WALIKOTA KOTAMOBAGU
PROVINSI SULAWESI UTARA

PERATURAN WALIKOTA KOTAMOBAGU

NOMOR 7 TAHUN 2022

TENTANG

PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA KOTAMOBAGU,

Menimbang : bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 58 ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara;

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kota Kotamobagu di Provinsi Sulawesi Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4680);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 4445, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 14);
5. 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 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017

tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
12. 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);
13. 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);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang

Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);

15. 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);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
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 Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
20. Peraturan Daerah Kota Kotamobagu Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Kotamobagu Tahun 2018 Nomor 8);

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. Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN di lingkup Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
2. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang ASN.
3. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran tunjangan.
4. Analisis beban kerja yang selanjutnya di singkat ABK merupakan serangkaian proses perhitungan total jumlah hasil kerja dikali dengan waktu penyelesaian dalam kurun waktu satu tahun sebagaimana yang tertuang dalam Hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
5. Basic Tambahan Penghasilan Pegawai adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap kelas jabatan, yang dihitung berdasarkan ketentuan Peraturan Perundangan-Undangan yang berlaku;
6. Daerah adalah Kota Kotamobagu.
7. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Kotamobagu.

8. Walikota adalah Walikota Kotamobagu.
9. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
10. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kotamobagu
11. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.
12. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
13. Pelaksana Tugas yang selanjutnya disingkat Plt. Adalah Pegawai yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas rutin dari Pejabat definitif yang berhalangan tetap sehingga suatu Jabatan tidak terisi dan menimbulkan lowongan Jabatan.
14. Pelaksana Harian yang selanjutnya disingkat Plh. Adalah Pegawai yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas rutin dari Pejabat definitif yang berhalangan sementara sehingga suatu Jabatan yang masih terisi tetapi Pejabat definitif yang bersangkutan tidak dapat melaksanakan tugas jabatannya.Tingkat Kehadiran adalah jumlah kehadiran ASN dalam satu bulan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
15. Tingkat Kehadiran adalah jumlah kehadiran ASN dalam satu bulan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
16. Evaluasi jabatan adalah suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai

faktor jabatan terhadap informasi faktor jabatan untuk menentukan nilai jabatan dan kelas jabatan.

17. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan terwujudnya kinerja, tercapainya hasil program dan hasil kegiatan.
18. Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama organisasi sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (*Core Business*) yang diemban.
19. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja pegawai berdasarkan tugas fungsi atau tugas jabatan sesuai tanggungjawab yang diberikan.
20. Capaian Kinerja adalah Realisasi kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam indikator kinerja.
21. Cuti di Luar Tanggungan Negara adalah cuti yang diberikan kepada ASN yang telah bekerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus-menerus, karena alasan pribadi yang penting dan mendesak sehingga tidak bisa masuk kerja, dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun.
22. Cuti Besar adalah cuti yang diberikan kepada ASN yang telah bekerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus-menerus, dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.
23. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
24. Dokumen Pelaksanaan Anggaran yang selanjtnya disingkat DPA adalah adalah dokumen yang memuat pendapatan dan belanja atau dokumen yang memuat pendapatan, belanja, dan Pembiayaan yang

melaksanakan fungsi bendahara umum daerah yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan anggaran oleh pengguna anggaran.

25. Pengguna Anggaran adalah pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah yang dipimpinnya.
26. Kuasa Pengguna Anggaran adalah pejabat yang diberi kuasa untuk melaksanakan sebagian kewenangan Pengguna Anggaran dalam melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Perangkat Daerah.
27. Sistem Infromasi Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat SIPD adalah Suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pembangunan daerah menjadi informasi untuk bahan pengambilan keputusan dan kebijakan, membangun basis data terpadu yang terintegrasi dari tingkat kabupaten/kota, provinsi dan nasional.
28. Pengelolaan Keuangan Daerah adalah rangkaian kegiatan yang meliputi penyusunan rancangan APBD, penetapan APBD, pelaksanaan APBD, Perubahan APBD, Pengelolaan Kas, penatausahaan keuangan daerah, akuntansi keuangan daerah, pertanggungjawaban pelaksanaan APBD, pembinaan dan pengawasan pengelolaan keuangan daerah serta pengelolaan barang milik daerah.
29. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN adalah merupakan laporan yang wajib disampaikan oleh penyelenggara negara mengenai harta kekayaan yang dimilikinya saat pertama kali menjabat, mutasi, promosi, dan pensiun.
30. Aplikasi *SIKKAP* adalah Aplikasi Sistem Insentif Kinerja dan Kehadiran Aparatur yang digunakan oleh

seluruh Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Kotamobagu.

Pasal 2

(1) Peraturan Walikota ini disusun dengan maksud sebagai pedoman dalam pemberian TPP.
(2) Tujuan pemberian TPP adalah:
    a. untuk meningkatkan disiplin;
    b. motivasi;
    c. kinerja; dan
    d. kesejahteraan Pegawai.

BAB II

PRINSIP PEMBERIAN TPP

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;
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 ASN;
f. kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP

diarahkan untuk menjamin kesejahteraan ASN; dan

g. optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

BAB III
KRITERIA PEMBERIAN TPP
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 4

(1) Dalam melaksanakan tugas, pokok, dan fungsi, ASN dapat diberikan TPP.

(2) TPP sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diberikan berdasarkan kriteria :

a. beban Kerja;
b. prestasi Kerja;
c. kondisi Kerja;
d. kelangkaan Profesi; dan/atau;
e. pertimbangan Obyektif lainnya.

Bagian Kedua
Tambahan Penghasilan Pegawai
Berdasarkan Beban Kerja

Pasal 5

(1) TPP berdasarkan beban kerja diberikan kepada ASN yang bertugas di jabatan struktural, pelaksana dan fungsional.

(2) Terhadap dokter yang menduduki jabatan struktural, dan diberikan tugas tambahan oleh pimpinan unit kerja diberikan TPP tambahan sebesar 50% dari Basic TPP.

(3) Besaran TPP berdasarkan beban kerja sesuai dengan Analisis Beban Kerja dan/atau jam kerja.

(4) Besaran alokasi TPP berdasarkan beban kerja dengan

menggunakan rumus sebagai berikut:

TPP BK = (ABK *objektif* x 100% x B TPP)

Keterangan:

A TPPBK	=	Alokasi TPP berdasarkan Beban Kerja
B TPP	=	Basic TPP
ABK *objektif*	=	Penentuan Analisis Beban Kerja berdasarkan Kemampuan Keuangan Daerah

Bagian Ketiga

Tambahan Penghasilan Pegawai

Berdasarkan Prestasi Kerja

Pasal 6

(1) Besaran TPP berdasarkan prestasi kerja paling tinggi sebesar 92% (sembilan puluh dua persen) dari besaran basic TPP.

(2) TPP berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada ASN yang bertugas di jabatan struktural, pelaksana dan fungsional pada PD.

(3) Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) dikecualikan bagi jabatan pengawas sekolah, guru, tenaga kesehatan dan penyuluh pertanian.

(4) Besaran alokasi TPP berdasarkan prestasi kerja dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

TPP PK = (92% x B TPP)

Keterangan:

A TPPPK	=	Alokasi TPP berdasarkan Prestasi Kerja
B TPP	=	Basic TPP

Bagian Keempat

Tambahan Penghasilan Pegawai

Berdasarkan Kondisi Kerja

Pasal 7

(1) TPP berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada Sekretaris Daerah, Inspektur, Kepala Dinas kesehatan, Kepala Dinas Perhubungan, Kepala Satuan Polisi Pamong Praja, Kepala Bagian Sekretariat Daerah, Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak, Dokter Umum, Dokter Spesialis, dan Radiografer.

(2) Besaran TPP berdasarkan Kondisi Kerja paling tinggi sebesar 43% (empat puluh tiga persen) dari besaran basic TPP.

(3) Besaran alokasi TPP berdasarkan kondisi kerja dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut:

TPPKK = (43% x B TPP)

Keterangan:

A TPPKK	=	Alokasi TPP berdasarkan Kondisi Kerja
B TPP	=	Basic TPP

Bagian Kelima

Tambahan Penghasilan Pegawai

Berdasarkan Kelangkaan Profesi

Pasal 8

(1) TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Sekretaris Daerah, Dokter spesialis.

(2) Besaran TPP berdasarkan kelangkaan profesi paling tinggi sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran

Basic TPP.

(3) Besaran alokasi TPP berdasarkan kelangkaan profesi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

A TPPKP = (50% x B TPP)

Keterangan:

A TPPKP	=	Alokasi TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi
B TPP	=	Basic TPP

Bagian Keenam

Tambahan Penghasilan Pegawai

Berdasarkan Pertimbangan Obyektif

Pasal 9

TPP Berdasarkan Pertimbangan Objektif lainnya diberikan kepada:

a. ASN pemungut pajak-pajak Daerah;
b. guru penerima tunjangan profesi guru ASN;
c. guru penerima tambahan penghasilan ASN;
d. perangkat unit kerja pengadaan barang dan jasa;
e. kelompok kerja pengadaan barang/jasa;
f. bendahara pada seluruh PD;
g. pejabat pengadaan barang dan jasa pada seluruh PD;
h. pengurus barang pada seluruh PD; dan
i. pejabat penatausahan barang pada seluruh PD.

Bagian Ketujuh

ASN yang Tidak Menerima Tambahan

Penghasilan Pegawai

Pasal 10

(1) TPP tidak diberikan kepada ASN yang:
   a. berstatus sebagai CPNS;
   b. diperbantukan pada instansi pemerintah lainnya;
   c. nyata-nyata tidak melaksanakan tugas/jabatan

/pekerjaan tertentu pada Pemerintah Daerah berdasarkan pernyataan dari atasan langsung;

d. diberhentikan sementara dari jabatan aparatur sipil negara karena ditahan oleh pihak yang berwajib sampai dengan Putusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
e. diberhentikan dan sedang mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian serta tidak diizinkan masuk bekerja atau mengajukan gugatan kepada Pengadilan Tata Usaha Negara;
f. tugas belajar; dan
g. sedang menjalani Cuti Besar atau Cuti di Luar Tanggungan Negara.

(2) TPP bagi ASN pindahan dari instansi/daerah lain diberikan kepada yang bersangkutan pada tahun anggaran berikutnya sepanjang sudah dianggarkan kecuali diangkat pada jabatan struktural.

BAB IV
PENETAPAN BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Pasal 11

(1) Penetapan besaran TPP didasarkan pada parameter sebagai berikut:
a. Kelas Jabatan;
b. indeks kapasitas fiskal Daerah;
c. indeks kemahalan konstruksi; dan
d. indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

(2) Besaran TPP yang diberikan diperoleh menggunakan rumus:

(Besaran Tunjangan Kinerja Badan Pemeriksa Keuangan per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x (indeks kapasitas fiskal daerah) x (Indeks kemahalan Konstruksi) x

(indeks penyelenggaraan pemerintah daerah).

BAB V

PENILAIAN PEMBERIAN TAMBAHAN

PENGHASILAN PEGAWAI

Bagian Kesatu

Pembayaran

Pasal 12

(1) Pembayaran TPP setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja.

(2) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud ayat 1 dibayar berdasarkan pada:

a. penilaian produktivitas kerja sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari besaran TPP yang diterima ASN; dan

b. penilaian disiplin kerja sebesar 30% (tiga puluh persen) dari TPP yang diterima ASN.

(3) Penilaian Produktivitas Kerja dilakukan berdasarkan:

a. pelaksanaan tugas; dan/atau

b. penilaian dari pejabat penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinnya.

(4) Penilaian disiplin kerja berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai.

(5) Rekapitulasi kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Ayat (4) berdasarkan hari kerja yang berlaku dilingkungan Pemerintah Daerah.

(6) Pembayaran TPP setiap bulan dinilai berdasarkan produktifitas kerja dan disiplin kerja dikecualikan terhadap ASN yang memiliki jabatan tertentu dengan hari dan jam kerja khusus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Produktivitas Kerja

Pasal 13

(1) Produktifitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a dihitung berdasarkan capaian Indikator Kinerja proses sebesar 25 (dua puluh lima) *output* selama hari kerja dalam 1 (satu) bulan dengan ketentuan setiap hari kerja menghasilkan minimal 1 *output* kinerja.

(2) Uraian tugas jabatan/kinerja proses bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus selaras dengan Indikator Kinerja Utama/Indikator Kinerja Individu atasan langsung secara berjenjang sesuai dengan jabatannya, untuk mencapai kinerja *output/outcome*.

(3) Perhitungan produktifitas kerja adalah jumlah produktifitas kerja terhadap jumlah *output* yang ditetapkan.

(4) Capaian Indikator Kinerja proses sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diinput melalui sistem SIKKAP setiap harinya dan divalidasi oleh atasan langsung.

(5) Ketentuan validasi oleh atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikecualikan bagi capaian kinerja individu Sekretaris Daerah, Asisten, Staf Ahli, Kepala Dinas, Kepala Badan, Inspektur, Sekretaris Dewan, Kepala Bagian Setda dan Camat.

Bagian Ketiga

Disiplin Kerja

Pasal 14

(1) Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf b ditentukan berdasarkan indikator kehadiran ASN, meliputi:

a. pemenuhan apel pagi 10%;

b. pemenuhan jam kerja 10%;

c. sidang paripurna 5%; dan/atau

d. upacara 5%;

(2) Penghitungan disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:

a. perhitungan indikator sebagaimana dalam ayat (1) huruf a adalah pemenuhan apel pagi terhadap total apel pagi;

b. perhitungan indikator sebagaimana dalam ayat (1) huruf b adalah pemenuhan jam kerja terhadap total jam kerja;

c. perhitungan indikator sebagaimana dalam ayat (1) huruf c adalah jumlah pemenuhan sidang paripurna terhadap jumlah total sidang paripurna; dan

d. perhitungan indikator sebagaimana dalam ayat (1) huruf d adalah pemenuhan pelaksanaan upacara terhadap jumlah kegiatan upacara.

Pasal 15

Penghitungan disiplin kerja bagi ASN yang tidak masuk kerja dilakukan dengan rumus sesuai dengan indikator kehadiran, sebagai berikut:

a. ASN yang tidak masuk bekerja karena sakit dengan keterangan dokter maksimal 3 hari dikenakan pengurangan Tingkat Kehadiran sebesar:

   2 % x jumlah hari kerja karena sakit pada penilaian disiplin kerja dan produktifitas kerja;

b. ASN yang tidak masuk bekerja karena cuti dikenakan pengurangan Tingkat Kehadiran sebesar:

   1 % x jumlah hari kerja karena cuti pada penilaian disiplin kerja dan produktifitas kerja;

c. ASN yang tidak masuk bekerja dikenakan pengurangan Tingkat Kehadiran sebesar:

   5% x jumlah hari kerja karena tidak masuk kerja pada penilaian disiplin kerja dan produktifitas kerja; dan

d. ASN yang tidak masuk kerja secara terus-menerus

(termasuk cuti) pada hari kerja yang ditetapkan pada bulan berkenaan, maka TPP tidak dibayarkan.

Pasal 16

ASN yang dikenakan sanksi administratif berdasarkan peraturan perundang-undangan dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

a. hukuman disiplin tingkat ringan diberikan potongan sebesar 10% (sepuluh persen) pada penilaian disiplin kerja selama 1 (satu) bulan;
b. hukuman disiplin tingkat sedang diberikan potongan sebesar 50% (lima puluh persen) pada penilaian disiplin kerja selama 1 (satu) bulan; dan
c. hukuman disiplin tingkat berat diberikan potongan sebesar 100% (seratus persen) pada penilaian disiplin kerja selama 3 (tiga) bulan.

Pasal 17

(1) Teguran khusus diberikan kepada ASN yang melanggar ketentuan sebagai berikut:
    a. ASN yang melanggar Kode etik;
    b. temuan tidak berada ditempat kerja saat sidak kecuali ada penugasan pimpinan;
    c. laporan tertulis oleh pimpinan PD bilamana terdapat ASN yang meninggalkan tempat kerja saat jam kerja tanpa pemberitahuan kepada pimpinan perangkat daerah saat jam kerja;
    d. ASN yang tidak mengikuti apel perdana;
    e. tidak mengikuti kegiatan pemerintahan;
    f. tidak mengikuti kegiatan keagamaan;
    g. tidak patuh dalam pelaporan LHKPN, menguasai atau memanfaatkan aset milik pemerintah daerah secara tidak sah dan/atau belum menyelesaikan kerugian Negara/Daerah berdasarkan hasil audit dan rekomendasi BPK atau BPKP atau Inspektorat Daerah/APIP; dan/atau

h. tidak melaksanakan pakta integritas.

(2) ASN yang mendapatkan teguran khusus sebagaimana pada huruf a sampai dengan huruf e hanya diberikan 1 (satu) kali pengurangan sebesar 10% dari hasil penilaian bobot indikator disiplin kerja dan bobot indikator produktifitas kerja.

(3) ASN yang mendapatkan teguran khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, selain diberikan pengurangan sebesar 10% dari hasil penilaian produktifitas kerja dan disiplin kerja kepada yang bersangkutan juga dihitung jumlah ketidakhadiran jam kerja pada hari tersebut.

(4) ASN yang mendapatkan teguran khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f diberikan pengurangan sebesar 5% dari penilaian disiplin kerja dan penilaian produktifitas kerja.

(5) Pegawai yang tidak melaksanakan apel pagi, terlambat *finger print* dan cepat pulang dikarenakan lembur dan/atau tugas dinas lainnya dapat dihitung hadir dengan melampirkan surat pernyataan pimpinan PD.

(6) Terhadap ASN yang diberikan teguran khusus sebagaimana ayat (1) huruf g, diberikan pemotongan sebagaimana berikut:

a. Pemotongan terhadap ketidakpatuhan terhadap pelaporan LHKPN diberikan potongan sebesar 10% dari Basic TPP dengan penetapan kepala Perangkat Daerah sampai dengan kewajiban Pelaporan LHKPN dipenuhi.

b. Pemotongan terhadap menguasai atau memanfaatkan aset milik pemerintah daerah secara tidak sah diberikan potongan sebesar 50 % dari Basic TPP dengan penetapan kepala Perangkat Daerah sampai dengan Aset yang di kuasai dikembalikan dengan menyertakan surat

keterangan dari bidang aset Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

c. Pemotongan terhadap belum menyelesaikan kerugian Negara/Daerah berdasarkan hasil audit dan rekomendasi BPK atau BPKP atau Inspektorat Daerah/APIP dengan penetapan kepala Perangkat Daerah, sampai dengan Penyelesaian kerugian Negara/Daerah di selesaikan.

(7) Dalam hal jangka waktu pemenuhan kewajiban sebagaimana ayat (1) huruf g telah terlewati, terhadap Kepala Perangkat Daerah yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana ayat (6) di berikan pemotongan TPP sebesar 100% sampai dengan dilaksanakannya ketentuan dimaksud.

(8) Teguran khusus sebagaimana ayat (1) huruf h, diberikan dalam bentuk surat peringatan oleh Walikota, yang terdiri atas:

a. surat peringatan I (pertama), diberikan pengurangan TPP sebesar 50% (lima puluh persen);

b. surat peringatan II (kedua), diberikan pengurangan TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen); atau

c. surat peringatan III (ketiga), diberikan pengurangan TPP sebesar 100% (lima puluh persen);

d. dari hasil penilaian bobot indikator disiplin kerja dan bobot indikator produktifitas kerja pada bulan berkenaan.

BAB VI
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 18

(1) Belanja TPP dibebankan pada APBD yang dialokasikan melalui DPA di masing-masing PD.

(2) TPP berdasarkan kriteria sebagaimana tersebut dalam Pasal 4, dibayarkan dengan alokasi anggaran yang

tertata dalam rekening belanja TPP sebagaimana yang termuat dalam SIPD.

Pasal 19

(1) TPP sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota ini berlaku sejak Tahun Anggaran 2022.
(2) Terhadap pembayaran TPP bulan Desember diberlakukan ketentuan dibayarkan penuh namun apabila terdapat kelebihan bayar terhadap perhitungan capaian kinerja dan disiplin berdasarkan Peraturan Walikota ini, maka ASN wajib mengembalikan dibulan berikutnya dan/atau dipotong pada penerimaan TPP berikutnya.

Pasal 20

(1) Pembayaran TPP dapat dilakukan dengan mekanisme pembayaran tunai dan/atau non tunai.
(2) Pembayaran TPP dikenakan pajak penghasilan Pasal 21 yang dihitung berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

(1) ASN yang merangkap sebagai Plt atau Plh menerima TPP sesuai dengan jabatan definitif dan ditambah 20% (dua puluh persen) dari besaran TPP pada Jabatan yang dirangkapnya.
(2) ASN yang merangkap sebagai Plt atau Plh menerima TPP yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP yang lebih rendah pad a Jabatan definitif atau Jabatan yang dirangkapnya.
(3) Pemberian TPP bagi ASN yang merangkap sebagai Plt atau Plh sebagaimana dimaksud ayat (1), dan ayat (2) yang menjabat dibawah tanggal 15 (lima belas) bulan berkenaan dibayarkan TPP sebagai Plt atau Plh bulan berkenaan pada bulan berikutnya.
(4) Bagi Plt atau Plh sebagaimana dimaksud ayat (1), dan

ayat (2) yang menjabat sejak tanggal 15 (lima belas) bulan berkenaan tidak mendapatkan TPP sebagai Plt. atau Plh bulan berkenaan.

(5) Pemberian TPP bagi pejabat struktural yang dilantik dibawah tanggal 15 (lima belas) bulan berkenaan, dibayarkan TPP di jabatan baru bulan berkenaan pada bulan berikutnya.

(6) Bagi pejabat struktural yang dilantik sejak tanggal 15 (lima belas) bulan berkenaan, tidak mendapatkan TPP di jabatan baru bulan berkenaan.

Pasal 22

(1) Besaran TPP sebagaimana dimaksud pada Pasal 11 ayat (2) disesuaikan dengan kemampuan keuangan Daerah

(2) Ketentuan mengenai besaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

BAB VII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 23

Pengaturan penilaian disiplin kerja 30% dan penilaian produktifitas kerja 70% dalam peraturan Walikota ini tidak berlaku bagi tenaga fungsional guru.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 24

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai

Lingkungan Pemerintah Kota Kotamobagu (Berita Daerah Kota Kotamobagu Nomor 11 Tahun 2021), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 25

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

No	Jabatan	Paraf
1	Sekretaris Daerah	
2	Asisten Pemerintahan	
3	Kepala Bagian Hukum	
4	Inspektur Daerah	
5	Kepala BPKD	
6	Kepala BKPP	
7	Kepala Bagian Organisasi	

Ditetapkan di Kotamobagu
Pada tanggal 28 Maret 2022

WALIKOTA KOTAMOBAGU,

TATONG BARA

Diundangkan di Kotamobagu
pada tanggal 28 Maret 2022

SEKRETARIS DAERAH KOTA KOTAMOBAGU,

SANDE DODO

BERITA DAERAH KOTA KOTAMOBAGU TAHUN 2022 NOMOR 7