WALIKOTA BLITAR

PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN WALIKOTA BLITAR

NOMOR 26 TAHUN 2025

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 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 18 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Berbasis Kinerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Berbasis Kinerja sudah tidak sesuai dengan perkembangan yang ada, sehingga perlu diganti;

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

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 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5597), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. 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);
5. 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);
6. 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);
7. 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);

8. 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);
9. 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);
10. 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);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
12. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1861) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 842);
13. 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);
14. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Walikota Blitar Nomor 48 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Walikota Nomor 77 Tahun 2019 tentang Kelas Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2024 Nomor 48);
15. 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 kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi 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 dalamjangka 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 Daerah 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

*BASIC*TPP

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:

Basic TPP = Besaran Tunjangan Kinerja BPK per Kelas Jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan X IKFD X IKK X IPPD

(3) 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 tidak masuk tanpa keterangan lebih dari 1 (satu) hari dalam 1 (satu) bulan;

j. Pegawai ASN yang pada saat pelaksanaan Inspeksi Mendadak (sidak) tidak berada di tempat dengan tanpa keterangan yang jelas;

k. Kepala sekolah, pengawas, dan guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi;

l. Pegawai pada Badan layanan Umum Daerah Rumah Sakit Mardi Waluyo Kota Blitar; dan

m. Pegawai ASN yang belum menyelesaikan kerugian negara berdasarkan hasil pemeriksaan Tim 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 diatasnya melalui E-Kinerja BKN.

(2) Besaran persentase TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 60% (enam 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. pekerjaaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;

b. pekerjaaan 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 furgsional 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.

(4) Daftar nama pegawai yang melaksanakan tugas pemungutan retribusi yang menerima tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja 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) TPP sebagaimana dimaksud ayat (1) diberikan kepada:

a. Belanja tunjangan profesi guru (TPG); dan

b. Belanja tambahan penghasilan Guru.

Pasal 14

(1) Pegawai ASN yang mendapatkan tugas tambahan sebagai pelaksana tugas, pelaksana harian, atau penjabat untuk jabatan tertentu diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran TPP sesuai kelas jabatan yang dirangkap.

(2) Jabatan pelaksana tugas, pelaksana harian, atau penjabat 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, pelaksana harian, atau penjabat untukjabatan tertentu dengan predikat kinerja pegawai sangat baik atau baik pada setiap bulannya.

(4) TPP ASN tambahan bagi Pegawai yang merangkap sebagai pelaksana tugas, pelaksana harian, atau penjabat dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai pelaksana tugas, pelaksana harian, atau penjabat dengan ketentuan menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender.

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.

Pasal 17

(1) Besaran TPP yang diberikan kepada ASN dengan Kelas Jabatan 12 dengan Jabatan Fungsional Ahli Madya diberikan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari besaran TPP yang seharusnya diberikan sesuai kelas jabatannya.

(2) Besaran TPP yang diberikan kepada PNS Guru dan pengawas yang belum menerima tunjangan profesi diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran TPP yang seharusnya diberikan sesuai kelas jabatannya.

(3) Besaran TPP yang diberikan kepada PPPK Guru dan pengawas yang belum menerima tunjangan profesi diberikan sebesar 45% (empat puluh lima persen) dari besaran TPP yang seharusnya diberikan sesuai kelas jabatannya.

(4) Besaran TPP yang diberikan kepada PPPK teknis dan kesehatan diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran TPP yang seharusnya diberikan sesuai kelas jabatannya.

BAB IV

PENILAIAN TPP

Pasal 18

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 19

(1) Penilaian produktifitas kerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 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 dapat dimulai pada awal bulan berkenaan dan paling lambat tanggal 7 (tujuh) bulan berikutnya.

(4) Penilaian capaian SKP dilaksanakan oleh atasan langsung paling lambat tanggal 7 (tujuh) bulan berikutnya, kecuali bulan Desember.

Pasal 20

(1) Nilai capaian SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) ditetapkan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

a. Predikat Kinerja Pegawai Sangat Baik, maka yang bersangkutan mendapat TPP berdasarkan prestasi kerja sebesar 100% (seratus persen);

b. Predikat Kinerja Pegawai Baik, maka yang bersangkutan mendapat TPP berdasarkan prestasi kerja sebesar 100% (seratus persen);

c. Predikat Kinerja Pegawai Butuh Perbaikan, maka yang bersangkutan mendapat TPP berdasarkan prestasi kerja sebesar 90% (sembilan puluh persen); dan

d. Predikat Kinerja Pegawai Kurang dan sangat Kurang kepada mereka mendapat TPP berdasarkan prestasi kerjanya sebesar 80% (delapan puluh persen).

(2) Besaran nilai sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dihitung dengan rumus:

Prestasi Kerja/produktifitas =	60% besaran TPP X nilai capaian SKP

Bagian Kedua

Penilaian Disiplin Kerja Pegawai ASN

Pasal 21

(1) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 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 22

(1) Aplikasi kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 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 kerusuhan yang mengakibatkan system presensi elektronik tidak dimungkinkan untuk dilakukan.

BAB V

PENGURANGAN TPP

Bagian Kesatu

Ketentuan Kehadiran Dalam Hari dan Jam Kerja

Pasal 23

(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 24

(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 25

Bagi Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) 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 26

Pegawai ASN yang pulang kerja mendahuluijam kerja atau sebelum waktunya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 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 27

Bagi Pegawai ASN yang tidak hadir tanpa keterangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 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 28

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 29

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 30

(1) Bagi Pegawai ASN yang tidak hadir dengan keterangan Cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 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 berkenaaan, 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 berkenaaan, yang bersangkutan mendapat TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari total TPP sesuai kelas jabatannya;

Paragraf 5

Hukuman Disiplin

Pasal 31

(1) Bagi Pegawai ASN yang sedang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 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 32

(1) Pegawai ASN yang dijatuhi Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 31 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 33

(1) Dalam hal Pegawai ASN sedang dikenakan pengurangan TPP karena Hukuman Disiplin dan kemudian dijatuhi Hukuman Disiplin kembali, maka pengenaan 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 34

(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.

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.

(4) Perangkat Daerah menyampaikan Hasil Capaian Rencana Aksi Kepala Perangkat Daerah kepada Bagian yang bertugas melaksanakan fungsi di bidang organisasi dan tata laksana, paling lama tanggal 1 (satu) bulan berikutnya.

(5) Penilaian Hasil Capaian Rencana Aksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh Bagian yang bertugas melaksanakan fungsi di bidang organisasi dan tata laksana, paling lama tanggal 5 (lima) bulan berikutnya.

(6) Penilaian Capaian Rencana Aksi Tahunan Perangkat Daerah dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi perencanaan serta fungsi penelitian dan pengembangan berdasarkan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah.

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 berkenaaan mendapat TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari total TPP sesuai kelas jabatannya.

(2) Bagi PNS yang melaksakan tugas belajar yang meninggalkan tugas jabatannya berlaku pemberiaan 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

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 berumber dari dana kapitasi JKN dan Jasa Pelayanan Retribusi Pelayanan Kesehatan pada Puskesmas Kecamatan dan UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah.

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

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 Blitar Nomor 18 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan

Pegawai Aparatur Sipil Negara Berbasis Kinerja (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2023 Nomor 18);

2. Peraturan Walikota Blitar Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Blitar Nomor 18 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Berbasis Kinerja (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2024 Nomor 1);

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 49

Peraturan Walikota ini mulai 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 25 Juli 2025
WALIKOTA BLITAR,

ttd.

SYAUQUL MUHIBBIN

Diundangkan di Blitar
Pada tanggal 25 Juli 2025
SEKRETARIS DAERAH KOTA BLITAR,

ttd.

PRIYO SUHARTONO

BERITA DAERAH KOTA BLITAR TAHUN 2025 NOMOR 27

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

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