



WALI KOTA SAMARINDA  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN WALI KOTA SAMARINDA  
NOMOR 13 TAHUN 2025

TENTANG

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SAMARINDA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mengatur terkait ketentuan pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda;
- b. bahwa sesuai ketentuan Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah berpedoman pada Peraturan;
- c. bahwa Peraturan Walikota Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Walikota Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Keli ma Atas Peraturan Walikota Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah sudah tidak sesuai dengan kondisi saat ini sehingga perlu dicabut;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin, dan Daerah Tingkat II

- Tabalong dengan mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
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 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);
  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 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 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);
  6. 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);
  7. 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);
  8. 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);
  9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

10. Peraturan Wali Kota Samarinda Nomor 31 Tahun 2022 tentang Ketentuan Hari Kerja dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Kota Samarinda Tahun 2022 Nomor 338) sebagaimana diubah dengan Peraturan Wali Kota Nomor 80 Tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan Wali Kota Samarinda Nomor 31 Tahun 2022 tentang Ketentuan Hari Kerja dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Kota Samarinda Tahun 2022 Nomor 387);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Samarinda.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kota Samarinda.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Samarinda.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Unit Kerja adalah bagian dari Perangkat Daerah yang melaksanakan satu atau beberapa program.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan ditetapkan dengan peraturan daerah.
7. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan Pegawai sesuai dengan kemampuan keuangan daerah yang dapat didasarkan pada beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi, ataupun pertimbangan obyektif lainnya.
8. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai 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 penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

10. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut CPNS adalah calon pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Daerah.
11. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disebut 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.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai.
13. Besaran TPP adalah nominal TPP pada setiap jabatan sesuai kemampuan keuangan daerah, yang diperoleh melalui pertimbangan kelas jabatan, jenis dan jenjang jabatan pegawai dalam jabatan manajerial maupun jabatan non manajerial.

## BAB II PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

### Pasal 2

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan Basic TPP.
- (2) Besaran Basic TPP diperoleh melalui perhitungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 3

- (1) TPP dapat diberikan berdasarkan beban kerja.
- (2) TPP berdasarkan beban kerja diberikan kepada Pegawai yang beban kerja normalnya minimal 112,5 jam perbulan (seratus dua belas koma lima jam perbulan).
- (3) Besaran TPP berdasarkan beban kerja setiap Jabatan ditentukan dengan pertimbangan pada kelas Jabatan, jenis, jenjang dan Jabatan Pegawai dalam Jabatan manajerial ataupun Jabatan non manajerial.
- (4) Besaran TPP berdasarkan beban kerja di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai kemampuan keuangan Daerah dan ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

### Pasal 4

- (1) Pemberian TPP selain dari sebagaimana yang ditentukan pada Pasal 3 ayat (1), dapat diberikan berdasarkan prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan objektif lainnya.
- (2) TPP berdasarkan prestasi kerja dapat diberikan kepada Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi pada bidang tugasnya atau inovasi yang diakui oleh Pemerintah Daerah.
- (3) TPP berdasarkan prestasi kerja dapat diberikan kepada Pegawai pada Perangkat Daerah yang memiliki kinerja tinggi berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (4) TPP berdasarkan kondisi kerja dapat diberikan kepada Pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang memiliki resiko tinggi dengan kriteria :

- a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
  - b. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya;
  - c. pekerjaan yang beresiko dengan keselamatan kerja;
  - d. pekerjaan yang beresiko dengan aparat pemeriksa atau penegak hukum;
  - e. pekerjaan yang satu tingkat dibawahnya membutuhkan analis atau jabatan satu tingkat namun tidak ada pejabat pelaksananya; dan
  - f. pekerjaan yang satu tingkat dibawahnya didukung jabatan fungsional dan tidak ada jabatan struktural dibawahnya.
- (5) TPP berdasarkan kelangkaan profesi dapat diberikan kepada Pegawai yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah atau pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus namun pegawai Daerah hanya sedikit yang memenuhi kualifikasi pekerjaan tersebut.
  - (6) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya dapat diberikan kepada Pegawai sepanjang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan.
  - (7) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana ayat (5) minimal 10% dari Basic TPP.
  - (8) TPP sebagaimana ayat (1), pemberian dan besaran TPP sesuai kemampuan keuangan Daerah dan ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

#### Pasal 5

- (1) Pegawai yang menduduki jabatan pada Unit Kerja Pengadaan Barang Jasa (UKPBJ) selain diberikan TPP berdasarkan kriteria Beban Kerja, mendapatkan nilai tambahan TPP dari kriteria Kondisi Kerja dengan mempertimbangkan resiko pekerjaan dan mengacu kepada hasil evaluasi jabatan.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

#### Pasal 6

Pemberian TPP terbagi dalam 2 (dua) kelompok Jabatan yaitu:

- a. kelompok Jabatan manajerial; dan
- b. kelompok Jabatan non manajerial.

#### Pasal 7

- (1) Kelompok Jabatan manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan kelompok Jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung dibawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.
- (2) Kelompok Jabatan manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Jabatan struktural yang terdapat pada Perangkat Daerah/Unit Kerja.

#### Pasal 8

- (1) Kelompok Jabatan non manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan kelompok Jabatan yang terdiri atas:
  - a. Jabatan pelaksana; dan
  - b. Jabatan fungsional.
- (2) Jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

- (3) Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
- (4) Kepala Perangkat Daerah/Unit Kerja dalam menempatkan Pegawai pada Jabatan pelaksana ataupun pada Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan standar pendidikan dan kompetensi masing-masing Pegawai yang dipersyaratkan untuk masing-masing jabatan.
- (5) Penetapan Pegawai pada Jabatan pelaksana diusulkan oleh masing masing Perangkat Daerah untuk kemudian diverifikasi oleh Bagian Organisasi dan ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- (6) Bagian Organisasi dan/atau Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat melakukan evaluasi terhadap penempatan/penetapan Pegawai dalam Jabatan pelaksana.

#### Pasal 9

- (1) TPP diberikan kepada Pegawai Pemerintah Daerah.
- (2) TPP dapat diberikan kepada Pegawai di luar Pemerintah Daerah, dengan ketentuan:
  - a. Pegawai yang mendapatkan penugasan untuk bekerja di Pemerintah Daerah dalam jangka waktu tertentu yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota;
  - b. Penugasan sebagaimana dimaksud, termasuk bagi pegawai yang melaksanakan orientasi tugas/magang dari Instansi Pusat; dan
  - c. TPP diberikan dengan besaran 80% dari Besaran TPP sesuai kelas jabatannya.
- (3) TPP sebagaimana ayat (2) diberikan sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait penugasan dan/atau penghasilan pegawai.

#### Pasal 10

TPP tidak diberikan kepada:

- a. Pegawai yang tidak mempunyai Jabatan;
- b. Pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara;
- c. Pegawai yang diberhentikan dan sedang mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan ASN, yang tidak diizinkan masuk bekerja;
- d. Pegawai yang diberhentikan dan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Tata Usaha Negara;
- e. Pegawai yang sedang menjalani cuti di luar tanggungan negara;
- f. Pegawai yang sedang menjalani masa bebas tugas untuk masa persiapan pensiun;
- g. Pegawai yang sedang menjalani tugas belajar yang diberhentikan dari jabatannya dan/atau meninggalkan tugas pada jabatannya;
- h. Pegawai yang dalam masa penugasan/diperbantukan/dipekerjakan di luar Pemerintah Daerah; dan

- i. Pegawai yang tidak berhak menerima tunjangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 11

- (1) Besaran TPP untuk CPNS yaitu 80% (delapan puluh persen) dari besaran TPP sesuai jabatannya.
- (2) Besaran TPP sebagaimana ayat (1), bagi formasi Jabatan pelaksana dibayarkan sampai dengan pengangkatan dari CPNS menjadi PNS.
- (3) Bagi formasi Jabatan fungsional yang telah diangkat sebagai PNS, besaran TPP nya tetap 80% (delapan puluh persen) dari Besaran TPP jabatannya sampai dengan diangkat dan dilantik dalam Jabatan fungsional.
- (4) TPP PPPK, selama 12 (dua belas) bulan pertama diberikan TPP dengan besaran 80% dari besaran TPP sesuai jabatannya.

#### Pasal 12

- (1) Pegawai yang melaksanakan cuti dikenakan pemotongan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari Besaran TPP berdasarkan produktivitas kerja sesuai jabatannya.
- (2) Potongan TPP sebagaimana ayat (1), dikenakan pada pembayaran TPP berikutnya setiap telah menjalani cuti selama 30 (tiga puluh) hari kalender.
- (3) Khusus cuti sakit berlaku akumulasi jumlah hari cuti yang dijalani dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Potongan TPP sebagaimana ayat (1), dikecualikan bagi cuti tahunan.

### BAB III PERHITUNGAN PEMBAYARAN TPP

#### Pasal 13

- (1) Pembayaran TPP setiap bulan dinilai berdasarkan:
  - a. penilaian produktivitas kerja; dan
  - b. penilaian disiplin kerja.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan:
  - a. penilaian produktivitas kerja sebesar 60% (enam puluh persen); dan
  - b. penilaian disiplin kerja sebesar 40% (empat puluh persen).
- (3) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan setiap bulan pada bulan berikutnya, kecuali TPP untuk bulan Desember dibayar pada bulan berkenaan, sesuai dengan ketentuan pengelolaan keuangan daerah.

#### Pasal 14

- (1) Produktivitas kerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf a ditentukan dengan capaian atas target aktivitas kerja yang telah ditetapkan yang harus dicapai Pegawai dalam 1 (satu) bulan dan/atau hasil penilaian capaian kinerja periodik pegawai.
- (2) Penilaian produktivitas kerja Pegawai dilakukan oleh pejabat penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas Pegawai.
- (3) Pembayaran TPP berdasarkan penilaian produktivitas kerja selama 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud ayat (1), paling besar 100% (seratus persen).
- (4) Pelaksanaan tugas dalam hal Pegawai tidak hadir di tempat kerja yang termasuk dalam capaian aktivitas kerja harian, meliputi:

- a. perjalanan dinas luar Daerah/negeri;
- b. mengikuti pendidikan dan pelatihan atau kegiatan semacam;
- c. cuti selain cuti diluar tanggungan negara; atau
- d. tugas kedinasan lainnya.

#### Pasal 15

- (1) Pengisian catatan aktivitas kerja harian Pegawai dilakukan setiap hari.
- (2) Aktivitas kerja Pegawai yang dilaksanakan bukan pada hari dan/atau jam kerja, dapat termasuk dalam catatan aktivitas kerja harian Pegawai jika aktivitas tersebut merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan di hari tersebut.
- (3) Atasan wajib melakukan verifikasi atas catatan aktivitas kerja harian Pegawai, dengan memberikan persetujuan atau menolak aktivitas kerja tersebut.
- (4) Pengisian catatan aktivitas kerja harian Pegawai dan verifikasi yang dilakukan oleh atasan memiliki batas waktu setiap bulannya.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan target capaian aktivitas kerja, batas waktu pengisian dan verifikasi catatan aktivitas kerja harian Pegawai dan/atau perhitungan penilaian kinerja periodik pegawai ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

#### Pasal 16

- (1) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (1) huruf b ditentukan berdasarkan rekapitulasi ketidakhadiran Pegawai dalam 1 (satu) bulan.
- (2) Ketidakhadiran Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. keterlambatan masuk kerja;
  - b. kepulangan sebelum waktunya;
  - c. tidak masuk kerja;
  - d. tidak mengisi daftar hadir masuk kerja dan/atau pulang kerja dalam 1 (satu) hari;
  - e. meninggalkan kantor tanpa Izin atau melebihi waktu yang ditentukan; dan
  - f. tidak mengikuti apel pagi;
- (3) Ketidakhadiran Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikecualikan dalam hal:
  - a. pegawai melaksanakan perjalanan dinas luar Daerah/negeri;
  - b. pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan atau kegiatan semacam;
  - c. pegawai melaksanakan tugas kedinasan lainnya;
  - d. pegawai menjalani cuti selain cuti diluar tanggungan negara;
  - e. pegawai izin karena sakit disertai surat dokter untuk paling lama 1 (satu) hari;
  - f. pegawai tidak dapat mengisi daftar hadir sesuai ketentuan karena sakit permanen dengan persetujuan Wali Kota;
  - g. pegawai mendapatkan dispensasi dengan persetujuan Wali Kota sesuai ketentuan;
  - h. pegawai tidak mengikuti apel pagi dikarenakan sakit, hamil, berhalangan tetap karena sakit permanen, penyandang disabilitas atau melaksanakan tugas jaga/ *shift*/operasional lapangan; dan
  - i. keadaan kahar (*force majeure*).

- (4) Setiap Perangkat Daerah wajib mencetak tingkat ketidakhadiran Pegawai dan capaian aktivitas kerja setiap bulan melalui sistem elektronik untuk dilakukan verifikasi serta validasi oleh masing-masing Kepala Perangkat Daerah.

#### Pasal 17

- (1) Pegawai dikenakan pengurangan TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja, apabila:
- a. tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah dikenakan pengurangan TPP disiplin kerja sebesar 7% (tujuh persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja;
  - b. terlambat masuk kerja dikenakan pengurangan TPP disiplin kerja dengan ketentuan:
    1. 1 menit s.d. < 31 menit sebesar 2% (dua persen) tiap 1 (satu) hari keterlambatan;
    2. 31 menit s.d. < 61 menit sebesar 2,5% (dua koma lima persen) tiap 1 (satu) hari keterlambatan;
    3. 61 menit s.d. < 91 menit sebesar 3% (tiga persen) tiap 1 (satu) hari keterlambatan; dan
    4. 91 menit atau lebih, sebesar 4% (empat persen) tiap 1 (satu) hari keterlambatan.
  - c. pulang kerja sebelum waktunya dikenakan pengurangan TPP disiplin kerja dengan ketentuan:
    1. 1 menit s.d. < 31 menit sebesar 2% (dua persen) tiap 1 (satu) hari pulang kerja sebelum waktunya;
    2. 31 menit s.d. < 61 menit sebesar 2,5% (dua koma lima persen) tiap 1 (satu) hari pulang kerja sebelum waktunya;
    3. 61 menit s.d. < 91 menit sebesar 3% (tiga persen) tiap 1 (satu) hari pulang kerja sebelum waktunya; dan
    4. 91 menit atau lebih, sebesar 4% (empat persen) tiap 1 (satu) hari pulang kerja sebelum waktunya.
  - d. tidak mengisi daftar hadir masuk kerja atau pulang kerja dikenakan pengurangan TPP disiplin kerja sebesar sebesar 5% (lima persen);
  - e. tidak mengisi daftar hadir masuk kerja dan pulang kerja pada hari yang sama dihitung sebagai tidak masuk kerja dan dikenakan pengurangan TPP disiplin kerja sebagaimana huruf a;
  - f. meninggalkan kantor pada jam kerja di luar kedinasan tanpa izin dikenakan pengurangan TPP disiplin kerja sebesar 2% (dua persen) per jam;
  - g. izin meninggalkan kantor pada jam kerja lebih dari 1 (satu) jam per hari dikenakan pengurangan TPP disiplin kerja sebesar 2% (dua persen) per jam untuk setiap kelebihan jam di atas 1 (satu) jam per hari;
  - h. Izin meninggalkan kantor pada Jam Kerja lebih dari 20 (dua puluh) jam per bulan dikenakan pengurangan TPP Disiplin Kerja sebesar 2% (dua persen) per jam untuk setiap kelebihan jam di atas 20 (dua puluh) jam per bulan;
  - i. tidak mengikuti apel pagi dikenakan pengurangan TPP disiplin kerja sebesar 3% (tiga persen) setiap ketidakhadiran dalam apel pagi;
  - j. Akumulasi persentase pengurangan TPP sebagaimana huruf b, huruf c, dan huruf d paling banyak sebesar 6% (enam persen);

- k. Akumulasi persentase pengurangan TPP sebagaimana huruf f dan huruf g, paling banyak sebesar 5% (lima persen); dan
  - l. Dalam hal terdapat akumulasi persentase pengurangan TPP sebagaimana huruf b/huruf c/huruf d dengan persentase pengurangan TPP sebagaimana huruf f/huruf g, maka dikenakan persentase pengurangan TPP disiplin kerja paling banyak sebesar 6% (enam persen).
- (2) Ketidakhadiran sejumlah menit pada jam kerja diakumulasikan dalam 1 (satu) bulan meliputi:
    - a. akumulasi menit tidak masuk kerja;
    - b. akumulasi menit keterlambatan;
    - c. akumulasi menit pulang sebelum waktunya; dan
    - d. akumulasi tidak mengisi daftar hadir masuk kerja atau pulang kerja yang dikonversi sebagai ketidakhadiran selama 120 (seratus dua puluh) menit per hari.
  - (3) Akumulasi ketidakhadiran sebagaimana ayat (2), lebih dari 780 (tujuh ratus delapan puluh) menit dalam 1 (satu) bulan dikenakan penundaan pembayaran TPP selama 1 (satu) bulan.
  - (4) Penundaan Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak berlaku bagi pembayaran TPP bulan November dan Desember.
  - (5) Pengurangan TPP sebagaimana ayat (1) diakumulasikan paling banyak sebesar 100% (seratus persen) dari besaran TPP Disiplin Kerja dalam 1 (satu) bulan.
  - (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemotongan TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

#### Pasal 18

Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin, dikenakan potongan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. hukuman disiplin ringan teguran lisan, dikenakan potongan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 1 (satu) bulan;
- b. hukuman disiplin ringan teguran tertulis, dikenakan potongan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 2 (dua) bulan;
- c. hukuman disiplin ringan pernyataan tidak puas secara tertulis, dikenakan potongan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 3 (tiga) bulan
- d. hukuman disiplin sedang penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dikenakan potongan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
- e. hukuman disiplin sedang penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dikenakan potongan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan;
- f. hukuman disiplin sedang penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, dikenakan potongan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan; dan
- g. hukuman disiplin tingkat berat, tidak menerima TPP selama 12 (dua belas) bulan.

## Pasal 19

- (1) Pemotongan TPP sebagaimana dimaksud dalam pasal 18, terhitung mulai bulan pada saat berlakunya hukuman disiplin.
- (2) Dalam hal Pegawai yang sedang menjalani pemotongan TPP akibat dijatuhkan hukuman disiplin, kemudian dijatuhkan hukuman disiplin kembali, maka pemotongan TPP akibat hukuman disiplin pada bulan yang sama diberlakukan akumulasi potongan TPP dengan ketentuan paling besar 100% (seratus persen).

## Pasal 20

- (1) Pegawai pemangku Jabatan fungsional guru dan pengawas yang beralih ke Jabatan Pelaksana atau Jabatan fungsional lainnya atas permintaan sendiri diberikan TPP sebesar 40% (empat puluh persen) selama 3 (tiga) tahun terhitung sejak bulan berlakunya surat keputusan alih status Jabatan dan/atau surat keputusan pembebasan/pemberhentian dari Jabatan yang bersangkutan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi pegawai yang karena sakit, sehingga tidak dapat lagi melaksanakan tugas dalam Jabatan fungsionalnya tetapi masih dapat bekerja dalam Jabatan lainnya yang dibuktikan dengan hasil pengujian kesehatan oleh tim penguji kesehatan Pemerintah Daerah.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi Pegawai pemangku Jabatan fungsional guru dan pengawas yang telah bertugas sebagai guru paling singkat selama 8 (delapan) tahun, yang beralih ke Jabatan fungsional lainnya dalam rumpun pendidikan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

## Pasal 21

- (1) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1), yang sebelum 3 (tiga) tahun telah diangkat dalam Jabatan struktural, maka TPP nya dalam Jabatan struktural dapat dibayarkan.
- (2) Pegawai yang diangkat dalam Jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kemudian mengundurkan diri dari Jabatan struktural tersebut dan tidak/belum kembali ke jabatan fungsionalnya, maka diberikan TPP sebesar 40 % (empat puluh persen) selama sisa bulan yang belum dijalani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) terhitung sejak tanggal surat pembebasan/pemberhentian dari Jabatan struktural yang bersangkutan.
- (3) Perhitungan sisa bulan yang belum dijalani sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib memperhitungkan/dikurangi masa Jabatan dalam Jabatan struktural sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

## Pasal 22

- (1) Pegawai pemangku Jabatan fungsional guru dan pengawas yang dibebaskan dari jabatan fungsional karena hukuman disiplin, dan setelah 1 (satu) tahun sejak selesai menjalani hukuman disiplin tidak kembali ke jabatan fungsionalnya, maka diberikan TPP sebesar 40 % (empat puluh persen) sampai diangkat kembali dalam jabatan fungsionalnya.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi pegawai yang karena ketentuan peraturan tidak dapat diangkat kembali dalam jabatan fungsional guru atau pengawas.

## Pasal 23

- (1) Pegawai yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau Penjabat dapat diberikan TPP tambahan terhitung sejak ditetapkan sebagai Plt. atau Plh. atau Penjabat dengan ketentuan:
  - a. pejabat yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau Penjabat dan hadir kerja selama 1 (satu) bulan penuh diberikan TPP tambahan sebesar 20% (dua puluh persen) dari Besaran TPP pada jabatan yang dirangkapnya, diluar TPP yang diterima dalam jabatan definitif;
  - b. pejabat yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau Penjabat kurang dari 1 (satu) bulan diberikan TPP tambahan sesuai jumlah hari hadir kerja ketika merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau Penjabat dalam 1 (satu) bulan dengan perhitungan besaran per hari sebesar 20% (dua puluh persen) dari Besaran TPP pada jabatan yang dirangkapnya dibagi jumlah hari kerja 1 (satu) bulan.
- (2) TPP tambahan sebagaimana ayat (1), dibayarkan setiap bulan terpisah dari pembayaran TPP berdasarkan Pasal 13 ayat (1).
- (3) TPP Tambahan sebagaimana ayat (1), dibayarkan oleh perangkat daerah yang jabatannya dijabat oleh Plt. atau Plh. atau Penjabat.
- (4) TPP tambahan bagi Plh. dan Penjabat sebagaimana ayat (1) diberikan hanya untuk Pegawai yang merangkap sebagai Plh. atau Penjabat Sekretaris Daerah.

## Pasal 24

- (1) Pembayaran TPP kepada Pegawai dapat dilakukan penundaan bagi Pegawai atau Perangkat Daerah yang tidak atau belum memenuhi kewajiban yang berkaitan dengan:
  - a. Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);
  - b. Laporan Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) Wajib Pajak;
  - c. Pelaporan Gratifikasi;
  - d. Penggunaan dan Pemanfaatan Barang Milik Daerah BMD;
  - e. Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TPTGR); dan
  - f. Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan Pedesaan dan Perkotaan (PBB-P2).
- (2) Pembayaran TPP kepada Pegawai dapat dilakukan penundaan dan/atau pemotongan bagi Pegawai atau Perangkat Daerah yang tidak atau belum memenuhi kewajiban terkait Penilaian Budaya Kinerja Organisasi.
- (3) Penilaian Budaya Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan:
  - a. Ketepatan waktu penilaian kinerja pegawai (penilaian SKP) periode tahunan;
  - b. Ketepatan waktu pengumpulan data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD);
  - c. Ketepatan waktu penyusunan Perjanjian Kinerja;
  - d. Ketepatan waktu penyusunan Laporan Kinerja Perangkat Daerah;
  - e. Ketepatan waktu penyusunan Rencana Kerja;
  - f. Capaian target penilaian MCP sesuai dengan pedoman MCP KPK;
  - g. Evaluasi AKIP Internal; dan
  - h. Hasil Penilaian Kinerja Pelayanan Publik.

- (4) Ketepatan waktu dan Capaian Target dalam penilaian Budaya Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dijabarkan sebagai berikut:
  - a. Ketepatan waktu penilaian kinerja pegawai (Penilaian SKP) periode tahunan pada bulan Januari;
  - b. Ketepatan waktu pengumpulan data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) pada bulan Januari;
  - c. Ketepatan waktu penyusunan Perjanjian Kinerja yaitu 1 (satu) bulan setelah DPA APBD terbit, sedangkan penyusunan perubahan perjanjian kinerja dilaksanakan 1 (satu) bulan setelah DPA APBD-P terbit;
  - d. Ketepatan waktu penyusunan Laporan Kinerja Perangkat Daerah pada bulan Februari;
  - e. Ketepatan waktu penyusunan Rencana Kerja (Renja) pada bulan Agustus;
  - f. Capaian target penilaian MCP sesuai dengan pedoman MCP KPK yang ditetapkan dengan SK Inspektorat Kota Samarinda;
  - g. Evaluasi AKIP Internal minimal kategori CC yang ditetapkan dengan SK Inspektorat Kota Samarinda; dan
  - h. Hasil Penilaian Kinerja Pelayanan Publik yang dilaksanakan pada tahun berjalan minimal kategori C.
- (5) Penundaan pembayaran TPP untuk Perangkat Daerah yang tidak mencapai ketepatan waktu Penilaian Budaya Kerja Organisasi sebagaimana ayat (4) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d dan huruf e dilakukan sampai dengan Perangkat Daerah dapat memenuhi kewajibannya.
- (6) Pengurangan TPP Perangkat Daerah yang tidak mencapai target penilaian Budaya Kerja Organisasi sebagaimana tersebut pada ayat (3) huruf f, huruf g, dan huruf h masing masing sebesar 5% (lima persen) dari TPP Produktivitas Kinerja selama 1 (satu) bulan.
- (7) Pengurangan TPP Budaya Kinerja Organisasi sebagaimana ayat (3) huruf f, huruf g, dan huruf h diakumulasikan, jika pengurangan TPP dilakukan pada bulan yang sama kepada semua ASN pada perangkat daerah dimaksud.
- (8) Pengurangan TPP sebagaimana ayat (3) huruf f berlaku bagi seluruh ASN di semua Perangkat Daerah.
- (9) Pemenuhan ketepatan waktu Penilaian Budaya Kerja Organisasi sebagaimana ayat (4) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d dan huruf e yang tidak dapat dipenuhi sampai dengan batas akhir pembayaran TPP pada tahun berjalan, maka TPPnya yang telah ditunda, tidak dapat dibayarkan.
- (10) Ketentuan perhitungan dan penilaian Budaya Kinerja Organisasi dilakukan secara manual oleh Tim Penilai yang ditetapkan melalui keputusan Walikota.
- (11) Apabila tidak dilakukan penilaian Budaya Kinerja Organisasi pada tahun berjalan oleh tim penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (10), maka tidak dilakukan penundaan/pengurangan TPP.
- (12) Tim Penilai Budaya Kinerja Organisasi sebagai koordinator dapat membuat perubahan bulan ketepatan waktu, menyesuaikan adanya kendala sistem aplikasi ataupun keadaan memaksa lainnya.

- (13) Pengelolaan, mekanisme dan pelaksanaan penundaan pembayaran TPP pegawai sebagaimana ayat (1), (2) dan (3) menjadi tanggung jawab masing-masing Perangkat Daerah yang menanganinya.

#### BAB IV PEMBIAYAAN

##### Pasal 25

Pembiayaan pembayaran TPP dilaksanakan dalam batas anggaran sebagaimana tercantum dalam dokumen pelaksanaan anggaran pada setiap Perangkat Daerah/Unit Kerja berikut perubahannya.

##### Pasal 26

Pemberian TPP dibebankan pada APBD.

#### BAB V KETENTUAN LAIN-LAIN

##### Pasal 27

- (1) Pembayaran TPP CPNS dan PPPK, dibayarkan mulai bulan berkenaan pada tanggal melaksanakan tugas pada surat pernyataan melaksanakan tugas (SPMT).
- (2) Pembayaran TPP dibayarkan mulai bulan berikutnya terhitung sejak Terhitung Mulai Tanggal (TMT) pada Surat Keputusan, kecuali Terhitung Mulai Tanggal (TMT) pada Surat Keputusan nya pada tanggal 1 (satu) atau pada hari kerja awal bulan TPP dibayarkan pada bulan berkenaan.
- (3) Jika tanggal Terhitung Mulai Tanggal (TMT) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terhitung mundur dari terbitnya surat keputusan maka TPP nya dibayarkan mulai bulan berikutnya sejak terbitnya surat keputusan.
- (4) Pembayaran TPP khusus bagi Pegawai Negeri Sipil yang dilantik dalam Jabatan struktural atau dalam Jabatan fungsional dibayarkan mulai bulan berikutnya terhitung sejak tanggal pelantikan.
- (5) Terbitnya surat keputusan sebagaimana ayat (3) atau tanggal pelantikan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), pada tanggal 1 (satu) atau pada hari kerja awal bulan, TPP dibayarkan pada bulan berkenaan.
- (6) Dalam hal setelah terbitnya keputusan belum ditetapkan kelas Jabatan dan/atau tidak tersedianya wadah Jabatan pada peta Jabatan, maka TPP diberikan sesuai TPP kelas Jabatan terendah pada masing masing kelompok Jabatan yang terdiri dari Jabatan struktural, Jabatan pelaksana atau Jabatan fungsional.
- (7) PPPK diberikan TPP, sepanjang pemberiannya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

- (8) Bagi pejabat administrasi yang disetarakan ke dalam jabatan fungsional, besaran TPP nya diberikan sesuai dengan besaran TPP pada jabatan administrasi yang dijabat sebelumnya, sampai dengan berlakunya peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyetaraan penghasilan bagi pegawai yang terdampak kebijakan penyederhanaan organisasi.
- (9) TPP bagi Pegawai yang menjabat sebagai guru dan pengawas diatur tersendiri dengan Peraturan Wali Kota Samarinda yang mengatur tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi guru dan pengawas di lingkungan pemerintah Daerah.

## BAB VI KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 28

- (1) Ketentuan Pasal 16 huruf d, huruf e, dan huruf f berlaku sampai dengan berlakunya jenis hukuman disiplin tingkat sedang sebagaimana ketentuan Pasal 8 ayat (3) huruf a, huruf b dan huruf c serta Pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Ketika ketentuan Pasal 8 ayat (3) huruf a, huruf b dan huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil berlaku, maka pemotongan TPP nya sesuai dengan persentase dan jangka waktu sebagaimana Pasal 8 ayat (3) huruf a, huruf b dan huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.
- (3) Ketentuan Pasal 11 ayat (4) tidak berlaku bagi PPPK yang telah diangkat sebelum berlakunya Pasal 11 ayat (4) Peraturan Wali Kota ini.
- (4) Ketentuan Pasal 24 ayat (4) huruf a dan b diberlakukan mulai tahun 2026.

## BAB VII KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 29

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, Peraturan Wali Kota Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Wali Kota Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Wali Kota Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 30

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada Bulan Januari 2025

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

Ditetapkan di Samarinda  
pada tanggal 7 Februari 2025  
WALI KOTA SAMARINDA,

ttd  
ANDI HARUN

Diundangkan di Samarinda  
pada tanggal 7 Februari 2025  
PLH. SEKRETARIS DAERAH KOTA SAMARINDA,

ttd  
MUHAMMAD RIDWAN TASA

BERITA DAERAH KOTA SAMARINDA TAHUN 2025 NOMOR: 545

Salinan sesuai dengan aslinya  
Sekretariat Daerah Kota Samarinda  
Kepala Bagian Hukum,

  
ASRAN YUNISRAN, SH  
Pembina / IV.a

NIP. 19800509 200604 1 011