



**SALINAN**

WALI KOTA JAMBI

PROVINSI JAMBI

PERATURAN WALI KOTA JAMBI

NOMOR 11 TAHUN 2024

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN  
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA JAMBI,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- b. bahwa dengan adanya perubahan kebijakan terkait kemampuan keuangan daerah, perubahan kebijakan terhadap pegawai penerima tambahan penghasilan, maka Peraturan Wali Kota Jambi yang mengatur mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Jambi sudah tidak sesuai sehingga perlu diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Jambi tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Besar dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 20);
2. 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 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
6. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
8. 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);
9. 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);
10. 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);
11. 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);
12. 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);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;

14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
15. 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);
16. 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);
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
18. Peraturan Menteri 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 2018 Nomor 157);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
20. Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 8 Tahun 2012 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Jambi Tahun 2012 Nomor 8);
21. Peraturan Walikota Jambi Nomor 3 Tahun 2014 tentang Sistem dan Prosedur Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Daerah Kota Jambi Tahun 2014 Nomor 3);
22. Peraturan Walikota Jambi Nomor 23 Tahun 2021 tentang Ketentuan Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Jambi;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Jambi.
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 Jambi.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Jambi
5. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
7. Pengguna Anggaran yang selanjutnya disingkat PA adalah pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pada perangkat daerah yang dipimpinnya.
8. Bendahara Pengeluaran adalah pejabat fungsional yang ditunjuk menerima, menyimpan, membayarkan, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan uang untuk keperluan belanja daerah dalam rangka pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah pada satuan kerja perangkat daerah.
9. Pejabat Penanggung Jawab adalah Kepala PD selaku PA.
10. Pelaksana Tugas yang selanjutnya disingkat Plt adalah pejabat yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi, karena pejabat yang bersangkutan berhalangan tetap.
11. Pelaksana harian yang selanjutnya disingkat Plh adalah pejabat yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi, karena pejabat yang bersangkutan berhalangan sementara.
12. Tugas adalah tugas utama yang merupakan penjabaran langsung dari tugas dan fungsi organisasi, serta tugas tambahan adalah tugas yang tidak tersebut dalam rincian tugas, tetapi memberikan manfaat bagi unit kerja.
13. Penghasilan Pegawai adalah penghasilan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Jambi dalam rangka peningkatan kesejahteraan atas kinerja dan kedisiplinan.
14. Tambahan Penghasilan Pegawai selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan setiap bulan selama 12 (dua belas bulan) kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Jambi.

15. Tambahan Penghasilan Pegawai Tambahan selanjutnya disebut TPP Tambahan adalah tambahan penghasilan untuk kesejahteraan yang diberikan selain yang diberikan selama 12 (dua belas) bulan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
16. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
17. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai PNS secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
18. 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 diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
19. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Jambi.
20. 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 dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
21. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang PNS.
22. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian tambahan penghasilan pegawai.
23. Basic TPP adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap kelas jabatan, yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
24. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi/unit kerja sesuai dengan sasaran kerja yang telah ditetapkan.
25. E-Kinerja adalah Aplikasi elektronik berbasis web yang digunakan sebagai alat untuk mencatat atau mendokumentasikan kegiatan seluruh PNS dalam menjalankan tugas dan membantu memonitor serta mengukur kinerja PNS.
26. Laporan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja yang telah ditetapkan perbulan.

27. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
28. Waktu kerja adalah jumlah jam kerja dalam tiap hari kerja yang ditetapkan bagi setiap PNS untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
29. Hari kerja adalah hari yang digunakan untuk menjalankan tugas dan fungsi serta tugas kedinasan lainnya, baik bersifat pelayanan publik maupun pelayanan aparatur.
30. Presensi adalah suatu daftar yang diisi dan ditandatangani untuk mengetahui kehadiran seseorang dilihat dari adanya tanda tangan Pejabat yang berwenang.
31. E-Absensi (absensi online) adalah sistem pencatatan kehadiran pegawai melalui absensi biometrik berbasis web yang terkoneksi antara PD dengan database/ server utama pada BKPSDMD Kota Jambi.
32. Hadir kerja adalah keadaan masuk kerja pada hari kerja dalam menjalankan tugas dan fungsi tugas kedinasan lainnya yang diketahui atasan.
33. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum PNS karena melanggar peraturan Disiplin.

## Pasal 2

Tujuan pemberian TPP untuk:

- a. meningkatkan kedisiplinan;
- b. meningkatkan produktivitas;
- c. meningkatkan kinerja;
- d. meningkatkan motivasi;
- e. meningkatkan kualitas pelayanan; dan
- f. meningkatkan kesejahteraan pegawai.

## BAB II

### PRINSIP-PRINSIP

## 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 dipertanggung jawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. proporsional dimaksudkan bahwa 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 pegawai;
- f. kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai; dan
- g. optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

### BAB III

#### PEMBERIAN TPP

##### Pasal 4

- (1) TPP diberikan kepada ASN yang berstatus PNS.
- (2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan untuk :
  - a. PNS yang mendapatkan hukuman disiplin tingkat berat dengan pemberhentian dengan permintaan sendiri dan pemberhentian dengan tidak hormat tidak diberikan TPP;
  - b. PNS yang diberhentikan sementara atau yang diberhentikan dan sedang mengajukan banding Administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian atau mengajukan gugatan di Pengadilan Tata Usaha Negara;
  - c. PNS tenaga fungsional guru, pengawas sekolah, dan pegawai lain yang bersertifikat pendidik;
  - d. PNS yang sedang menjalani cuti di luar tanggungan negara, dan dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan
  - e. PNS yang sedang menjalani cuti besar (dikecualikan ibadah agama yang  $\leq 15$  hari) dan cuti sakit lebih dari 3 (tiga) bulan.

##### Pasal 5

TPP diberikan untuk setiap tahun anggaran dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Selama 12 (dua belas) bulan, terhitung mulai dari Bulan Januari sampai dengan Bulan Desember setiap tahun anggaran berdasarkan komponen disiplin dan laporan kinerja; dan
- b. TPP tambahan diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 6

Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan besaran TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota Jambi.

## Pasal 7

Selain ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), TPP juga diberikan kepada:

- a. pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau pejabat yang ditetapkan oleh dan/atau atas Persetujuan Walikota menerima TPP PNS tambahan, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP PNS dalam Jabatan Plt. atau Plh. atau Pejabat pada jabatan yang dirangkapnya;
- b. pejabat setingkat merangkap Plt. atau Plh. atau pejabat jabatan lain yang ditetapkan oleh dan/atau atas Persetujuan Wali kota menerima TPP PNS yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP PNS yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya;
- c. pejabat satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau pejabat yang ditetapkan oleh dan/atau atas Persetujuan Wali kota hanya menerima TPP PNS pada jabatan TPP PNS yang tertinggi;
- d. TPP PNS tambahan bagi pegawai yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau pejabat yang ditetapkan oleh dan/atau atas Persetujuan Wali kota dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt. atau Plh. atau pejabat; dan
- e. CPNS sejak terhitung mulai tanggal ditetapkan, diberikan hak TPP sebesar 80% dari besaran TPP yang diterimanya dan setelah definitif bekerja sebagai PNS Pemerintah Kota Jambi dibayarkan 100%;
- f. ASN yang mutasi dari luar Pemerintah Kota Jambi berdasarkan Surat Keputusan Menteri dan bukan atas permintaan sendiri, terkait besaran TPP diberikan berdasarkan kemampuan keuangan daerah, dan nilai persentase merupakan kewenangan masing-masing daerah, apabila kemampuan keuangan daerah memadai dapat diberikan 100%; dan/atau
- g. PNS dengan jabatan pelaksana dan jabatan fungsional yang mutasi dari luar Pemerintah Kota Jambi atas permintaan sendiri terhitung sejak dikeluarkan Surat Keputusan Penempatan Definitif dari Pejabat yang Berwenang, dengan ketentuan setelah 1 (satu) tahun definitif bekerja sebagai PNS Pemerintah Kota Jambi diberikan hak TPP sebesar 50% dari besaran TPP yang diterimanya dan setelah 2 (dua) tahun definitif bekerja sebagai PNS Pemerintah Kota Jambi dibayarkan 100%.

## BAB IV

### KRITERIA DAN PENETAPAN BESARAN TPP

#### Pasal 8

Pemberian TPP berdasarkan pada prinsip-prinsip sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diberikan dengan kriteria:

- a. Beban Kerja diberikan berdasarkan pelaksanaan tugas yang melampaui beban kerja normal 112,5 per jam per bulan (seratus dua belas koma lima) atau batas waktu normal 170 jam per bulan (seratus tujuh puluh) dan besaran persentasi TPP berdasarkan kemampuan keuangan Daerah dari besaran basic TPP;
- b. Kondisi Kerja diberikan berdasarkan antara lain;
  1. PNS yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab memiliki resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa dan lainnya;
  2. Rincian Kriteria TPP PNS berdasarkan Kondisi Kerja sebagaimana dimaksud pada angka 1, adalah keseluruhan PNS yang melaksanakan tugas pada Kriteria sebagai berikut:
    - a) pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
    - b) pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radioaktif;
    - c) pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
    - d) pekerjaan ini berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum; dan
    - e) perangkat daerah yang memiliki pola hubungan tugas dan fungsi yang mengoordinasikan seluruh Perangkat Daerah;
    - f) pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya dibutuhkan analis atau jabatan yang setingkat, namun tidak ada pejabat pelaksananya; dan/atau
    - g) Pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya sudah di dukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada Jabatan struktural dibawahnya.
  3. Besaran persentase TPP ASN berdasarkan Kondisi Kerja Daerah sesuai kemampuan keuangan Daerah dari basic TPP PNS;
- c. Prestasi Kerja diberikan berdasarkan Hasil Evaluasi Penilaian SAKIP Perangkat Daerah dengan Predikat sebagai berikut:

Predikat	Persentase
AA	20%
A	15%
BB	10%
B	5%

- d. Kelangkaan Profesi diberikan kepada PNS yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di pemerintah daerah; dan
- e. Pertimbangan Objektif Lainnya diberikan kepada PNS sepanjang diamanatkan oleh peraturan Perundang-undangan dan diberikan sesuai kemampuan keuangan Daerah.

#### Pasal 9

- (1) Identifikasi kriteria TPP ASN berdasarkan beban kerja, kondisi kerja, Prestasi kerja, kelangkaan profesi serta pertimbangan objektif lainnya pada semua kelas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dilakukan oleh tim Penyusun TPP ASN pada Pemerintah Daerah.
- (2) Tim Penyusun TPP ASN pada Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

#### Pasal 10

Klasifikasi jabatan penerima TPP hasil identifikasi kriteria TPP PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

#### Pasal 11

- (1) Penetapan besaran TPP ASN 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 Basic TPP diperoleh dengan menggunakan rumus: (Besaran Tunjangan Kinerja BPK per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) X (Indeks Kapasitas Fiskal Daerah) X (Indeks Kemahalan Konstruksi) X (Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah).
- (3) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan Pemerintah Daerah, dengan bobot masing-masing sebesar 90% (sembilan puluh persen) dan 10% (sepuluh persen).
- (4) Komponen variabel pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas:
  - a. opini laporan keuangan;
  - b. laporan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
  - c. kematangan penataan Perangkat Daerah;
  - d. indeks inovasi daerah;

- e. prestasi kerja Pemerintah Daerah;
  - f. rasio belanja perjalanan dinas; dan
  - g. indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah.
- (5) Komponen variable hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas:
- a. indeks pembangunan manusia; dan
  - b. indeks gini ratio.

#### Pasal 12

Besaran TPP berdasarkan perhitungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

### BAB V

#### KETENTUAN DAN TATA CARA PENILAIAN

#### Pasal 13

Besaran TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a diberikan berdasarkan:

- a. disiplin diukur dari tingkat kehadiran dalam hari kerja dibuktikan dengan melampirkan E-Absensi (absensi *online*) yang diketahui oleh Kepala PD;
- b. apabila terjadi kendala/permasalahan teknis terhadap absensi *online* yang ada pada PD maka dapat diganti dengan melampirkan Absen Manual sesuai dengan format yang ditentukan dan diketahui oleh PD yang membidangi kepegawaian dengan disertai Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak yang ditandatangani oleh PA yang isinya menjelaskan permasalahan tersebut; dan
- c. laporan Kinerja PNS yang dihitung berdasarkan laporan kinerja dibuktikan dengan melampirkan laporan E-Kinerja perbulan.

#### Pasal 14

- (1) TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a diberikan kepada Perangkat Daerah/Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Komponen TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan nilai total sebesar 100% (seratus persen) terdiri dari :
  - a. komponen disiplin sebesar 30%; dan
  - b. komponen kinerja sebesar 70%.

BAB VI  
PENUNDAAN DAN PENGURANGAN TPP

Bagian Kesatu

Penundaan

Pasal 15

- (1) Penundaan TPP dikenakan kepada:
  - a. ASN yang masih menguasai aset milik pemerintah daerah baik aset bergerak maupun aset tidak bergerak yang bukan merupakan hak dan kewenangannya dan belum dikembalikan kepada Pemerintah Daerah;
  - b. ASN yang belum menyelesaikan kerugian negara/daerah berdasarkan hasil audit dan rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan atau Inspektorat/Aparat Pegawai Internal Pemerintah;
  - c. ASN yang belum menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak sesuai dengan batas waktu yang ditentukan; dan
  - d. ASN yang tidak menyampaikan dan melaporkan surat pernyataan penolakan, penerimaan, dan pemberian gratifikasi setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penundaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Wali kota.

Bagian Kedua

Pengurangan

Pasal 16

Pengurangan TPP dikenakan kepada:

- (1) PNS yang terlambat dan/atau pulang sebelum waktunya tanpa surat keterangan dari atasan langsung atau Kepala PD yang bersangkutan dikenakan pengurangan TPP.
- (2) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan perhitungan persentase Komponen disiplin sebagai berikut :
  - a. Keterlambatan :

Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan	Persentase Pengurangan per hari
TL 1	1 menit s.d. < 31 menit	0,5%
TL 2	31 menit s.d. < 61 menit	1%
TL 3	61 menit s.d. < 91 menit	1,25%
TL 4	≥ 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5%

b. Pulang Sebelum Waktunya (PSW) :

Pulang Sebelum Waktunya (PSW)	Lama Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Waktunya	Persentase Pengurangan per hari
PSW 1	1 menit s.d. < 31 menit	0,5 %
PSW 2	31 menit s.d. < 61 menit	1%
PSW 3	61 menit s.d. < 91 menit	1,25%
PSW 4	≥ 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir pulang kantor	1,5%

(3) PNS dengan kondisi:

- a. Sakit tanpa surat keterangan dokter, Cuti melahirkan dan cuti dengan alasan penting dikenakan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari besaran hitungan TPP per hari;
- b. tidak mengumpulkan laporan kinerja bulanan dikenakan sebesar 70% dari besaran TPP per bulan; dan
- c. tidak hadir tanpa keterangan dikenakan sebesar 100% (seratus persen) dari besaran hitungan TPP perhari.

(4) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengurangan juga dilakukan terhadap:

- a. PNS yang memiliki kewajiban pembayaran atas Tuntutan Perbendaharaan - Tuntutan Ganti Kerugian sesuai Surat Keterangan Tanggung jawab Mutlak yang bersangkutan dan Keputusan Wali Kota tentang Pembebanan Penggantian Kerugian, sebelum dilakukan transfer ke rekening yang bersangkutan;
- b. PNS yang mendapatkan hukuman disiplin sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan;

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengurangan ditetapkan dalam Keputusan Walikota.

Pasal 17

Surat keterangan dari atasan langsung atau kepala PD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) berlaku untuk PNS yang terlambat dan/atau pulang sebelum waktunya yang melaksanakan tugas yang diberikan.

Pasal 18

- (1) Setiap PNS diwajibkan membuat laporan kinerja bulanan sesuai sasaran kerja pegawai atau laporan tugas yang diberikan oleh atasan.

- (2) PNS yang tidak membuat laporan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan Pengurangan TPP yang ditetapkan berdasarkan perhitungan pengurangan 100% (seratus persen) dari besaran hitungan TPP komponen kinerja.

## BAB VII

### PERSYARATAN PENGAJUAN PEMBAYARAN

#### Pasal 19

- (1) Pejabat yang membidangi kepegawaian pada Perangkat Daerah menyiapkan dokumen bukti kehadiran PNS dan laporan kinerja.
- (2) Dokumen bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. *print out* E-absensi (absensi *online*) dan laporan kinerja diverifikasi oleh Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian;
  - b. rekapitulasi absensi bulanan;
  - c. rekapitulasi laporan kinerja bulanan; dan
  - d. menyampaikan bukti pelaporan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak (khusus TPP bulan April).
- (3) Dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diserahkan kepada bendahara pengeluaran untuk dilakukan permintaan pembayaran.

#### Pasal 20

- (1) Dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b dan huruf c dihitung dari tanggal hari pertama kerja sampai dengan hari terakhir kerja setiap bulannya.
- (2) Pada Bulan Desember dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya sampai minggu kedua.
- (3) Dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b dan huruf c untuk minggu ketiga sampai minggu terakhir Bulan Desember dipertanggungjawabkan pada awal Bulan Januari Tahun berikutnya.

## BAB VIII

### TATA CARA PEMBAYARAN/PENATAUSAHAAN

#### Pasal 21

- (1) Pembayaran tambahan penghasilan pegawai dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB IX  
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 22

- (1) Dalam rangka menjamin pelaksanaan penerapan TPP dibentuk Tim Monitoring dan Evaluasi yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas :
  - a. melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan penerapan TPP; dan
  - b. menangani pengaduan dari PNS yang dinilai maupun Pejabat yang menilai terkait penerapan TPP.

BAB X  
PENUTUP

Pasal 23

Pada saat Peraturan Wali kota ini mulai berlaku, maka Peraturan Walikota Jambi Nomor 5 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Jambi (Berita Daerah Kota Jambi Tahun 2023 Nomor 5), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 24

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku sejak tanggal 1 September 2024.

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

Ditetapkan di Jambi  
pada tanggal 16 Mei 2024

Pj. WALI KOTA JAMBI,

ttd

SRI PURWANINGSIH

Diundangkan di Jambi  
pada tanggal 16 Mei 2024

SEKRETARIS DAERAH KOTA JAMBI,

ttd

A.RIDWAN

BERITA DAERAH KOTA JAMBI TAHUN 2024 NOMOR 11