaratkan.

(3) Dokumen lain yang dipersyaratkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h antara lain berupa surat perintah tugas, surat keterangan dokter, dan surat keterangan cuti.

Pasal 24

Pengguna Anggaran menerbitkan SPM-LS berdasarkan SPP-LS TPP.

Paragraf 2
Pembayaran TPP

Pasal 25

- (1) Pembayaran TPP dibayarkan secara langsung kepada Pegawai ASN melalui rekening Bendahara Pengeluaran.
- (2) Tata cara penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban pembayaran TPP berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang keuangan daerah.

Pasal 26

- (1) Pembayaran TPP dikenakan Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.
- (2) Pembayaran TPP dikenakan iuran BPJS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang jaminan kesehatan.

Bagian Ketiga
Penangguhan Pembayaran TPP

Pasal 27

- (1) Pembayaran TPP ditangguhkan apabila belum melaksanakan kewajiban:
 - a. penyampaian LHKPN atau LHKASN sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - b. penyampaian Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), laporan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM), kontribusi data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPj) Wali Kota, dan Laporan Standar Pelayanan Minimal (SPM) sesuai ketentuan yang berlaku; dan
 - c. pelaksanaan putusan Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TPTGR) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengajuan pembayaran untuk TPP yang ditangguhkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilakukan apabila semua kewajiban telah dipenuhi dibuktikan dengan surat keterangan atau bentuk dokumen lain yang diterbitkan oleh Perangkat Daerah yang membidangi sesuai tugas dan fungsinya.

BAB V PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 28

- (1) Wali Kota melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan pemberian TPP.
- (2) Bentuk pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pemberian pedoman, bimbingan, arahan dan petunjuk dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pelaporan kegiatan;
 - b. penyelenggaraan sosialisasi; dan
 - c. monitoring dan evaluasi.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) secara administrasi dilaksanakan oleh BKPSDM dan secara teknis menjadi tugas dan tanggung jawab atasan langsung pada masing-masing Perangkat Daerah/Unit Kerja.

Pasal 29

Pengawasan terhadap pelaksanaan pemberian TPP dilaksanakan oleh aparat pemeriksa internal pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI PEMBIAYAAN

Pasal 30

Pembiayaan atas pemberian TPP bersumber dari APBD dan sumber pendanaan lain yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII KETENTUAN KHUSUS

Pasal 31

- (1) Koordinator Wilayah Kecamatan bidang Pendidikan diberikan TPP Beban Kerja (TPP-BK) sebesar 20% dari *Basic* TPP setara kelas jabatan 8.
- (2) Kepala Puskesmas disamping mendapatkan jasa pelayanan BLUD dan/atau selisih bayar TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1), diberikan TPP Beban Kerja (TPP-BK) sebesar 20% dari *Basic* TPP setara kelas jabatan 9.

Pasal 32

- (1) Pegawai ASN yang tidak hadir kerja selama 1 (satu) bulan kalender dikarenakan menjalankan cuti sakit dibayarkan TPP sebesar 20% dari TPP jabatannya tanpa memperhitungkan Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja.
- (2) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling banyak 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) tahun, baik secara berturut-turut maupun rentang bulan.

Pasal 33

- (1) Pegawai ASN yang tidak hadir kerja selama 1 (satu) bulan kalender dikarenakan menjalankan cuti melahirkan dibayarkan TPP sebesar 20% dari TPP jabatannya tanpa memperhitungkan Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja.
- (2) Pembayaran TPP pada ayat (1) hanya berlaku pada cuti melahirkan anak pertama dan anak kedua terhitung sejak pengangkatan sebagai Calon PNS.

Pasal 34

Pegawai ASN yang tidak hadir kerja selama 1 (satu) bulan kalender dikarenakan menjalankan cuti besar tidak dibayarkan TPP.

Pasal 35

- (1) TPP bagi PNS yang mengalami perubahan nama dan kelas jabatan dibayarkan berdasarkan tanggal melaksanakan tugas dengan tata cara sebagai berikut:
 - a. TPP bulan berkenaan menggunakan besaran TPP pada nama dan kelas jabatan lama; dan
 - b. TPP pada nama dan kelas jabatan baru dibayarkan pada bulan berikutnya.
- (2) TPP bagi PNS yang mutasi masuk ke dalam lingkungan Pemerintah Daerah diperhitungkan sejak tanggal melaksanakan tugas.

Pasal 36

Pembayaran TPP bulan Januari diperhitungkan berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja pada bulan Desember tahun anggaran sebelumnya.

Pasal 37

- (1) Plt. atau Plh. diberikan TPP tambahan dengan ketentuan:
 - a. pejabat atasan langsung yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. pada jabatan dibawahnya atau pejabat setingkat yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. pada jabatan lain yang sama tingkatan kelas jabatan, diberikan TPP tambahan sebesar 20% dari besaran TPP jabatan yang dirangkapnya; dan
 - b. pejabat yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. pada jabatan yang lebih tinggi tingkatan kelas jabatannya, diberikan TPP pada jabatan yang dirangkapnya.
- (2) TPP tambahan bagi Pegawai ASN yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt. dan Plh.

Pasal 38

- (1) Calon PNS diberikan TPP dengan ketentuan:
 - a. dibayarkan sesuai dengan nama dan kelas jabatan pelaksana atau kelas jabatan fungsional yang disetarakan dengan jabatan yang tercantum pada keputusan tentang pengangkatan sebagai Calon PNS terhitung mulai tanggal Surat Pernyataan Menjalankan Tugas;

- b. Calon PNS dengan formasi jabatan pelaksana dibayarkan sebesar 80% dari besaran TPP kelas jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada huruf a sampai dengan berlakunya keputusan tentang pengangkatan menjadi PNS; dan
 - c. Calon PNS dengan formasi jabatan fungsional dibayarkan sebesar 80% dari besaran TPP kelas jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada huruf a sampai dengan berlakunya keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan fungsional.
- (2) Dalam hal setelah terbitnya keputusan tentang pengangkatan sebagai PNS belum ditetapkan kelas jabatan dan/atau tidak tersedianya kotak/wadah jabatan pada peta jabatan, TPP diberikan sebesar 80% dari besaran TPP kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b atau huruf c paling lama 3 (tiga) bulan terhitung sejak berlakunya keputusan tentang pengangkatan sebagai PNS.
 - (3) Dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tim analisis jabatan dan analisis beban kerja tingkat kota melaksanakan reviu peta jabatan untuk menyesuaikan keputusan tentang peta jabatan yang mengakomodasi kebutuhan pegawai bersangkutan.
 - (4) Apabila setelah lewatnya jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum ditetapkan keputusan tentang peta jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka kepada PNS bersangkutan diberikan TPP sebesar 100% sesuai dengan kelas jabatan yang bersangkutan.

BAB VIII KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 39

- (1) Teknis pelaksanaan pemberian TPP berdasarkan Peraturan Wali Kota ini dijabarkan dalam bentuk surat edaran yang diterbitkan oleh Wali Kota atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) Surat edaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat antara lain teknis penghitungan produktivitas kerja, disiplin kerja, dan dokumen pendukung dalam pembayaran TPP.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 40

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, maka Peraturan Wali Kota Salatiga Nomor 5 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kota Salatiga Tahun 2020 Nomor 5), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 41

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kota Salatiga
pada tanggal 12 Maret 2021

WALI KOTA SALATIGA,

ttd

YULIYANTO

Diundangkan di Kota Salatiga
pada tanggal 12 Maret 2021

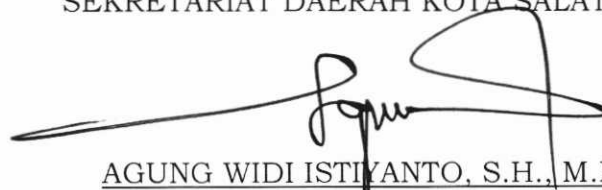
Pj. SEKRETARIS DAERAH
KOTA SALATIGA,

ttd

MUTHOIN

BERITA DAERAH KOTA SALATIGA TAHUN 2021 NOMOR 4

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA SALATIGA,



AGUNG WIDI ISTIYANTO, S.H., M.H.
Pembina Tk.I

NIP. 19640402 198603 1 022

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA SALATIGA
NOMOR 4 TAHUN 2021
TENTANG
PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SALATIGA

KOMPONEN PENGURANGAN TPP

A. KOMPONEN PENGURANGAN PRODUKTIVITAS KERJA

Persentase pengurangan TPP pada komponen pengurangan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

No.	JENIS KOMPONEN PENGURANGAN PRODUKTIVITAS KERJA	PERSENTASE PENGURANGAN
1.	tidak melakukan verifikasi atau validasi atas AH bawahan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan	0,5%
2.	tidak melakukan penilaian kualitas/mutu kinerja bawahan	0,5%
3.	Tidak mencapai target NRB	
	- Capaian < 30%	15%
	- Capaian 30% s.d. 50%	10%
	- Capaian > 50% s.d. 60%	5%

B. KOMPONEN PENGURANGAN DISIPLIN KERJA

1. Ketentuan perhitungan ketidapatuhan waktu kerja adalah sebagai berikut:

- a. Batas tengah waktu kerja adalah pengurangan antara jam pulang kerja dengan jam masuk kerja sesuai ketentuan yang berlaku dibagi dua, hasil dari penghitungan tersebut ditambah dengan jam masuk kerja, yang dinyatakan dengan rumus:

$$BTW = Jm + \left(\frac{Jp - Jm}{2}\right)$$

Keterangan:

- BTW = batas tengah waktu kerja
Jm = jam masuk kerja
Jp = jam pulang kerja

- b. Kehadiran kerja yang dilakukan antara jam masuk kerja sampai dengan batas tengah waktu kerja dianggap ketidaktepatan masuk kerja.
c. Ketidaktepatan masuk kerja sebagaimana diatur dalam huruf b didapatkan dengan menghitung selisih antara batas tengah kehadiran kerja dengan ketentuan jam masuk kerja.
d. Kehadiran kerja yang dilakukan antara batas tengah waktu kerja sampai dengan jam pulang kerja dianggap ketidaktepatan pulang kerja.
e. Ketidaktepatan pulang kerja sebagaimana diatur dalam huruf d didapatkan dengan menghitung selisih antara batas waktu kehadiran kerja dengan ketentuan jam pulang kerja.

2. Rekapitulasi waktu kerja dan pengurangan TPP bagi PNS dikarenakan tidak mematuhi waktu kerja, dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pengguna Anggaran melakukan rekapitulasi dan verifikasi presensi ketepatan waktu kerja setiap bulan dalam bentuk daftar presensi ketepatan waktu kerja.
 - b. Dalam hal presensi dilaksanakan secara elektronik, maka BKPSDM melakukan rekapitulasi presensi ASN pada masing-masing Perangkat Daerah dan menyampaikan hasilnya kepada Pengguna Anggaran untuk mendapatkan persetujuan.
 - c. Berdasarkan persetujuan Pengguna Anggaran, BKPSDM menerbitkan hasil verifikasi absensi ketepatan waktu kerja.
3. Teknis pelaksanaan presensi ketepatan waktu kerja, pengurangan TPP karena tidak mematuhi waktu kerja, sedang menjalani hukuman disiplin diatur dalam bentuk surat edaran yang dikoordinasikan oleh BKPSDM;
4. Dalam hal terdapat kegiatan lain yang menyebabkan tidak bisa absen pagi maupun absen sore dan terdapat surat tugas/surat keterangan maka tidak dihitung sebagai komponen pengurangan.
5. Pengurangan TPP pada komponen pengurangan disiplin kerja karena ketidakpatuhan waktu kerja diberlakukan kepada:
 - a. Pegawai yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebesar 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja;
 - b. Pegawai yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP sebagai berikut:

KETERLAMBATAN (TL)	LAMA KETERLAMBATAN PER HARI	PERSENTASE PENGURANGAN
TL 1	1 menit s.d. <31 menit	0,5%
TL 2	31 menit s.d. <61 menit	1,25%
TL 3	61 menit s.d. <91 menit	1,5%
TL 4	≥91 menit dan atau lupa absen masuk kerja	2%

- c. Pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, diberikan pengurangan TPP sebagai berikut:

PULANG SEBELUM WAKTU (PSW)	LAMA MENINGGALKAN PEKERJAAN SEBELUM WAKTUNYA (PER HARI)	PERSENTASE PENGURANGAN
PSW 1	1 menit s.d. <31 menit	0,5%
PSW 2	31 menit s.d. <61 menit	1,25%
PSW 3	61 menit s.d. <91 menit	1,5%
PSW 4	≥91 menit dan atau lupa absen pulang kerja	2%

6. Pengurangan TPP pada komponen pengurangan disiplin kerja karena sedang menjalani hukuman disiplin, sebagai berikut:

JENIS HUKUMAN DISIPLIN	BENTUK HUKUMAN DISIPLIN	PERSENTASE PENGURANGAN	KETERANGAN
Ringan	Teguran Lisan	25%	selama 1 (satu) bulan terhitung sejak tanggal penjatuhan hukuman disiplin
	Teguran Tertulis	25%	selama 2 (dua) bulan terhitung sejak tanggal penjatuhan hukuman disiplin
	Pernyataan tidak puas secara tertulis	25%	selama 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal penjatuhan hukuman disiplin
Sedang	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun	25%	selama 4 (empat) bulan terhitung sejak tanggal penjatuhan hukuman disiplin
	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun	25%	selama 5 (lima) bulan terhitung sejak tanggal penjatuhan hukuman disiplin
	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun	25%	selama 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal penjatuhan hukuman disiplin
Berat	-	30%	selama 12 (dua belas) bulan terhitung sejak tanggal penjatuhan hukuman disiplin

7. Pengurangan TPP pada komponen pengurangan disiplin kerja karena tidak mengikuti upacara dan/atau apel pagi hari senin tanpa alasan yang dipertanggungjawabkan sebesar 2% yang dibuktikan dengan surat keterangan dari atasan langsung.
8. Pengurangan TPP pada komponen pengurangan disiplin kerja karena tidak mengikuti apel pagi di luar hari senin tanpa alasan yang dipertanggungjawabkan sebesar 2% yang dibuktikan dengan surat keterangan dari atasan langsung.

9. Pengurangan TPP pada komponen Produktivitas Kerja dilakukan paling banyak 60% (s.d. 0% Produktivitas Kerja).
10. Pengurangan TPP pada komponen Disiplin Kerja dilakukan paling banyak 40% (s.d. 0% Disiplin Kerja).

WALI KOTA SALATIGA,

ttd

YULIYANTO