



WALIKOTA BLITAR
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN WALIKOTA BLITAR
NOMOR 18 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS KINERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BLITAR,

- Menimbang
- a. bahwa berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. bahwa berdasarkan 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, pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;
 - c. bahwa Peraturan Walikota Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2022 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Walikota Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar sudah tidak sesuai dengan perkembangan yang ada, sehingga perlu diganti;

f

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara;

Mengingat

- : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5597), 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);
7. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau Dalam

- Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6516);
8. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736);
 9. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
 10. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6845);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Blitar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3243);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pemberian dan Pemanfaatan Insentif Pemungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 119, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5161);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
 15. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 17. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
 18. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
 19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
 20. 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);
 21. 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);
 22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
 23. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil;
 24. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Blitar Tahun 2016 Nomor 4) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Blitar Tahun 2021 Nomor 7);
 25. Peraturan Walikota Blitar Nomor 77 Tahun 2019 tentang Kelas Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2019 Nomor 77) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Blitar Nomor 7 Tahun 2021

tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 77 Tahun 2019 tentang Kelas Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2021 Nomor 7);

26. Peraturan Walikota Blitar Nomor 62 Tahun 2021 tentang Sistem dan Prosedur Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2021 Nomor 62) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Blitar Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Blitar Nomor 62 Tahun 2021 tentang Sistem dan Prosedur Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2023 Nomor 1);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Blitar.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kota Blitar.
3. Walikota adalah Walikota Blitar.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Blitar.
5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Unsur Pembantu Walikota Dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Daerah.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahan dan disetujui bersama oleh pemerintah daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
7. Tambahan Penghasilan ASN yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN di lingkungan Pemerintah Kota Blitar berbasis kinerja dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. Jabatan adalah jabatan struktural dan jabatan fungsional sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan.
13. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggung jawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
14. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai karena melanggar Peraturan Disiplin ASN.
15. Cuti Pegawai adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu, yang terdiri atas cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting, cuti bersama, dan cuti di luar tanggungan negara.
16. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai.
17. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai pada suatu satuan organisasi

- sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
18. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN.
 19. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh ASN atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-Undangan.
 20. Aplikasi kehadiran adalah system informasi manajemen kehadiran pegawai ASN yang terintegrasi secara elektronik dengan menggunakan alat rekam mesin sidik jari /*finger print*.
 21. Hari kerja efektif adalah jumlah hari dalam 1 (satu) bulan menurut kalender dikurangi hari libur dan cuti.
 22. *Basic* TPP adalah besaran tertinggi Tambahan Penghasilan ASN yang dapat diberikan oleh Pemerintah Kota Blitar.
 23. Besaran TPP adalah jumlah uang yang diberikan kepada Pegawai ASN yang dihitung berdasarkan *basic* TPP dengan menyesuaikan kemampuan keuangan daerah.
 24. Jam kerja efektif adalah jam kerja sesuai dengan hari kerja efektif dalam 1 (satu) bulan.
 25. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah yang selanjutnya disingkat IKFD adalah indikator yang menunjukkan kemampuan keuangan Daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.
 26. Indeks Kemahalan Konstruksi selanjutnya disingkat IKK adalah indikator yang menunjukkan perbandingan tingkat harga konstruksi setiap Kabupaten/Kota terhadap Kota acuan.
 27. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat IPPD adalah capaian kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah yang terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan pemerintah daerah, dengan bobot masing-masing sebesar 90 % (sembilan puluh perseratus) dan 10 % (sepuluh perseratus).
 28. Badan Pemeriksa Keuangan yang selanjutnya disingkat BPK adalah lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang memiliki

wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.

29. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar.
30. Inspektorat Daerah yang selanjutnya disebut Inspektorat adalah Kota Blitar.

Pasal 2

Peraturan Walikota ini dimaksudkan sebagai pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan berdasarkan hasil persetujuan DPRD dalam pembahasan Kebijakan Umum APBD (KUA) dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (PPAS) dan APBD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-Undangan.

Pasal 3

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, dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan sesuai dengan kedudukan, tugas dan fungsi sebagai Pegawai ASN;
- f. Kesejahteraan, dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan Pegawai ASN; dan
- g. Optimalisasi, dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

Pasal 4

Ruang Lingkup Peraturan Walikota ini:

- a. *Basic* TPP;
- b. Kriteria dan Besaran Persentase TPP;
- c. Penilaian TPP;
- d. Pengurangan TPP;
- e. Mekanisme Pembayaran;
- f. Pendanaan;
- g. Monitoring dan Evaluasi; dan
- h. Sanksi Administrasi.

BAB II BASICTPP

Pasal 5

- (1) TPP diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.
- (2) *Basic* TPP digunakan sebagai dasar dalam menentukan besaran TPP sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

Pasal 6

Basic TPP ditetapkan dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kelas Jabatan;
- b. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
- c. Indeks Kemahalan Konstruksi; dan
- d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Pasal 7

- (1) Penghitungan *Basic* TPP yang dapat diberikan oleh Pemerintah Daerah diperoleh dari perkalian antara Besaran Tunjangan Kinerja BPK per Kelas Jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan IKFD, IKK dan IPPD.
- (2) *Basic* TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\text{Basic TPP} = \text{Besaran Tunjangan Kinerja BPK per Kelas Jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan} \times \text{IKFD} \times \text{IKK} \times \text{IPPD}$$

- (3) Penghitungan *Basic* TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (4) Besaran TPP yang dapat diberikan kepada Pegawai ASN dengan dasar *basic* TPP pada setiap Kelas Jabatan ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

BAB III KRITERIA DAN BESARAN PERSENTASE TPP

Pasal 8

- (1) Kriteria Pemberian TPP Pegawai ASN ditetapkan untuk setiap jabatan terdiri dari:
 - 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) Setiap Pegawai ASN dapat diberikan lebih dari 1 (satu) kriteria Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) TPP tidak diberikan kepada:
 - a. Calon Pegawai Negeri Sipil;
 - b. PNS yang menjalani Masa Persiapan Pensiun;
 - c. Pegawai ASN yang berstatus tersangka/terdakwa/terpidana/dipenjara;
 - d. Pegawai ASN yang tidak menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan/atau Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) Pajak lebih dari batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana diatur dalam perundang-undangan;
 - e. PNS yang melaksanakan cuti diluar tanggungan negara;
 - f. Pegawai ASN yang diperbantukan/dipekerjakan dan sudah mendapat tambahan penghasilan dari sumber lain yang sah;
 - g. Pegawai ASN dengan status titipan;
 - h. Pegawai ASN yang diberhentikan sementara;
 - i. Pegawai ASN yang capaian SKP kurang dari atau sama dengan 51 (lima puluh satu);
 - j. Pegawai ASN yang tidak masuk tanpa keterangan lebih dari 1 (satu) hari dalam 1 (satu) bulan;



- k. Pegawai ASN yang pada saat pelaksanaan Inspeksi Mendadak (sidak) tidak berada di tempat dengan tanpa keterangan yang jelas;
- l. Guru yang sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi;
- m. Kepala sekolah, dan pengawas yang sudah mendapatkan tunjangan dari Pemerintah Pusat;
- n. Pegawai pada Badan layanan Umum Daerah Rumah Sakit Mardi Waluyo Kota Blitar;
- o. Pegawai ASN yang menguasai atau memanfaatkan aset Pemerintah Daerah dengan cara tidak sah; dan
- p. Pegawai ASN yang menyalahgunakan kewenangan dan belum menyelesaikan kerugian negara berdasarkan hasil pemeriksaan petugas yang berwenang.

Pasal 9

- (1) TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a, diberikan kepada ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal paling sedikit 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan atau batas waktu normal minimal 170 (seratus tujuh puluh) jam perbulan.
- (2) TPP berdasarkan beban kerja diberikan kepada semua pegawai.
- (3) Besaran persentase TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 40% (empat puluh persen) dari Besaran TPP.
- (4) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pegawai ASN dengan kelas jabatan 3 (tiga) dapat diberikan TPP sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari Besaran TPP dan kelas jabatan 4 (empat) dapat diberikan TPP berdasarkan beban kerja sebesar 50% (lima puluh persen) dari Besaran TPP.

Pasal 10

- (1) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b, diberikan kepada Pegawai ASN dengan prestasi kerja tinggi sesuai dengan bidang keahlian atau inovasi yang dihasilkan yang diakui oleh pimpinan di atasnya.
- (2) Besaran persentase TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 60% (enam puluh persen) dari Besaran TPP.

- (3) Persentase sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikecualikan untuk Pegawai ASN yang melaksanakan fungsi pemungutan pajak daerah hanya diberikan sebesar 25% (dua puluh persen) dari Besaran TPP.

Pasal 11

- (1) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c, diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa dan lainnya.
- (2) Rincian Kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja adalah seluruh Pegawai 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 radiokatif terkait pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
 - c. pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
 - d. pekerjaan yang berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
 - e. pekerjaan dimana satu tingkat dibawahnya dibutuhkan analis atau jabatan yang setingkat, namun tidak ada pejabat pelaksananya; dan
 - f. Pekerjaan dimana satu tingkat dibawahnya sudah di dukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada Jabatan struktural dibawahnya.
- (3) Besaran persentase TPP berdasarkan kondisi kerja sesuai kemampuan keuangan Daerah dari basic TPP dan ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 12

- (1) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf d, diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dengan kriteria pekerjaan sebagai berikut:
 - a. membutuhkan ketrampilan khusus untuk melaksanakannya; atau
 - b. melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah.
- (2) Jenis Jabatan, Kelas Jabatan dan besaran persentase TPP untuk kriteria TPP berdasarkan kelangkaan profesi ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 13

- (1) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf e, diberikan kepada Pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh Peraturan Perundang-Undangan.
- (2) Semua Pegawai ASN yang bertugas di Badan Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah yang melaksanakan pemungutan pajak daerah diberikan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya dengan ketentuan telah mencapai target tertentu dengan besaran TPP ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 14

- (1) Pegawai ASN yang mendapatkan tugas tambahan sebagai pelaksana tugas untuk jabatan tertentu, diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran TPP sesuai kelas jabatan yang dirangkap.
- (2) Jabatan pelaksana tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Pimpinan Tinggi Pratama;
 - b. Administrator; atau
 - c. Pengawas.
- (3) Tambahan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pegawai ASN sebagai pelaksana tugas dengan Capaian SKP sebesar 51 (lima puluh satu) pada setiap bulannya.

Pasal 15

- (1) Pegawai ASN Calon Pejabat Fungsional, mendapatkan TPP dengan kelas jabatan sesuai kualifikasi pendidikannya.
- (2) Kualifikasi pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Tingkat Pendidikan Strata Satu (S1) menduduki kelas jabatan 7 (tujuh);
 - b. Tingkat Pendidikan Diploma Tiga (D3) menduduki kelas jabatan 6 (enam); dan
 - c. Tingkat Pendidikan Diploma Dua (D2), Diploma Satu (D1) dan SLTA, menduduki kelas jabatan 5 (lima).

Pasal 16

- (1) TPP bagi PPPK diberikan 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal melaksanakan tugas.

- (2) Kelas jabatan bagi PPPK berlaku sama dengan kelas jabatan pada PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV PENILAIAN TPP

Pasal 17

Penilaian TPP kepada seluruh Pegawai ASN pada setiap bulannya diberikan berdasarkan atas:

- a. Penilaian produktifitas kerja; dan
- b. Penilaian disiplin kerja.

Bagian Kesatu Penilaian Produktifitas Kerja Pegawai ASN

Pasal 18

- (1) Penilaian produktifitas kerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a merupakan hasil penilaian prestasi kerja berdasarkan capaian SKP yang diberikan sebesar 60% (enam puluh persen).
- (2) Seluruh Pegawai ASN wajib mengisi capaian SKP dengan menggunakan Sistem E-Kinerja pada setiap bulan.
- (3) Pengisian capaian SKP di mulai pada awal bulan dan berakhir pada tanggal terakhir di bulan berkenaan.
- (4) Penilaian capaian SKP dilaksanakan oleh atasan langsung paling lambat tanggal 5 bulan berikutnya, kecuali bulan Desember.
- (5) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikecualikan untuk Sekretaris Daerah.

Pasal 19

- (1) Nilai capaian SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) ditetapkan berdasarkan kriteria sebagai berikut:
 - a. 100% (seratus persen) apabila mencapai nilai 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 120 (seratus dua puluh);
 - b. 95% (sembilan puluh lima persen) apabila mencapai nilai 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh);
 - c. 85% (delapan puluh lima persen) apabila mencapai nilai 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima);

- d. 75% (tujuh puluh lima persen) apabila mencapai nilai 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh);
 - e. Tidak diberikan apabila nilai kurang dari 51 (lima puluh satu); dan
 - f. 100% (seratus persen) diberikan kepada Pegawai ASN yang sedang mengikuti diklat/pelatihan selama 14 (empat belas) hari atau lebih.
- (2) Besaran nilai sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dihitung dengan rumus:

$$\text{Prestasi Kerja/produktifitas} = \frac{60\% \text{ besaran TPP} \times \text{nilai capaian SKP}}{\text{nilai capaian SKP}}$$

Bagian Kedua Penilaian Disiplin Kerja Pegawai ASN

Pasal 20

- (1) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b merupakan penilaian beban kerja berdasarkan tingkat kedisiplinan Pegawai ASN melalui aplikasi kehadiran yang diberikan sebesar 40% (empat puluh persen).
- (2) Tingkat kedisiplinan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dihitung berdasarkan kedisiplinan Pegawai ASN untuk masuk dan pulang bekerja sesuai dengan ketentuan jam kerja melalui Aplikasi kehadiran.
- (3) Pengisian Aplikasi kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tiap hari kerja yaitu pada saat masuk bekerja dan pada saat pulang bekerja.
- (4) Penilaian kedisiplinan pegawai dilakukan pada akhir bulan digunakan sebagai dasar pembayaran TPP dari unsur disiplin kerja pada bulan berkenaan.

Pasal 21

- (1) Aplikasi kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) dalam pelaksanaannya menggunakan alat presensi elektronik.
- (2) PD diperkenankan menggunakan presensi kehadiran secara manual apabila:
 - a. Perangkat dan sistem presensi elektronik mengalami kerusakan atau tidak berfungsi;
 - b. Pegawai belum terdaftar dalam sistem presensi elektronik;
 - c. Sidik jari atau identitas lain tidak terekam dalam sistem presensi elektronik; dan/atau

- d. Terjadinya keadaan kahar (force majeure) berupa bencana alam dan/atau kerusakan yang mengakibatkan system presensi elektronik tidak dimungkinkan untuk dilakukan.

BAB V
PENGURANGAN TPP

Bagian Kesatu
Ketentuan Kehadiran Dalam Hari dan Jam Kerja

Pasal 22

- (1) Ketentuan kehadiran dalam hari dan jam kerja merupakan presensi yang menjadi bukti perekaman waktu masuk kerja dan pulang kerja yang didasarkan pada ketentuan pengaturan jam dan hari kerja pegawai atau jam kerja khusus yang berlaku pada unit pelayanan teknis.
- (2) Presensi masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan 30 (tiga puluh) menit sebelum jam masuk kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (3) Presensi pulang kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan sampai dengan 30 (tiga puluh) menit setelah jam pulang kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (4) Presensi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dikecualikan untuk Pegawai dalam pembagian jam kerja/shift.
- (5) Ketentuan jam masuk dan pulang pada saat pelaksanaan kegiatan bersama yang melibatkan semua perangkat daerah presensi dibatasi sampai dengan 30 (tiga puluh) menit setelah acara selesai.
- (6) Ketentuan jam masuk dan pulang Pegawai pada bulan puasa menyesuaikan dengan ketentuan yang berlaku.
- (7) Pegawai diperbolehkan untuk tidak melaksanakan presensi dengan keterangan yang sah/dispensasi/kegiatan resmi kedinasan pada saat masuk atau pulang kerja didukung surat keterangan yang wajib ditanda tangani Kepala PD.

Bagian Kedua
Pengurangan TPP

Pasal 23

- (1) Dalam hal Pegawai ASN tidak melaksanakan presensi sesuai dengan ketentuan, maka dapat dilaksanakan pengurangan TPP.

- (2) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan indikator kehadiran pegawai yakni:
- a. Keterlambatan masuk kerja;
 - b. Kepulangan mendahului jam kerja;
 - c. Tidak hadir tanpa keterangan;
 - d. Tidak hadir dengan keterangan yang sah/dispensasi/kegiatan resmi bukan kedinasan pada saat masuk atau pulang kerja;
 - e. Tidak hadir dengan keterangan Cuti; dan
 - f. Pegawai ASN yang dijatuhi hukuman disiplin.
- (3) Pegawai ASN yang sedang melaksanakan dinas luar, mengikuti diklat, dan/atau melaksanakan tugas kedinasan lainnya dihitung sebagai hari masuk kerja dan tidak dikenakan pengurangan TPP.

Paragraf 1
Keterlambatan

Pasal 24

Bagi Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf a, pada bulan berjalan dikenai pengurangan TPP dari perhitungan kedisiplinan/kehadiran dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. terlambat antara 1 (satu) menit sampai dengan 5 (lima) menit, dikenakan pengurangan sebesar 0,5% (nol koma lima persen) untuk setiap kali terlambat;
- b. terlambat antara 6 (enam) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit, dikenakan pengurangan sebesar 1,5% (satu koma lima persen) untuk setiap kali terlambat;
- c. terlambat antara 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit, dikenakan pengurangan sebesar 2% (dua persen) untuk setiap kali terlambat; dan
- d. terlambat antara 61 (enam puluh satu) menit atau lebih, dikenakan pengurangan sebesar 3% (tiga persen) untuk setiap kali terlambat.

Paragraf 2
Mendahului Jam Kerja

Pasal 25

Pegawai ASN yang pulang kerja mendahului jam kerja atau sebelum waktunya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf b, pada bulan berjalan dikenai pengurangan TPP dari perhitungan

kedisiplinan/kehadiran dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. pulang sebelum waktunya Antara 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit, dikenakan pengurangan sebesar 1,5% (satu koma lima persen) untuk setiap kali pulang sebelum waktunya;
- b. pulang sebelum waktunya antara 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit, dikenakan pengurangan sebesar 2% (dua persen) untuk setiap kali pulang sebelum waktunya; dan
- c. pulang sebelum waktunya Antara 61 (enam puluh satu) menit atau lebih, dikenakan pengurangan sebesar 3% (tiga persen) untuk setiap kali pulang sebelum waktunya.

Paragraf 3
Tanpa Keterangan

Pasal 26

Bagi Pegawai ASN yang tidak hadir tanpa keterangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf c, pada bulan berjalan dikenai pengurangan TPP dari perhitungan kedisiplinan/kehadiran dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. pengurangan sebesar 50% (lima puluh persen) dari nilai total TPP yang berhak diterima bagi Pegawai ASN yang tidak masuk tanpa keterangan 1 (satu) hari dalam 1 (satu) bulan; dan
- b. pengurangan sebesar 100% (seratus persen) dari nilai total TPP yang berhak diterima bagi Pegawai ASN yang tidak masuk tanpa keterangan lebih dari 1 (satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

Pasal 27

Bagi Pegawai ASN yang tidak hadir dengan keterangan yang sah/dispensasi/kegiatan resmi bukan kedinasan pada saat masuk atau pulang kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf d, pada bulan berjalan dikenai pengurangan TPP sebesar 3% (tiga persen) per jumlah hari efektif.

Pasal 28

Bagi PD yang menggunakan presensi manual maka dikenakan pengurangan 2% (dua persen) per harinya dari perhitungan skor kedisiplinan kecuali untuk pemadaman listrik yang didukung surat keterangan dari PLN.

Paragraf 4
Cuti

Pasal 29

- (1) Bagi Pegawai ASN yang tidak hadir dengan keterangan Cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf e, pada bulan berjalan dikenai pengurangan TPP dari perhitungan kedisiplinan/kehadiran dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. bagi Pegawai ASN yang menjalankan cuti tahunan, TPP dikurangi sebesar 3% (tiga persen) per hari kerja efektif dari 40% besaran TPP;
 - b. bagi Pegawai ASN yang menjalankan cuti sakit, TPP dikurangi sebesar 3% (tiga persen) perhari kerja efektif dari nilai total TPP yang berhak diterima;
 - c. bagi Pegawai ASN yang menjalankan cuti melahirkan, TPP dikurangi sebesar 3% (tiga persen) perhari kerja efektif dari nilai total TPP yang berhak diterima;
 - d. bagi Pegawai ASN yang menjalankan cuti karena alasan penting, TPP dikurangi sebesar 3% (tiga persen) perhari kerja efektif dari nilai total TPP yang berhak diterima;
 - e. bagi Pegawai ASN yang menjalankan cuti besar, TPP dikurangi sebesar 3% (tiga persen) perhari kerja efektif dari nilai total TPP yang berhak diterima kecuali untuk kepentingan keagamaan yang dilaksanakan lebih dari 1(satu) bulan; dan
 - f. bagi PNS yang menjalankan cuti diluar tanggungan negara, tidak diberikan TPP.
- (2) Pegawai ASN yang melaksanakan cuti besar untuk kepentingan agama yang dilaksanakan lebih dari 1(satu) bulan berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - a. Apabila pelaksanaan cuti dibawah atau sama dengan tanggal 15 (lima belas) pada bulan berkenaan, yang bersangkutan mendapat TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari total TPP sesuai kelas jabatannya; atau
 - b. Apabila pelaksanaan cuti diatas tanggal 15 pada bulan berkenaan, yang bersangkutan mendapat TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari total TPP sesuai kelas jabatannya;

Paragraf 5
Hukuman Disiplin

Pasal 30

- (1) Bagi Pegawai ASN yang sedang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf f, pada bulan berjalan dikenai pengurangan TPP dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Hukuman Disiplin tingkat ringan, dipotong sebesar 10% (sepuluh persen) dari total TPP selama 3 (tiga) bulan;
 - b. Hukuman Disiplin tingkat sedang, dipotong sebesar 10% (sepuluh persen) dari total TPP selama 6 (enam) bulan; dan/atau
 - c. Hukuman Disiplin tingkat berat, dipotong sebesar 10% (sepuluh persen) dari total TPP selama 12 (dua belas) bulan).
- (2) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan terhitung mulai bulan berikutnya sejak keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin diterbitkan.

Pasal 31

- (1) Pegawai ASN yang dijatuhi Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 30 ayat (1) dan sedang menggunakan hak cuti besar, maka kepada yang bersangkutan tetap dikenakan pemotongan TPP sesuai dengan jangka waktu yang seharusnya dijalani terhitung mulai bulan berikutnya sejak yang bersangkutan masuk bekerja kembali.
- (2) Dalam hal Pegawai ASN mengajukan keberatan dan mengubah hukuman disiplinnya, maka TPP untuk yang bersangkutan dilakukan pemotongan sesuai dengan jenis hukuman disiplin yang ditetapkan
- (3) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terhitung mulai bulan berikutnya sejak keputusan atas keberatan ditetapkan.

Pasal 32

- (1) Dalam hal Pegawai ASN sedang dikenakan pengurangan TPP karena Hukuman Disiplin dan kemudian dijatuhi Hukuman Disiplin kembali, maka penerapan pengurangan TPP berikutnya, dilaksanakan setelah pengurangan yang pertama/awal selesai dilaksanakan.
- (2) Dalam hal Pegawai ASN dijatuhi Hukuman Disiplin dan sedang dikenakan pemotongan TPP kemudian diberhentikan atau mengundurkan diri sebagai Pegawai/Mencapai Batas Usia Pensiun/Meninggal Dunia, maka pemotongan TPP dinyatakan berakhir pada bulan berikutnya.

Pasal 33

- (1) Pegawai ASN yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, apabila Pegawai yang bersangkutan mengajukan banding administrative ke Badan Pertimbangan Kepegawaian, dan putusan hukuman disiplin meringankan Pegawai, maka TPP yang bersangkutan untuk bulan berikutnya dikenakan pemotongan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan ini.
- (2) Pemotongan atau pembayaran kembali TPP dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) terhitung bulan berikut PNS yang bersangkutan dinyatakan telah melaksanakan tugas.

Pasal 34

- (1) Bagi Pegawai ASN yang belum dinilai oleh atasannya pada tanggal 5 bulan berikutnya namun telah mengisi capaian SKP maka dapat diberikan TPP berdasarkan prestasi kerja sebesar 50% (lima puluh persen) dan TPP berdasarkan kriteria lainnya yang seharusnya diterimakan pada bulan berkenaan.
- (2) Bagi Pimpinan yang belum melakukan penilaian capaian SKP pada tanggal 5 bulan berikutnya, maka TPP yang diberikan berdasarkan prestasi kerja sebesar 50% (lima puluh persen) dan TPP berdasarkan kriteria lainnya yang seharusnya diterimakan pada bulan berkenaan.

BAB VI

MEKANISME PEMBAYARAN

Bagian Kesatu Penghitungan TPP

Pasal 35

- (1) TPP dibayarkan secara bulanan berdasarkan usulan Perangkat Daerah.
- (2) Pembayaran TPP diberikan pada bulan berikutnya.
- (3) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk pembayaran TPP pada bulan Desember, diberikan pada akhir bulan Desember.

Pasal 36

- (1) Pembayaran TPP merupakan akumulasi dari besaran persentase TPP sesuai dengan kriteria

- pemberian TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 untuk masing-masing Pegawai ASN.
- (2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipotong 1% (satu persen) untuk pembayaran BPJS Kesehatan.

Pasal 37

- (1) Pegawai ASN yang meninggal dunia mendapatkan TPP dengan didukung Surat Keterangan Kematian/akta kematian dengan ketentuan:
- a. Jika meninggal dibawah atau sama dengan tanggal 15 (lima belas) pada bulan berkenaan mendapat TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari total TPP sesuai kelas jabatannya pada bulan berkenaan; atau
 - b. Jika meninggal lebih pada tanggal 15 (lima belas) pada bulan berkenaan mendapat TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari total TPP sesuai kelas jabatannya.
- (2) Bagi PNS yang melaksanakan tugas belajar yang meninggalkan tugas jabatannya berlaku pemberian TPP sebagai berikut:
- a. apabila Surat Perintah Melaksanakan Tugas tugas belajar sebelum tanggal 10, maka diberikan TPP sebesar 50% dari total TPP sesuai kelas jabatannya;
 - b. apabila Surat Perintah Melaksanakan Tugas tugas belajar sesudah tanggal 10, maka diberikan TPP sebesar 75% dari total TPP sesuai kelas jabatannya; atau
 - c. pada bulan berikutnya sejak ditetapkan SK tentang Tugas Belajar, TPP tidak diberikan sampai dengan yang bersangkutan selesai melaksanakan tugas belajar dan sudah diangkat dalam jabatan.

Bagian Kedua Prosedur Pembayaran TPP

Pasal 38

- (1) Prosedur pembayaran TPP dilakukan berdasarkan rekapitulasi presensi baik elektronik dan/atau manual, serta perolehan capaian SKP.
- (2) Rekapitulasi presensi secara elektronik dilakukan secara otomatis menggunakan sistem aplikasi yang terintegrasi dalam mesin presensi elektronik.
- (3) Rekapitulasi presensi secara manual dilakukan secara manual yang dikendalikan oleh kepala PD.

- (4) Perolehan capaian SKP Pegawai ASN dihitung secara otomatis menggunakan aplikasi.

Pasal 39

- (1) Pembayaran TPP dilakukan dengan mekanisme Pembayaran Langsung (LS) sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku.
- (2) Perangkat Daerah mengajukan surat permohonan pembayaran TPP kepada Bendahara Umum Daerah dengan Surat Perintah Membayar Langsung dan dilampiri:
 - a. Daftar tanda terima TPP yang merupakan rekapitulasi perhitungan perolehan TPP bulan berkenaan yang diperoleh dari sistem/aplikasi yang hanya dapat diunduh oleh operator yang ditunjuk oleh kepala PD;
 - b. Rekapitulasi presensi;
 - c. Surat pernyataan tanggungjawab mutlak;
 - d. SSP PPh 21 yang telah diterbitkan; dan
 - e. Data dukung ketidakhadiran.
- (3) Daftar penerimaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, memuat jumlah penerimaan masing-masing Pegawai ASN dengan rincian besaran TPP berdasarkan kriteria pemberian TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8.

Pasal 40

- (1) TPP diberikan secara selisih kurang dari tunjangan/penghasilan lainnya secara rutin setiap bulan diluar gaji dan tunjangan jabatannya kepada Pegawai yang menerima jasa pelayanan yang ber sumber dari dana kapitasi JKN dan Jasa Pelayanan Retribusi Pelayanan Kesehatan pada Puskesmas Kecamatan dan UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah dan guru yang belum bersertifikasi.
- (2) Besaran TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari kelas jabatannya diberikan kepada Guru yang belum mendapatkan tunjangan sertifikasi.

Pasal 41

Pegawai yang mutasi baik karena diangkat atau dipindahkan dan/atau diberhentikan dalam jabatan struktural atau jabatan fungsional umum atau jabatan fungsional tertentu, maka pemberian TPP diatur dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. apabila Surat Perintah Melaksanakan Tugas setelah tanggal 10 (sepuluh), maka pada bulan tersebut pegawai mendapatkan TPP berdasarkan

jabatan lama dan dibayarkan melalui PD lama; atau

- b. apabila Surat Perintah melaksanakan tugas sebelum atau sama dengan tanggal 10 (sepuluh), maka pada bulan tersebut pegawai mendapat TPP berdasarkan jabatan baru dan dibayarkan melalui PD baru.

Pasal 42

- (1) Bagi PNS yang mengalami mutasi masuk diberikan TPP pada bulan berikutnya sejak ditetapkannya Surat Perintah Melaksanakan Tugas.
- (2) Nominal TPP yang diberikan kepada PNS masuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar nominal pada jenjang terendah sampai dengan 6 (enam) bulan.

BAB VII PENDANAAN

Pasal 43

- (1) Pendanaan atas pemberian TPP dibebankan pada APBD sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.
- (2) Pendanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran PD.

BAB VIII LARANGAN

Pasal 44

- (1) Seluruh ASN dilarang :
 - a. mewakili dan/atau diwakili dalam melaksanakan presensi masuk dan pulang kerja; dan/atau
 - b. mengubah dan/atau merusak alat presensi dan/atau aplikasi kehadiran
- (2) Apabila terbukti melakukan larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan hukuman disiplin.

BAB IX MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 45

- (1) Monitoring dan evaluasi dilaksanakan dalam rangka pengendalian dan pengawasan pemberian TPP.

- (2) Monitoring sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Inspektorat dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan hasil pelaksanaan monitoring dilaporkan kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.
- (3) Berdasarkan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Walikota dapat melaksanakan evaluasi atas pemberian TPP.

Pasal 46

- (1) Dalam rangka monitoring dan evaluasi, setiap Pegawai ASN wajib menyampaikan hasil capaian SKP bulanan yang telah disetujui oleh atasan langsung dan dikirim kepada BKPSDM yang dikoordinir oleh petugas yang ditunjuk PD.
- (2) Setiap atasan langsung wajib menilai, memvalidasi dan bertanggung jawab mutlak atas laporan kinerja bulanan bawahannya.

BAB X

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 47

Bagi Pegawai ASN yang sedang menjalani hukuman disiplin sebelum Peraturan ini berlaku tetap mendapatkan pengurangan TPP sampai dengan selesainya Hukuman Disiplin sesuai dengan Peraturan sebelumnya.

BAB XI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 48

Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, maka:

1. Peraturan Walikota Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2020 Nomor 7);
2. Peraturan Walikota Nomor 33 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2020 Nomor 33);
3. Peraturan Walikota Nomor 91 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di

Lingkungan Pemerintah Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2020 Nomor 91);

4. Peraturan Walikota Nomor 42 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Walikota Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2021 Nomor 42);
5. Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2022 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Walikota Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2022 Nomor 11);

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 49

Peraturan Walikota ini berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Blitar
pada tanggal 21 Februari 2023
WALIKOTA BLITAR,

ttd.

SANTOSO

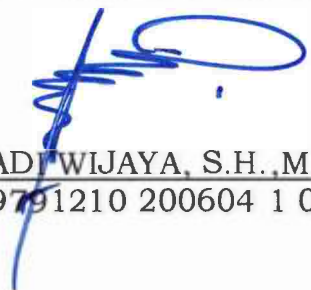
Diundangkan di Blitar
Pada tanggal 21 Februari 2023
SEKRETARIS DAERAH KOTA BLITAR,

ttd.

PRIYO SUHARTONO

BERITA DAERAH KOTA BLITAR TAHUN 2023 NOMOR 18

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.
NIP. 19791210 200604 1 008

Kelas Jabatan	Besaran Tunjangan Kinerja PK perkelas Jabatan Sesuai Perpres 188 tahun 2014	Indeks Kapasitas Fiskal Daerah	Indeks Kemahalan Konstruksi	Indeks Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Skor Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Rincian Perhitungan Indeks Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah												
						Variable Pengungkit											Variable Hasil	
						Opini Laporan Keuangan (bobot 30%/WDP)	LPPD (bobot 25%)	Kemampuan Penataan Peringkat Daerah (10%)	Indeks Inovasi Daerah (bobot 3%)	Prestasi Kerja Pemerintahan Daerah (bobot 18%)	Rasio Belanja Perjalanan Dinas (bobot 2%)	Indeks Reformasi Birokrasi (bobot 2%)	Indeks Pembangunan manusia (IPM)/(Bobot 6%)	Indeks gini ratio (bobot 4%)				
(1)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)											(9)	
5	4.807.000,00	0,7	0,81724	1	889	Nilai	1000	1000	600	600	800	1000	600	750	1000			
4	2.849.000,00	0,7	0,81724	1	889	Skor	300	250	60	18	144	20	12	45	40			
3	2.354.000,00	0,7	0,81724	1	889		WTP	3.3527/Sangat tinggi	sedang	360	Baik	1.91	68.04	78,98	0.344			
2	1.947.000,00	0,7	0,81724	1	889													
1	1.540.000,00	0,7	0,81724	1	889										85			

WALIKOTA BLITAR,

tttd.

SANTOSO

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,



IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.

NIP. 19791210 200604 1 008