



## **WALIKOTA LANGSA**

### **PERATURAN WALIKOTA LANGSA NOMOR 31 TAHUN 2025**

#### **TENTANG**

#### **TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA LANGSA**

**BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM**

**DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA**

**WALIKOTA LANGSA,**

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN);
  - b. bahwa berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.3.2-1287 Tahun 2024 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah, pemberian tambahan penghasilan pegawai harus mendapat persetujuan dari Menteri Dalam Negeri dan ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b di atas, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Langsa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4110);
  2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
  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 diubah beberapa kali 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah

(Lembaran ...

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
5. 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);
  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 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
  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 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
  10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
  11. Qanun Kota Langsa Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Kota Langsa Tahun 2023 Nomor 1, Tambahan Lembaran Kota Langsa Nomor 1025);
  12. Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa (Lembaran Daerah Kota Langsa Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Kota Langsa Nomor 614) sebagaimana telah diubah dengan Qanun Kota Langsa Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa (Lembaran Kota Langsa Tahun 2021 Nomor 8, Tambahan Lembaran Kota Langsa Nomor 947);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA LANGSA.

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Langsa.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Langsa.
3. Walikota adalah Walikota Langsa.

4. Pejabat ...

4. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dan pembinaan manajemen Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Sekretariat Daerah adalah Sekretariat Daerah Kota Langsa.
6. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kota Langsa.
7. Kepala Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Kepala PD adalah Kepala Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa.
8. 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.
9. Pegawai adalah PNS Pemerintah Kota Langsa.
10. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah sekelompok jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah.
11. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
12. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
13. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pada Pemerintah Daerah.
14. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada Pemerintah Daerah.
15. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki jabatan fungsional pada Pemerintah Daerah.
16. Pegawai Titipan Masuk adalah ASN dari Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota lain yang bekerja pada Pemerintah Kota Langsa.
17. Pegawai Titipan Keluar adalah ASN Pemerintah Daerah yang bekerja pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota lain.
18. Kelas Jabatan adalah penentuan dan pengelompokan tingkat jabatan berdasarkan nilai suatu jabatan.
19. Aktivitas Harian Jabatan adalah kegiatan yang dilakukan oleh ASN yang berhubungan dengan tugas dan fungsi jabatan.
20. Validasi Aktivitas Harian adalah proses pemberian penilaian oleh atasan berupa setuju atau tidak setuju setiap aktivitas yang disampaikan oleh bawahan.
21. Waktu Kerja Efektif adalah waktu kerja menurut ukuran waktu tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku dikurangi dengan waktu istirahat dan waktu kelonggaran.
22. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diberikan secara bulanan berdasarkan kinerja bulan sebelumnya kepada pegawai di luar gaji, tunjangan jabatan pimpinan tinggi pratama, tunjangan jabatan administrasi dan tunjangan jabatan fungsional.
23. Aplikasi e-kinerja adalah suatu program komputer yang menggunakan jaringan internet untuk mencatat, merekam dan menyimpan seluruh aktivitas kerja, capaian dan

pengukuran pegawai berdasarkan perjanjian kinerja dan uraian tugas.

24. Sistem Absensi Elektronik adalah sistem yang terdiri dari aplikasi komputer, infrastruktur mesin absensi elektronik, infrastruktur jaringan dan *server* untuk merekam kehadiran pegawai setiap hari.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Maksud dari Peraturan Walikota ini adalah mengatur tentang pemberian TPP bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan meningkatkan:
  - a. kualitas pelayanan kepada masyarakat;
  - b. disiplin pegawai;
  - c. kinerja pegawai;
  - d. keadilan dan kesejahteraan pegawai;
  - e. integritas pegawai;
  - f. tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah; dan
  - g. kinerja organisasi.

## BAB III PEMBERIAN TPP Bagian Kesatu Prinsip-Prinsip

### Pasal 3

Pemberian TPP menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. kepastian hukum;
- b. akuntabel;
- c. proporsionalitas;
- d. efektif;
- e. keadilan;
- f. kesejahteraan; dan
- g. optimalisasi.

### Bagian Kedua Kriteria TPP

### Pasal 4

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah dapat diberikan TPP.
- (2) TPP Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. TPP pegawai berdasarkan beban kerja;
  - b. TPP pegawai berdasarkan prestasi kerja;
  - c. TPP pegawai berdasarkan tempat bertugas;
  - d. TPP pegawai berdasarkan kondisi kerja;
  - e. TPP pegawai berdasarkan kelangkaan profesi; dan/atau
  - f. TPP pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.

(3) TPP ...

- (3) TPP pegawai berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a adalah:
- a. diberikan kepada pegawai yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal minimal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan atau batas waktu normal minimal 170 (seratus tujuh puluh) jam perbulan; dan
  - b. alokasi TPP pegawai berdasarkan beban kerja adalah minimal 5% (lima persen) dari besaran *basic* TPP Pegawai Provinsi atau Kabupaten/Kota.
- (4) TPP pegawai berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b adalah:
- a. diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan di atasnya; dan
  - b. besaran persentase TPP berdasarkan beban kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran *basic* TPP pegawai provinsi atau kabupaten/kota.
- (5) TPP pegawai berdasarkan tempat bertugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c adalah:
- a. diberikan kepada pegawai yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi, daerah terpencil, tertinggal, terluar, dan daerah konflik;
  - b. tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil berdasarkan pada indeks TPP tempat bertugas, yang didapatkan dari perbandingan Indeks Kesulitan Geografis Kantor berada dibagi Indeks Kesulitan Geografis terendah di wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
  - c. indeks Kesulitan Kelurahan adalah sama dengan Indeks Kesulitan Geografis Desa terendah di provinsi atau kabupaten/kota; dan
  - d. alokasi TPP berdasarkan tempat bertugas adalah paling tinggi sebesar 50% (lima puluh persen) dari *basic* TPP pegawai provinsi atau kabupaten/kota apabila Indeks TPP tempat bertugas di atas 1,5 (satu koma lima).
- (6) TPP pegawai berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d adalah:
- a. diberikan kepada pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki risiko tinggi seperti risiko Kesehatan, keamanan jiwa serta bersinggungan dengan aparat penegak hukum;
  - b. rincian kriteria TPP Pegawai berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a, adalah seluruh Pegawai yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
    1. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
    2. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi, bahan radioaktif;
    3. pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
    4. pekerjaan ini berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum.
  - c. besaran persentase TPP pegawai berdasarkan kondisi kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari *basic* TPP pegawai provinsi atau kabupaten/kota.

- (7) TPP pegawai berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e adalah:
  - a. diberikan kepada pegawai yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
    1. keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus; dan
    2. kualifikasi pegawai di pemerintah daerah sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud.
  - b. di berikan kepada pegawai yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di pemerintah daerah;
  - c. penetapan kriteria TPP Pegawai berdasarkan kelangkaan profesi oleh kepala daerah; dan
  - d. alokasi TPP pegawai berdasarkan kelangkaan profesi adalah minimal 10% (sepuluh persen) dari *basic* TPP pegawai provinsi atau kabupaten/kota.
- (8) TPP pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f adalah:
  - a. diberikan kepada pegawai sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan; dan
  - b. alokasi TPP pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sesuai kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah.
- (9) Tim TPP pegawai mengklasifikasikan pejabat/unit kerja Perangkat Daerah ke dalam kriteria TPP pegawai pada TPP pegawai berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi serta pertimbangan objektif lainnya.
- (10) Perhitungan TPP pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai ayat (8) diatur dalam Keputusan Walikota.

Bagian Ketiga  
Pembentukan Tim Pelaksanaan TPP

Pasal 5

- (1) Tim Pelaksanaan TPP pegawai dengan ketua adalah sekretaris daerah serta sekurang-kurangnya terdiri dari unsur Perangkat Daerah yang membidangi, antara lain:
  - a. pengelolaan keuangan daerah bertugas melakukan perhitungan terkait penganggaran TPP pegawai pemerintah daerah;
  - b. organisasi bertugas melakukan perhitungan indeks penyelenggaraan pemerintahan daerah serta mengidentifikasi jabatan-jabatan yang masuk dalam kriteria beban kerja, prestasi kerja, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan objektif lainnya;
  - c. kepegawaian bertugas untuk melakukan perhitungan pemangku jabatan berdasarkan masing-masing kelas jabatan;
  - d. hukum bertugas menyusun Peraturan Walikota TPP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang pembentukan produk hukum daerah;
  - e. perencanaan bertugas untuk memastikan penganggaran terkait TPP pegawai pemerintah daerah;
  - f. pengawasan bertugas untuk melakukan pengawasan pelaksanaan TPP pegawai pada pemerintah daerah sesuai

dengan ...

- dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;  
dan/atau
- g. komunikasi dan informasi bertugas melakukan komunikasi dan menginformasikan kebijakan TPP pegawai pada pemerintah daerah serta memelihara jaringan.
- (2) Tim pelaksanaan TPP ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Bagian Keempat  
Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terkait TPP

Pasal 6

Pemerintah daerah dapat memberikan TPP setelah mendapatkan persetujuan Menteri Dalam Negeri. Persetujuan tersebut diberikan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. melakukan penginputan data terkait penjabaran TPP pegawai pada masing-masing jabatan melalui aplikasi [simona.kemendagri.go.id](http://simona.kemendagri.go.id), dan melaporkan pelaksanaan penginputan kepada Menteri Dalam Negeri melalui Sekretaris Jenderal;
- b. penjabaran TPP pegawai pada masing-masing jabatan dengan mengidentifikasi jabatan-jabatan yang masuk dalam kriteria beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, tempat bertugas, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan objektif lainnya;
- c. Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota mengajukan verifikasi kepada Biro Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri dan selanjutnya melakukan penginputan data terkait penjabaran TPP pegawai pada masing-masing jabatan melalui aplikasi [simona.kemendagri.go.id](http://simona.kemendagri.go.id); dan
- d. setelah mendapatkan verifikasi, Pemerintah Daerah mengajukan persetujuan kepada Menteri Dalam Negeri melalui Ditjen Bina Keuangan Daerah.

Bagian Kelima  
Penetapan Besaran TPP

Pasal 7

- (1) Penetapan besaran TPP pegawai pada Pemerintah Daerah berdasarkan pada parameter sebagai berikut:
- a. kelas jabatan;
  - b. indeks kapasitas fiskal daerah;
  - c. indeks kemahalan konstruksi; dan
  - d. indeks penyelenggaraan pemerintah daerah.
- (2) Besaran *basic* TPP pegawai yang dapat diberikan oleh Pemerintah Daerah diperoleh menggunakan rumus:

Besaran Tunjangan Kinerja BPK per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x (Indeks Kapasitas Fiskal Daerah) x (Indeks Kemahalan Konstruksi) x (Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah)"

- a. Kelas jabatan ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan sebagai suatu proses manajemen sumber daya

manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan. Faktor jabatan terdiri dari:

1. Faktor jabatan struktural, terdiri dari:
    - a) ruang lingkup dan dampak program;
    - b) pengaturan organisasi;
    - c) wewenang penyeliaan dan manajerial;
    - d) hubungan personal;
    - e) kesulitan pengarahan dalam pekerjaan; dan
    - f) kondisi lain.
  2. Faktor jabatan fungsional, terdiri dari:
    - a) pengetahuan yang dibutuhkan jabatan;
    - b) pengawasan penyelia;
    - c) pedoman;
    - d) kompleksitas;
    - e) ruang lingkup dan dampak;
    - f) hubungan personal;
    - g) tujuan hubungan;
    - h) persyaratan fisik; dan
    - i) lingkungan pekerjaan.
- b. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah (IKFD) adalah kemampuan keuangan masing-masing daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu. Kapasitas Fiskal daerah dikelompokkan berdasarkan Indeks Kapasitas Fiskal Daerah berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai Peta Kapasitas Fiskal Daerah Bobot masing-masing kategori kapasitas Fiskal dalam penentuan besaran TPP pegawai adalah sebagai berikut;
1. kelompok kapasitas fiskal sangat tinggi: bobot 1;
  2. kelompok kapasitas fiskal tinggi: bobot 0,85;
  3. kelompok kapasitas fiskal sedang: bobot 0,7;
  4. kelompok kapasitas fiskal rendah: bobot 0,55; dan
  5. kelompok kapasitas fiskal sangat rendah: bobot 0,4.
- c. Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) digunakan sebagai proksi untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu daerah, semakin sulit letak geografis suatu daerah maka semakin tinggi pula tingkat harga di daerah tersebut. Oleh karena itu, IKK digunakan sebagai faktor koreksi tingkat kemahalan masing-masing daerah, yang diperoleh dari perbandingan IKK masing-masing daerah dengan IKK Provinsi DKI Jakarta dan Kota Jakarta Pusat, sesuai peraturan perundang-undangan.
- d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (IPPD) terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan Pemerintah Daerah, dengan bobot masing-masing sebesar 93% (sembilan puluh tiga persen) dan 7 % (tujuh persen):
1. Komponen variabel pengungkit adalah terdiri atas:
    - a) opini laporan keuangan bobot 20% (dua puluh persen), diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:
      - WTP pada tahun terakhir: nilai 1.000;
      - WDP tahun terakhir: nilai 750;
      - tidak wajar tahun terakhir: nilai 500; dan

- tidak memberikan pendapat tahun terakhir: nilai 250.

Rumus:

$$\text{Skor Opini Laporan Keuangan (SOLK)} = \text{nilai } x$$

- b) Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) bobot 18% (delapan belas persen), dilihat dari tingkat capaian skor kinerja LPPD daerah dengan kriteria sebagai berikut:
- LPPD sangat tinggi: nilai 1.000;
  - LPPD tinggi: nilai 750;
  - LPPD sedang: nilai 500; dan
  - LPPD rendah: nilai 250.

Rumus:

$$\text{Skor LPPD (SLPPD)} = \text{nilai } x \text{ bobot}$$

- c) kematangan penataan Perangkat Daerah bobot 6% (enam persen) yang diperoleh dari perhitungan kematangan penataan Perangkat Daerah dengan rincian:
- tingkat kematangan sangat tinggi: nilai 1.000;
  - tingkat kematangan tinggi: nilai 800;
  - tingkat kematangan sedang: nilai 600;
  - tingkat kematangan rendah: nilai 400; dan
  - tingkat kematangan sangat rendah: nilai 200.

Rumus:

$$\text{Skor Kematangan Penataan Perangkat Daerah (SKPPD)} = \text{Nilai } x \text{ bobot}$$

- d) Indeks Inovasi Daerah bobot 2% (tiga persen), dihitung berdasarkan indeks inovasi daerah sebagai berikut:
- indeks inovasi daerah kategori sangat inovatif dengan skor 60,01-100, nilai 1000
  - indeks inovasi daerah kategori inovatif dengan skor 35,00-60,00, nilai 750
  - indeks inovasi daerah kategori kurang inovatif dengan skor 0,01 - 34,99, nilai 500
  - indeks inovasi daerah tidak dapat dinilai dengan skor 0, nilai 0.

Rumus:

$$\text{Skor Indeks Inovasi Daerah (SIID)} = \text{Nilai } x \text{ bobot}$$

- e) prestasi kerja Pemerintah Daerah bobot 13% (tiga belas persen), dihitung berdasarkan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, dengan ketentuan sebagai berikut:
- rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi unit kerja di atas 1 dengan prestasi kerja sangat baik (A): nilai 1000;
  - rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi unit kerja 0,9-1,00 dengan prestasi kerja baik (B): nilai 800;
  - rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi unit kerja 0,70- 0,89 dengan prestasi kerja cukup (C): nilai 600;

- rata-rata ...

- rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi unit kerja 0,50- 0,69 dengan prestasi kerja Sedang (D): nilai 400;
- rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi unit kerja di bawah 0,5 dengan prestasi kerja kurang (E): nilai 200.

Rumus:

$\text{Skor Prestasi Kerja Pemerintah Daerah (SPKPD)} = \text{nilai} \times \text{bobot}$
---

- f) rasio belanja perjalanan dinas bobot 2% (dua persen), dihitung berdasarkan persentase belanja perjalanan dinas terhadap APBD di luar belanja pegawai dengan ketentuan sebagai berikut:
- Besaran belanja di bawah atau sama dengan 2%: nilai 1000;
  - besaran belanja 2,01% – 4%: nilai 800;
  - besaran belanja 4,01% – 6%: nilai 600;
  - besaran belanja 6,01% – 8%: nilai 400; dan
  - besaran belanja diatas 8%: nilai 200.

Rumus:

$\text{Skor Rasio Belanja Perjalanan Dinas (SRBPD)} = \text{nilai} \times \text{bobot}$
---

- g) skor indeks reformasi birokrasi pemerintah daerah bobot 30% (tiga puluh persen), dihitung sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan nilai sebagai berikut:
- indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah kategori AA, 1000;
  - indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah kategori A, 950;
  - indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah kategori BB, 900;
  - indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah kategori B, 850;
  - indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah kategori CC, 800;
  - indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah kategori C, 500; dan
  - indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah kategori D, 250;

Rumus:

$\text{Skor Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (SIRBPD)} = \text{Nilai} \times \text{bobot}$
--

2. Komponen variabel hasil terdiri atas:

- a) Indeks Pembangunan Manusia (IPM) bobot 4% (empat persen), skor indeks pembangunan manusia berdasarkan hasil survey Badan Pusat Statistik sebagai berikut:
- besaran IPM sama dengan atau di atas 80: nilai 1000;
  - besaran IPM 70 - 79; nilai 750;
  - besaran IPM 60 - 69: nilai 500; dan
  - besaran IPM di bawah 60: nilai 250.

Rumus:

$$\text{Skor IPM (SIPM)} = \text{nilai} \times \text{bobot}$$

- b) indeks gini ratio bobot 3% (tiga persen), skor indeks gini ratio Pemerintah Daerah berdasarkan hasil suvey Badan Pusat Statistik sebagai berikut:
- indeks gini ratio sama dengan atau di bawah 0,35: nilai 1000;
  - indeks gini ratio 0,36 - 0,49: nilai 700; dan
  - indeks gini ratio sama dengan atau di atas 0,5: nilai 350.

Rumus:

$$\text{Skor Indeks Gini Ratio (SIGR)} = \text{nilai} \times \text{bobot}$$

- c) untuk menghitung Skor Kategori Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (SKIPD) adalah sebagai berikut:
- $$\begin{aligned} \text{SKIPD} &= (\text{variabel pengungkit}) + (\text{variabel hasil}) \\ &= (\sum((0,22 \times \text{SOLK}) + (0,18 \times \text{SLPPD}) + (0,6 \times \text{SKPPD}) + 0,02 \times \text{SIID}) + (0,13 \times \text{SPKPM D}) \\ &\quad + (0,02 \times \text{SRBPD}) + 0,3 \times \text{SIRBPD})) + (\sum \\ &\quad (0,04 \times \text{SIPM}) + (0,03 \times \text{SIGR})) \\ &= (220 + 180 + 60 + 20 + 130 + 20 + 300) + \\ &\quad (4 + 3) \\ &= 1000 \end{aligned}$$
- d) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (IPPD) adalah sebagai berikut:
- Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor di atas 800: bobot 1;
  - Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor 701 – 799: bobot 0,90;
  - Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor 601 – 700: bobot 0,80;
  - Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor 501 – 600: bobot 0,70; dan
  - Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor < 501: bobot 0,60.
- (3) Perhitungan akhir besaran TPP pegawai Pemerintah Daerah dilakukan dengan melakukan penjumlahan dari total perkalian antara *basic* TPP PNS dengan masing-masing kriteria TPP PNS Pemerintah Daerah yang meliputi (beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, tempat bertugas, dan/atau kelangkaan profesi), serta dan/atau pertimbangan objektif lainnya.

BAB IV  
PEMBERIAN DAN PENGURANGAN TPP  
Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 8

- (1) TPP pegawai tidak diberikan kepada:
- a. pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu

pada ...

- pada Perangkat Daerah;
- b. pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
  - c. pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
  - d. pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah yang diperbantukan/dipekerjakan pada Instansi/Lembaga Negara dan/atau Lembaga lainnya di luar Pemerintah Daerah;
  - e. pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun;
  - f. pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah yang sedang menjalankan tugas belajar dan meninggalkan tugas;
  - g. pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah yang berstatus sebagai sekretaris gampong dan bekerja di kantor geuchik;
  - h. pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah yang berstatus struktural dan fungsional yang menerima jasa medis dan berstatus fungsional guru dan pengawas sekolah diberikan tunjangan sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Walikota tentang Standar Biaya Umum Pemerintah Kota Langsa; dan
  - i. pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah yang berstatus sebagai pegawai titipan di luar Pemerintah Kota Langsa;
- (2) Pegawai yang mutasi ke Perangkat Daerah lain, maka pemberian TPP dibebankan pada Perangkat Daerah tempat bertugas yang baru dengan memperhatikan ketersediaan anggaran pada Perangkat Daerah dimaksud.
  - (3) Pegawai fungsional yang naik kejenjang kelas jabatan berikutnya dalam tahun berjalan TPP dibayarkan sesuai kemampuan daerah.
  - (4) Pegawai pindahan dari kementerian/lembaga non kementerian/provinsi/kabupaten/kota lain diberikan TPP jika telah bekerja pada Pemerintah Kota Langsa selama 5 (lima) tahun terhitung sejak diterbitkannya Surat Perintah Melaksanakan Tugas.
  - (5) Pegawai yang berstatus fungsional guru dan fungsional kesehatan yang beralih menjadi pelaksana diberikan TPP sampai adanya perubahan kelas jabatan.

## Bagian Kedua Pengurangan TPP

### Pasal 9

- (1) Pengurangan TPP diberlakukan kepada pegawai yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan tambahan penghasilan:
  - a. sebesar 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja; dan
  - b. paling banyak sebesar 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja.
- (2) Pengurangan TPP diberlakukan kepada pegawai yang menjabat sebagai Penjabat Geuchik sebesar 45% (empat puluh lima persen).
- (3) Pengurangan TPP diberlakukan kepada pegawai yang tidak

menyampaikan ...

menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) sebesar 20% (dua puluh persen).

- (4) Pengurangan TPP diberlakukan kepada pegawai yang mempunyai kewajiban penyelesaian Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TP-TGR) maka TPP yang bersangkutan sepenuhnya dibayarkan sebagai pengembalian TP-TGR sampai kewajiban pegawai yang bersangkutan dinyatakan selesai sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
- (5) Pengurangan TPP akibat tidak hadir kerja karena cuti tahunan yang melebihi dari 12 (dua belas) hari kerja dan cuti alasan penting yang melebihi dari 10 (sepuluh) hari kerja dalam setahun adalah sebesar 3% (tiga persen) perhari dari TPP unsur prestasi kerja.
- (6) Pengurangan TPP akibat tidak hadir kerja karena cuti sakit adalah sebesar 3% (tiga persen) perhari dari TPP unsur prestasi kerja.
- (7) Pengurangan TPP akibat tidak hadir kerja karena cuti besar sebesar 3% (tiga persen) dari TPP yang melebihi 18 (delapan belas) hari kalender.

#### Bagian Ketiga

#### Terlambat Masuk Kerja dan Pulang Mendahului Jam Kerja

#### Pasal 10

- (1) Perhitungan pengurangan TPP akibat Terlambat Masuk Kerja (TMK) adalah:
  - a. TMK 1: keterlambatan 1 menit s.d < 31 menit, dipotong sebesar 0,5 % x jumlah hari keterlambatan x 40% x nilai TPP;
  - b. TMK 2: keterlambatan 31 menit s.d < 61 menit, dipotong sebesar 1 % x jumlah hari keterlambatan x 40% x nilai TPP;
  - c. TMK 3: keterlambatan 61 menit s.d < 91 menit, keterlambatan, dipotong sebesar 1,25 % x jumlah hari keterlambatan x 40% x nilai TPP; dan
  - d. TMK 4: keterlambatan > 91 menit, dipotong sebesar 1,5 % x jumlah hari keterlambatan x 40% x nilai TPP.
- (2) Perhitungan pengurangan TPP akibat Pulang Sebelum Waktu (PSW) pulang kerja adalah:
  - a. PSW 1: pulang sebelum waktu 1 menit s.d < 31 menit, dipotong sebesar 0,5 % x jumlah hari keterlambatan x 40% x nilai TPP;
  - b. PSW 2: pulang sebelum waktu 31 menit s.d < 61, dipotong sebesar 1 % x jumlah hari keterlambatan x 40% x nilai TPP;
  - c. PSW 3: pulang sebelum waktu 61 menit s.d < 91 menit, dipotong sebesar 1,25 % x jumlah hari keterlambatan x 40% x nilai TPP; dan
  - d. PSW 4: pulang sebelum waktu > 91 menit dipotong sebesar 1,55 % x jumlah hari keterlambatan x 40% x nilai TPP.
- (3) Pelaksanaan pemberian dan pengurangan tambahan penghasilan mengingat kondisi dan situasi berbagai jenis jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah yang sangat beragam, maka pelaksanaan pemberian dan pengurangan tambahan penghasilan, diatur lebih lanjut dalam

peraturan/keputusan kepala daerah masing-masing sesuai karakteristik dan kondisi masing-masing daerah.

- (4) Apabila Pemerintah Daerah akan mengatur pemberian dan pengurangan tambahan penghasilan di luar ketentuan di atas dilakukan usulan kepada Menteri Dalam Negeri melalui Sekretaris Jenderal untuk mendapatkan persetujuan.

BAB V  
PENILAIAN TPP  
Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 11

- (1) Pembayaran TPP pegawai setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja.
- (2) Pembayaran TPP pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayar berdasarkan pada:
  - a. produktivitas kinerja pegawai (60%); dan
  - b. disiplin kerja (40%).
- (3) Penilaian produktivitas kerja dilakukan berdasarkan pelaksanaan tugas dan penilaian dari pejabat penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinnya. capaian kerja Pegawai setiap bulan yang dinilai dengan waktu aktivitas kerja atau jam kerja efektif dengan ketentuan jam kerja efektif per hari berjumlah 5 (lima) jam atau 330 (tiga ratus tiga puluh) menit.
- (4) Pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) antara lain:
  - a. uraian tugas jabatan;
  - b. indikator kinerja utama;
  - c. perjanjian kinerja; atau
  - d. indikator kinerja individu.
- (5) Pelaksanaan tugas menetapkan sasaran dan target kinerja individu pada awal tahun anggaran paling lambat minggu kedua bulan januari setiap tahunnya;
- (6) Penilaian disiplin kerja dilakukan berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai;
- (7) Kehadiran pegawai pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja;
- (8) Apabila Pemerintah Daerah akan mengatur penilaian TPP PNS diluar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), dan ayat (7) dapat dilakukan usulan kepada Menteri Dalam Negeri melalui Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri untuk mendapatkan persetujuan.

Bagian Kedua  
Disiplin Kerja

Pasal 12

- (1) Pegawai wajib melaksanakan perekaman kehadiran setiap hari kerja pada mesin absensi elektronik di unit kerja masing-masing.

(2) Kehadiran ...

- (2) Kehadiran pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan melalui sistem absensi elektronik dan aplikasi e-kinerja.
- (3) Absensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada perekaman kehadiran yang dilakukan sebanyak 2 (dua) kali pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja.
- (4) Pegawai wajib melaksanakan absensi elektronik masuk kerja sebelum pelaksanaan apel pagi diantara pukul 07.45 sampai dengan 08.30 WIB pada hari senin sampai dengan jumat dan bagi pegawai yang melaksanakan absensi elektronik masuk kerja setelah jam masuk kerja dianggap terlambat masuk kerja.
- (5) Pegawai wajib melaksanakan absensi elektronik pulang kerja diantara pukul 16.45 sampai dengan 17.30 WIB pada hari senin sampai dengan jumat dan bagi pegawai yang melaksanakan absensi elektronik pulang kerja sebelum jam pulang kerja dianggap pulang mendahului jam kerja dan dinyatakan cepat pulang.
- (6) Pegawai wajib mengikuti pelaksanaan apel pagi pada pukul 08.00 WIB di tempat dan lokasi yang ditentukan.
- (7) Perangkat Daerah yang memiliki jam kerja tersendiri dapat diatur pelaksanaannya mengacu pada peraturan perundang-undangan.
- (8) Jam kerja pada bulan suci ramadhan diatur tersendiri yang pelaksanaannya mengacu pada peraturan perundang-undangan.
- (9) Dalam hal pegawai tidak dapat melaksanakan absensi elektronik masuk kerja/pulang kerja karena menjalankan tugas di luar kantor yang berkaitan dengan tugas pokoknya yang bersifat mendesak, maka kehadiran pegawai tersebut dihitung masuk kerja dengan ketentuan melampirkan surat keterangan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Walikota ini.
- (10) Ketentuan pelaksanaan tugas luar kantor bagi pegawai harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:
  - a. mendapat perintah yang bersifat segera atau tidak terencana untuk menghadiri kegiatan atau menjalankan aktivitas lainnya yang diperintahkan atasan sehingga yang bersangkutan tidak dapat melakukan absensi pagi atau sore hari;
  - b. lokasi kegiatan atau aktivitas tersebut berada di Daerah, jika kegiatan tersebut terencana atau berada di luar Kota Langsa maka harus melampirkan Surat Perintah Tugas; dan
  - c. tidak digunakan dengan sengaja untuk menutupi keterlambatan pegawai yang terlambat masuk kerja atau pulang mendahului jam kerja.
- (11) Pengisian Surat Keterangan Bertugas di luar kantor di dalam aplikasi e-kinerja dilakukan oleh Perangkat Daerah.

## BAB VI KETENTUAN LAIN-LAIN

### Pasal 13

- (1) Pembayaran TPP setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas ...

produktivitas kerja dan disiplin kerja dikecualikan terhadap pegawai yang memiliki jabatan tertentu dengan hari dan jam kerja khusus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Dalam hal setelah terbitnya keputusan belum ditetapkan kelas jabatan dan/atau tidak tersedianya kotak/wadah jabatan pada peta jabatan, TPP diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari nilai TPP kelas jabatan terendah sesuai jenis jabatan sesuai peraturan perundang-undangan.
- (3) Setiap pegawai yang tidak mengikuti apel pada senin pagi dan upacara pada hari kerja dikenakan pengurangan TPP Pegawai sebesar 2% (dua persen) dari penilaian disiplin kerja.
- (4) Dalam hal pegawai tidak mengikuti apel pada senin pagi dan upacara pada hari kerja karena alasan yang sah tidak dikenakan pengurangan TPP dengan melampirkan dokumen pendukung.
- (5) Pelaksana Tugas (Plt.) atau Pelaksana Harian (Plh.) atau penjabat diberikan TPP ASN tambahan, yang menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender.
- (6) Ketentuan tambahan mengenai TPP, yaitu:
  - a. pejabat yang merangkap sebagai Penjabat Kepala Daerah, menerima TPP sebesar 80% (delapan puluh persen) pada jabatan definitifnya;
  - b. pejabat yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) atau Penjabat pada jabatan setingkat di atasnya, langsung atau tidak langsung, menerima TPP tambahan 20% (dua puluh persen) dari TPP pada jabatan yang dirangkapnya;
  - c. pejabat yang merangkap sebagai Plt atau Plh atau Penjabat pada jabatan setingkat menerima TPP yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya;
  - d. pejabat yang merangkap sebagai Plt atau Plh atau penjabat pada jabatan setingkat lebih rendah langsung atau tidak langsung, hanya menerima TPP pada Jabatan TPP yang tertinggi; dan
  - e. TPP pegawai tambahan bagi pegawai yang merangkap sebagai Plt atau Plh atau Penjabat dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt atau Plh atau Penjabat.
- (7) Pembayaran TPP bulan desember dibayarkan pada bulan desember dengan dasar perhitungan TPP bulan november.

## BAB VII FORCE MAJEUR

### Pasal 14

Apabila terjadi kondisi di luar kemampuan manusia (*force majeure*) maka dalam penggunaan aplikasi TPP dilakukan secara manual.

BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Walikota Langsa Nomor 45 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa (Berita Daerah Kota Langsa Tahun 2020 Nomor 889);
- b. Peraturan Walikota Langsa Nomor 39 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Langsa Nomor 45 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa (Berita Daerah Kota Langsa Tahun 2021 Nomor 960);
- c. Peraturan Walikota Langsa Nomor 44 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Langsa Nomor 45 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa (Berita Daerah Kota Langsa Tahun 2022 Nomor 1016);

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 16

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Langsa  
pada tanggal 22 Agustus 2025 M  
28 Shafar 1447 H

WALIKOTA LANGSA,   
 JEFFRY SENTANA S PUTRA

Diundangkan di Langsa  
pada tanggal 22 Agustus 2025 M  
28 Shafar 1447 H

SEKRETARIS DAERAH KOTA LANGSA, 

  
SUHARTINI

BERITA DAERAH KOTA LANGSA TAHUN 2025 NOMOR 1150