



WALIKOTA METRO

PROVINSI LAMPUNG PERATURAN WALIKOTA METRO NOMOR 1 TAHUN 2023

TENTANG

PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA METRO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA METRO,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dalam rangka menjamin kesejahteraan, keadilan dan meningkatkan kinerja, maka tambahan penghasilan dapat diberikan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan pertimbangan beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan objektif lainnya dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. bahwa Peraturan Walikota Metro Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Metro sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan kebutuhan sehingga perlu disesuaikan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b di atas, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Metro;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Dati II Way Kanan, Kabupaten Dati II Lampung Timur dan Kotamadya Dati II Metro (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3825);
 2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6485);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6485);
4. 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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
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 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
9. 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);
10. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

11. 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)
12. 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);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
15. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 116/PMK.07 /2021 tentang Peta Kapasitas Fiskal Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 991);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 972);
18. Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 24 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Metro (Lembaran Daerah Kota Metro Tahun 2016 Nomor 24, Tambahan Lembaran Daerah Kota Metro Nomor 24) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 9 Tahun 2019 (Tambahan Lembaran Daerah Kota Metro Tahun 2019 Nomor 9, Tambahan Lembaran Dearah Kota Metro Nomor 9);
19. Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Metro Tahun 2020 Nomor 07, Tambahan Lembaran Daerah Kota Metro Nomor 07);

20. 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;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN WALIKOTA METRO TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA METRO.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Metro.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Perangkat Daerah adalah Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dinas, Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kota Metro.
4. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Metro.
5. 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.
6. Calon Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Metro.
7. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Pemerintah Kota Metro dan DPRD Kota Metro dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Metro.
8. Tambahan Penghasilan adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Metro berdasarkan indikator kinerja dan kedisiplinan dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi dan disiplin kerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kota Metro untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi, berdasarkan volume kerja dan norma waktu.
10. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada suatu organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

11. Kondisi Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar ASN yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.
12. Kelangkaan Profesi adalah bidang pekerjaan yang dibebankan kepada ASN yang memiliki ketrampilan khusus/keahlian tertentu dan langka.
13. Sistem Aplikasi Perhitungan Kinerja adalah aplikasi E-Kinerja atau sebutan lainnya yang di gunakan sebagai aplikasi perhitungan kinerja.
14. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri 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.
15. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, prestasi kerja, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan objektif lainnya yang diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsinya.
16. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah yang selanjutnya disingkat IKFD adalah Kemampuan Keuangan daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.
17. Indeks Kemalahan Konstruksi yang selanjutnya disingkat IKK adalah indeks harga yang menggambarkan tingkat kemalahan konstruksi suatu kabupaten/kota dibandingkan dengan kota acuan.
18. Kemampuan Keuangan Daerah yang selanjutnya disingkat KKD adalah rasio perbandingan kebutuhan anggaran TPP dengan alokasi anggaran yang disediakan untuk TPP.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud pemberian tambahan penghasilan adalah untuk meningkatkan disiplin dan kinerja Pegawai ASN dan memotivasi Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Pasal 3

Tujuan pemberian tambahan penghasilan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai ASN.

BAB III

RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang Lingkup pemberian tambahan penghasilan dalam peraturan Walikota ini adalah :

- a. Kriteria Pemberian TPP;
- b. Tim Pelaksana TPP;
- c. Penetapan Besaran TPP;
- d. Penilaian TPP;

- c. Pemberian dan Pengurangan TPP; dan
- f. Pengawasan dan Evaluasi TPP.

BAB IV

PRINSIP -PRINSIP

Pasal 5

Pemberian TPP menggunakan prinsip-prinsip :

- a. Kepastian Hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatuhan 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 pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan;
- e. Keadilan dan kesetaraan dimaksudkan pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai ASN;
- f. Kesejahteraan dimaksudkan pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai ASN;
- g. Optimalisasi dimaksudkan pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

BAB V

KRITERIA PEMBERIAN TPP

Pasal 6

- (1) Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Metro dapat diberikan TPP.
- (2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mempertimbangkan kriteria sebagai berikut :
 - a. TPP berdasarkan beban kerja;
 - b. TPP berdasarkan prestasi kerja;
 - c. TPP berdasarkan tempat bertugas;
 - d. TPP berdasarkan kondisi kerja;
 - e. TPP berdasarkan kelangkaan profesi; dan/atau
 - f. TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.
- (3) TPP berdasarkan Beban Kerja dan Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b yakni Pembayaran TPP berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja disesuaikan dengan dasar perumusan TPP sebagaimana Keputusan Menteri Dalam Negeri.
- (4) TPP berdasarkan Tempat bertugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c yakni Pembayaran TPP berdasarkan tempat bertugas diberikan kepada pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah yang memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.

- (5) TPP berdasarkan Kondisi Kerja dapat diberikan melebihi alokasi anggaran tahun sebelumnya, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d yakni :
- a. Kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada Pegawai ASN Organisasi Perangkat Daerah yang melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi.
 - b. Kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja adalah seluruh Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dengan kriteria sebagai berikut :
 1. Pekerjaan yang berkaitan urusan kesehatan;
 2. Pekerjaan yang berkaitan urusan pengawasan;
 3. Pekerjaan yang berkaitan urusan pengelolaan keuangan;
 4. Pekerjaan yang berkaitan urusan perencanaan daerah;
 5. Pekerjaan yang berkaitan urusan trantibumlinmas
 6. Pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/ radiasi / bahan radioaktif;
 7. Pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
 8. Pekerjaan yang berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
 9. Pekerjaan yang satu tingkat dibawahnya tidak ada penjabatnya; dan/atau
 10. Pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada jabatan struktural dibawahnya.
- (6) TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e yakni Kriteria TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut :
- a. Keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus;
 - b. Kualifikasi pegawai sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan tersebut.
- (7) TPP berdasarkan Pertimbangan Objektif lainnya sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf f yakni :
- a. Tunjangan Profesi Guru ASN Daerah, Dana Tambahan Penghasilan Guru ASN Daerah, dan Tunjangan Khusus Guru ASN Daerah di Daerah Khusus yang bersumber dari APBN melalui DAK Non Fisik, insentif pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah, insentif dan/atau tunjangan kepada pejabat atau pegawai berupa belanja jasa pengelolaan BMD serta honorarium yang diatur dalam peraturan perundang-undangan;
 - b. Kriteria TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada pegawai ASN sepanjang dimanakan oleh peraturan dan perundang-undangan dan kemampuan keuangan daerah serta karakteristik daerah.

Pasal 7

Ketentuan besaran pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN, berdasarkan kriteria Beban Kerja, Prestasi Kerja, Kondisi Kerja dan Kelangkaan Profesi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB VI
TIM PELAKSANAAN TPP

Pasal 8

- (1) Tim Pelaksanaan Pemberian Tunjangan TPP Pegawai ASN diketuai oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Anggota Pemberian Tunjangan TPP Pegawai ASN terdiri dari unsur :
 - a. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, yang bertugas melakukan perhitungan terkait penganggaran pemberian tunjangan TPP Pegawai ASN;
 - b. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertugas melakukan perhitungan pemangku jabatan berdasarkan masing-masing kelas jabatan;
 - c. Inspektorat bertugas melakukan pengawasan pelaksanaan pemberian tunjangan TPP Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah bertugas memastikan penganggaran terkait pemberian tunjangan TPP Pegawai ASN;
 - e. Bagian Organisasi, yang bertugas melakukan perhitungan Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah serta mengidentifikasi jabatan-jabatan yang masuk dalam kriteria beban kerja, pretasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan /atau pertimbangan objektif lainnya;
 - f. Bagian Hukum bertugas melakukan pengharmonisasian draft Rancangan Peraturan Walikota tentang Pemberian Tunjangan TPP Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Susunan dan penjabaran tugas Tim Pelaksanaan Pemberian Tunjangan TPP Pegawai ASN sebagaimana dirnaksud ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

BAB VII
PENETAPAN BESARAN TPP

Pasal 9

- (1) Parameter besaran TPP didasarkan pada :
 - a. Kelas Jabatan;
 - b. IKFD;
 - c. IKK;
 - d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Kelas jabatan ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan sebagai proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan.
- (3) IKFD dikelompokkan berdasarkan Kapasitas Fiskal Daerah berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai Peta Kapasitas Fiskal Daerah.
- (4) IKK digunakan sebagai *proxy* untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu daerah, semakin sulit letak geografis suatu daerah maka semakin tinggi pula tingkat harga di daerah tersebut.

- (5) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah terdiri dari variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan pemerintah daerah.
- (6) Komponen variabel pengungkit terdiri dari :
 - a. Opini Laporan Keuangan;
 - b. Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD);
 - c. Kematangan Penataan Perangkat Daerah;
 - d. Indeks Inovasi Daerah;
 - e. Prestasi Kerja Pemerintah Daerah;
 - f. Rasio Belanja Perjalanan Dinas;
 - g. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah.
- (7) Komponen variabel hasil terdiri dari :
 - a. Indeks Pembangunan Manusia (IPM);
 - b. Indeks Gini Ratio.
- (8) Besaran *basic* TPP yang dapat diberikan kepada ASN menggunakan rumus sebagai berikut : “ (Besaran tunjangan kinerja BPK per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) X (indeks fiskal daerah) X (indeks kemahalan konstruksi) X (indeks penyelenggaraan pemerintah daerah)”.

BAB VIII

PENILAIAN TPP

Pasal 10

- (1) Pembayaran TPP Pegawai ASN setiap bulan dinilai berdasarkan produktifitas kerja dan disiplin kerja.
- (2) Penilaian produktifitas kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP yang diterima Pegawai ASN.
- (3) Penilaian disiplin sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP yang diterima Pegawai ASN.

Pasal 11

- (1) Penilaian produktifitas kerja sebagaimana dimaksud Pasal 10 ayat (2), dilakukan berdasarkan :
 - a. Pelaksanaan tugas; dan/atau
 - b. Penilaian dari pejabat penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinnya.
- (2) Pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi uraian tugas jabatan, indikator kinerja utama, perjanjian kinerja dan indikator kinerja individu.
- (3) Penilaian Produktifitas Kerja setiap bulannya diberikan oleh atasan langsung berdasarkan predikat penilaian kinerja pegawai dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Sangat baik;
 - b. Baik;

- c. Butuh Perbaikan;
 - d. Kurang;
 - e. Sangat Kurang.
- (4) Pelaksanaan Penilaian Produktifitas Kinerja dilakukan melalui system aplikasi E-Kinerja atau sebutan lainnya.
- (5) Apabila Aplikasi E-Kinerja atau sebutan lainnya belum tersedia dan atau belum dapat digunakan, maka penilaian kinerja dilakukan secara manual dan divalidasi oleh atasan langsung sesuai dengan format yang telah ditentukan.

Pasal 12

- (1) Penilaian disiplin sebagaimana dimaksud Pasal 10 ayat (3) dilakukan berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai pada saat masuk kerja dan pulang kerja.
- (2) Pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang kerja sebelum waktunya menjadi salah satu dasar perhitungan pemberian dan pengurangan TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja setiap bulannya.
- (3) Pegawai yang terlambat dan/atau tidak masuk kerja karena melaksanakan tugas kedinasan dengan melampirkan bukti Surat Perintah Tugas atau dokumen lainnya yang sah tidak dikenakan pengurangan TPP.
- (4) Setiap ASN wajib melakukan presensi menggunakan system Aplikasi E-Absensi atau sebutan lainnya yang berbasis GPS (*Global Positioning System*).
- (5) Apabila Aplikasi E-Absensi atau sebutan lainnya belum tersedia dan/atau belum dapat digunakan, maka penilaian kinerja dilakukan secara manual dan di validasi oleh atasan langsung sesuai dengan format yang telah ditentukan.
- (6) Pelaksanaan presensi masuk kerja dimulai pukul 06.30 WIB sampai dengan 07.30 WIB dan presensi pulang kerja dimulai pukul 16.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB.

BAB IX

PEMBERIAN DAN PENGURANGAN TPP

Pasal 13

- (1) Pemberian TPP untuk setiap jabatan yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Metro berdasarkan Kemampuan Keuangan Daerah (KKD) dan Kelas Jabatan.
- (2) Tambahan penghasilan tidak diberikan kepada :
- a. Pegawai ASN yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
 - b. Pegawai ASN yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
 - c. Pegawai ASN yang diperbantukan/dipekerjakan pada instansi/lembaga Negara dan/atau lembaga lainnya di luar Pemerintah Daerah;
 - d. Pegawai ASN yang diberikan cuti besar, cuti di luar tanggungan Negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun;
 - e. Pegawai ASN yang sedang melaksanakan tugas belajar;
 - f. Pegawai ASN yang telah mendapatkan Tunjangan Profesi atau dengan nama lain yang sejenis.

- (3) Pengurangan Tambahan Penghasilan dari Penilaian disiplin diberlakukan kepada :
- a. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah pada bulan berjalan sebesar 5% (lima persen) dari nilai TPP untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja;
 - b. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah pada bulan berjalan paling banyak sebesar 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja;
 - c. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja dengan keterangan yang sah (kecuali cuti) pada bulan berjalan lebih dari 5 (lima) hari kerja, dipotong sebesar 1% (satu persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja;
 - d. Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit per hari pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 0,5% (nol koma lima persen);
 - e. Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit per hari pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 1 % (satu persen);
 - f. Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit per hari pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima persen);
 - g. Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja di atas 91 (sembilan puluh satu) menit per hari dan/ atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 1,5% (satu koma lima persen);
 - h. Pegawai ASN yang pulang kerja sebelum waktunya 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit per hari pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 0,5% (nol koma lima persen);
 - i. Pegawai ASN yang pulang kerja sebelum waktunya 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit per hari pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 1% (satu persen);
 - j. Pegawai ASN yang pulang kerja sebelum waktunya 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit per hari pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima persen);
 - k. Pegawai ASN yang pulang kerja sebelum waktunya lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit per hari pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 1,55% (satu koma lima puluh lima persen); Pegawai ASN yang tidak mengikuti apel pada hari senin pagi dan Upacara peringatan pada hari kerja dikenakan pengurangan TPP pegawai ASN sebesar 2% dari penilaian disiplin kerja;
 - l. Pegawai ASN yang tidak mengikuti apel pada hari senin pagi dan Upacara peringatan pada hari kerja dikenakan pengurangan TPP pegawai ASN sebesar 2% dari penilaian disiplin kerja.
- (4) Pengurangan Tambahan Penghasilan dari Penilaian produktifitas kerja diberlakukan kepada pegawai ASN yang tidak memenuhi target penilaian kinerja setiap bulannya diberikan pengurangan dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Kriteria penilaian Sangat Baik dan Baik mendapatkan TPP 100% dari penilaian produktivitas;
 - b. Kriteria penilaian Butuh Perbaikan diberikan pengurangan TPP sebesar 10% dari penilaian produktivitas;

- c. Kriteria penilaian Kurang diberikan pengurangan TPP sebesar 25% dari penilaian produktivitas;
 - d. Kriteria penilaian Sangat Kurang diberikan pengurangan TPP sebesar 50% dari penilaian produktivitas.
- (5) Pemberian sanksi administratif berupa penundaan pembayaran TPP dalam hal ASN penerima TPP tidak patuh dalam pelaporan LHKPN dan LHKASN, menguasai atau memanfaatkan aset milik/dikuasai Pemerintah Daerah secara tidak sah, dan/atau belum menyelesaikan kerugian negara/daerah berdasarkan hasil audit dan rekomendasi BPK atau Inspektorat/APIP.

Pasal 14

- (1) Plt atau Plh diberikan TPP Tambahan yang menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender.
- (2) Ketentuan mengenai TPP Tambahan yaitu :
- a. Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt atau Plh menerima TPP Tambahan, besarnya TPP ditambah 20% (dua puluh persen) dari jabatan yang dirangkap;
 - b. Pejabat setingkat yang merangkap Plt. atau Plh. jabatan lain menerima TPP Pegawai ASN yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP Pegawai ASN 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. hanya menerima TPP Pegawai ASN pada Jabatan TPP Pegawai ASN yang tertinggi;
 - d. TPP Pegawai ASN tambahan bagi Pegawai yang merangkap sebagai Plt atau Plh dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt. dan Plh;
 - e. Pembayaran TPP pegawai CPNS dibayarkan sesuai dengan jabatan yang tercantum pada Surat Keputusan pengangkatan sebagai CPNS;
 - f. Pembayaran TPP pegawai CPNS dibayarkan terhitung mulai tanggal Surat Pernyataan Menjalankan Tugas;
 - g. Pembayaran TPP Pegawai CPNS formasi jabatan pelaksana di bayarkan 80% (delapan puluh persen) dari nilai TPP kelas jabatannya sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan dari CPNS menjadi PNS;
 - h. Pembayaran TPP bagi Pegawai CPNS formasi jabatan fungsional dibayarkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai TPP jabatan fungsional tersebut.

BAB X

ALOKASI ANGGARAN DAN PEMBAYARAN

Pasal 15

- (1) Belanja TPP dianggarkan pada APBD.
- (2) Belanja TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dan dibebankan melalui Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD) tempat Pegawai ASN bertugas.

Pasal 16

- (1) Pemberian TPP paling lambat tanggal 10 (sepuluh) bulan berikutnya dan dikenakan pajak penghasilan dan iuran jaminan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain pemberian TPP Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), kepada Pegawai ASN dapat juga diberikan :
 - a. TPP Pegawai ASN ke-13; dan
 - b. TPP Pegawai ASN Hari Raya.
- (3) TPP Pegawai ASN ke-13 dan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diberikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah;
- (4) Pejabat Pengguna Anggaran bertanggung jawab mengajukan permintaan pembayaran melalui bendahara pengeluaran OPD masing-masing berdasarkan penilaian disiplin dan penilaian kinerja Pegawai ASN kepada Perangkat daerah yang membidangi urusan pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan prosedur yang berlaku;
- (5) Perangkat daerah yang membidangi urusan pengelolaan keuangan daerah melakukan validasi terhadap pengajuan permintaan pembayaran TPP.
- (6) Perangkat daerah yang membidangi komunikasi dan infomatika bertanggungjawab membangun dan mengelola aplikasi system E-Absensi dan E-Kinerja atau sebutan lain, serta memberi akses data kepada perangkat daerah terkait dengan pengajuan pembayaran TPP setiap bulannya.
- (7) Permintaan pembayaran sebagaimana dimaksud ayat (4) melampirkan :
 - a. Surat Pernyataan Pertanggung jawaban mutlak;
 - b. Rekapitulasi absen elektronik dan/atau absen manual;
 - c. Rekapitulasi penilaian kinerja elektronik dan/atau absen manual.
- (8) Form rekapitulasi absensi dan penilaian kinerja secara manual untuk pembayaran TPP sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB XI

PAJAK DAN PEMOTONGAN

Pasal 17

Pemotongan pajak penghasilan dan iuran jaminan kesehatan atas pembayaran TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

BAB XII

PENGAWASAN DAN EVALUASI

Pasal 18

- (1) Kepala OPD dan pejabat struktural secara berjenjang memberikan pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin Pegawai ASN di lingkungan masing-masing.

- (2) Pengawasan disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi bahan penilaian disiplin untuk menentukan besaran TPP Pegawai ASN.
- (3) Pengawasan terhadap pemberian tambahan penghasilan dilaksanakan melalui:
 - a. Pengawasan melekat; dan
 - b. Pengawasan fungsional.
- (4) Kepala OPD dan atasan langsung secara berjenjang wajib melakukan pengendalian terhadap pemberian tunjangan kinerja daerah setiap bulan kepada masing-masing pegawainya.

Pasal 19

- (1) Kebijakan pemberian tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Walikota ini dievaluasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan APBD serta ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. Besaran TPP pegawai ASN dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah;
 - b. Penilaian TPP; dan
 - c. Pemberian dan pengurangan TPP.
- (3) Pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim yang dibentuk dan ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

BAB XIII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 20

Selain mendapatkan TPP berdasarkan Peraturan Walikota ini Pegawai ASN masih dapat menerima honorarium dan jasa sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 21

Hasil penilaian terhadap kinerja Pegawai ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota ini, tidak mengenyampingkan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Undang-Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Pasal 22

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, maka Peraturan Walikota Metro Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Metro (Berita Daerah Kota Metro Tahun 2021 Nomor 1) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 23

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Metro
pada tanggal 1 Januari 2023

WALIKOTA METRO,

WAHDI

Diundangkan di Metro
pada tanggal 1 Januari 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA METRO,


BANGKIT HARYO UTOMO

BERITA DAERAH KOTA METRO TAHUN 2023 NOMOR