

SALINAN



WALI KOTA PAREPARE
PROVINSI SULAWESI SELATAN
PERATURAN WALI KOTA PAREPARE
NOMOR 3 TAHUN 2026

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PAREPARE,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintah Daerah yang memiliki kinerja dan dedikasi serta disiplin yang tinggi, perlu adanya tambahan penghasilan sebagai bentuk penghargaan yang dapat mendorong prestasi kerja, produktivitas dan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai;
 - b. bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang harus memiliki dasar hukum, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam serta berlaku menyeluruh bagi Pegawai Negeri Sipil;
 - c. bahwa Peraturan Wali Kota Nomor 19 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Parepare sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Nomor 24 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Nomor 19 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Parepare, sudah tidak sesuai dengan perkembangan peraturan perundang-undangan sehingga perlu diganti;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang

2. 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 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 139 Tahun 2024 tentang Kota Parepare di Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 325, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7076);
5. 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);
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 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
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 Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 50);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 14 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2026 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 727);

MEMUTUSKAN

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN 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 Parepare.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Parepare.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur pelaksana pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Parepare.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan DPRD dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Kepala Perangkat Daerah adalah pejabat struktural yang memimpin Perangkat Daerah.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang selanjutnya disebut Badan adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
8. Pegawai Negeri Sipil yang disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Kota Parepare.
9. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kota Parepare.
10. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Daerah Kota Parepare.
11. Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
12. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS dan CPNS sebagai bentuk penghargaan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. Penilaian Kinerja adalah penilaian berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat Individu dan tingkat unit organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.
14. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung Pegawai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
15. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.
16. Perilaku

16. Perilaku Kerja adalah sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
17. Predikat Kinerja adalah evaluasi hasil kerja dan perilaku kerja pegawai.
18. Tingkat kedisiplinan adalah kepatuhan dan ketaatan Pegawai terhadap ketentuan yang ada.
19. Sistem Informasi e-Kinerja adalah sistem kinerja yang dibuat, dikembangkan dan dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
20. Surat Perintah Membayar yang selanjutnya disingkat SPM adalah Surat Perintah Membayar yang dikeluarkan oleh Kepala Perangkat Daerah untuk membayar sejumlah dana yang telah tertuang dalam dokumen pelaksanaan anggaran Perangkat Daerah.
21. Surat Perintah Pencairan Dana yang selanjutnya disingkat SP2D adalah perintah pencairan oleh Kuasa Bendahara Umum Daerah kepada pemegang kas dalam hal ini Bank Sulselbar untuk mencairkan dana ke rekening yang ditunjuk.
22. Tim Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disebut Tim TPP adalah tim yang terdiri dari beberapa unsur pimpinan, Kepala Perangkat Daerah/unit kerja, pemangku jabatan manajerial, PNS dan CPNS yang berkompeten dibidangnya, yang bertugas untuk menjamin pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan bagi Pegawai sehingga dapat terlaksana dengan lancar, objektif, serta efektif dan efisien.
23. Nilai Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat Nilai TPP adalah sejumlah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai yang berdasarkan pertimbangan beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan pertimbangan objektif lainnya.
24. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan daerah yang ditetapkan dengan peraturan daerah.
25. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggungjawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
26. *Basic* Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disebut *Basic* TPP adalah besaran tertinggi TPP yang dapat diberikan oleh Pemerintah Daerah.
27. Pelaksana Tugas yang selanjutnya disingkat Plt adalah pejabat yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas jabatan yang sedang kosong karena pejabat definitifnya berhalangan tetap.

28. Pelaksana

28. Pelaksana Harian yang selanjutnya disingkat Plh adalah pejabat yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas pejabat definitif yang sedang berhalangan sementara.
29. Penjabat adalah pejabat yang diangkat untuk mengisi jabatan tertentu untuk sementara waktu sampai pejabat definitif dilantik.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai pedoman dalam pemberian TPP bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Tujuan pengaturan dalam Peraturan Wali Kota ini yaitu:

- a. meningkatkan disiplin Pegawai;
- b. meningkatkan motivasi Pegawai;
- c. meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- d. meningkatkan kinerja Pegawai;
- e. meningkatkan kesejahteraan Pegawai; dan
- f. tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah.

BAB III PEMBERIAN DAN KRITERIA TPP

Bagian Kesatu Pemberian TPP

Pasal 4

- (1) TPP diberikan kepada Pegawai lingkup Pemerintah Daerah.
- (2) TPP bagi CPNS diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari Nilai TPP yang diterima dan dibayarkan terhitung mulai tanggal surat pernyataan melaksanakan tugas.
- (3) Pegawai lingkup Pemerintah Daerah yang diberikan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak diberikan tambahan penghasilan lain dalam bentuk honorarium atau transportasi yang bersumber dari dana alokasi umum yang dianggarkan dalam APBD.
- (4) Pegawai lingkup Pemerintah Daerah yang diberikan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan tambahan penghasilan lain dalam bentuk:
 - a. honorarium yang bersumber dari dana alokasi khusus, dana insentif fiskal dan dana bagi hasil cukai hasil tembakau berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. jasa sebagai tenaga ahli, instruktur, narasumber, moderator, juri, pembawa acara dan pembaca doa sepanjang peserta yang menjadi sasaran utama kegiatan berasal dari luar Perangkat Daerah penyelenggara dan/atau masyarakat, yang dianggarkan pada belanja jasa pada setiap Perangkat Daerah; dan
 - c. biaya

- c. biaya transportasi dalam rangka pelaksanaan tugas lapangan, yang dianggarkan pada belanja perjalanan dinas dalam kota yang bersumber selain dari dana alokasi umum dan ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (5) Dalam hal narasumber, moderator, juri, pembawa acara dan pembaca doa sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b, berasal dari Perangkat Daerah penyelenggara maka jasa sebagai narasumber, moderator, juri, pembawa acara dan pembaca doa diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran jasa tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

- (1) TPP tidak diberikan kepada:
- a. Pegawai yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
 - b. Pegawai yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
 - c. Pegawai yang diperbantukan/dipekerjakan pada instansi/lembaga negara dan/atau lembaga lainnya di luar Pemerintah Daerah;
 - d. Pegawai yang menerima:
 1. jasa pelayanan kesehatan; dan
 2. tunjangan profesi guru dan tambahan penghasilan guru kecuali TPP bagi Pegawai non sertifikasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - e. Pegawai yang tidak melaporkan kinerja periodik dan Pegawai atasan langsung yang tidak melakukan penilaian kinerja periodik pada bulan berkenaan;
 - f. Pegawai yang dibebaskan tugas karena sedang melaksanakan tugas belajar;
 - g. Pegawai yang sedang mengambil cuti yang tidak memenuhi batas presensi dan jumlah kehadiran; dan
 - h. Pegawai yang memiliki predikat kinerja periodik sangat kurang.
- (2) Bagi PNS pindah masuk ke Pemerintah Daerah, diberikan TPP apabila:
- a. setelah 12 (dua belas) bulan melaksanakan tugas; dan
 - b. anggaran telah tersedia dalam APBD.

Bagian Kedua Kriteria TPP

Pasal 6

- (1) Kriteria TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) diberikan dengan memperhatikan kriteria:
- a. berdasarkan beban kerja;
 - b. berdasarkan prestasi kerja;
 - c. berdasarkan kondisi kerja.
 - d. berdasarkan kelangkaan profesi; dan
 - e. berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.
- (2) Pengklasifikasian

- (2) Pengklasifikasian Pegawai dan/atau Perangkat Daerah ke dalam kriteria TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh Tim TPP.

Paragraf 1
Beban Kerja

Pasal 7

- (1) Penerima TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, diberikan kepada Pegawai yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal minimal 112,5 jam perbulan (seratus dua belas koma lima jam perbulan) atau batas waktu normal minimal 170 jam perbulan (seratus tujuh puluh jam perbulan).
- (2) Besaran presentase TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) minimal 5% (lima persen) dari besaran *Basic* TPP.

Paragraf 2
Prestasi Kerja

Pasal 8

- (1) Penerima TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, diberikan kepada Pegawai yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya atau inovasi yang masuk dalam tingkat nasional dan yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (2) Besaran presentase TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai kemampuan keuangan Daerah dari besaran *Basic* TPP.

Paragraf 3
Kondisi Kerja

Pasal 9

- (1) Penerima TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c diberikan kepada Pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa, dan serta bersinggungan dengan aparat penegak hukum.
- (2) Besaran presentase TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai kemampuan keuangan Daerah dari *Basic* TPP.

Paragraf 4
Kelangkaan Profesi

Pasal 10

- (1) Penerima TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d diberikan kepada Pegawai yang dalam melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
 - a. keterampilan

- a. keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan khusus; dan/atau
 - b. kualifikasi Pegawai Pemerintah Daerah sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan yang dimaksud.
- (2) Penerima TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pegawai yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
 - (3) Besaran presentase TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) minimal 10% (sepuluh persen) dari *Basic* TPP.

Paragraf 5
Pertimbangan Objektif lainnya

Pasal 11

- (1) Penerima TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e diberikan kepada Pegawai sepanjang diamanatkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Besaran TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah dan karakteristik Daerah.

Pasal 12

Ketentuan lebih lanjut mengenai:

- a. perhitungan besaran presentase dan penerima TPP berdasarkan kriteria Beban Kerja, Prestasi Kerja, Kondisi Kerja dan Kelangkaan Profesi sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, Pasal 8, Pasal 9, dan Pasal 10; dan
- b. perhitungan besaran dan penerima TPP berdasarkan kriteria pertimbangan obyektif lainnya sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11,
ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB IV
PENETAPAN *BASIC* TPP DAN BESARAN NILAI TPP

Pasal 13

- (1) Besaran Nilai TPP diberikan 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

- (2) Besaran *Basic* TPP diperoleh dari perkalian antara besaran tunjangan kinerja Badan Pemeriksa Keuangan per Kelas Jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan indeks kapasitas fiskal Daerah, indeks kemahalan konstruksi dan indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah, yang ditetapkan dengan rumus sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf A yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai besaran *Basic* TPP per Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 14

Besaran Nilai TPP bagi Pegawai dilakukan dengan menjumlahkan dari total perkalian antara *Basic* TPP dengan presentase masing-masing kriteria yang meliputi beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan pertimbangan objektif lainnya, ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 15

Penerima TPP berdasarkan beban Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1), dikecualikan pada bulan ramadhan setiap tahun, diberikan kepada Pegawai yang melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal minimal 5,5 jam (lima koma lima jam) dikalikan dengan jumlah hari kerja efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V PENILAIAN TPP

Bagian Kesatu Umum

Pasal 16

- (1) Pemberian TPP setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan pencapaian disiplin kerja.
- (2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai berdasarkan bobot sebagai berikut:
 - a. produktivitas kerja memiliki bobot TPP 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP yang diterima Pegawai; dan
 - b. pencapaian disiplin kerja memiliki bobot TPP 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP yang diterima Pegawai.

Bagian

Bagian Kedua
TPP Berdasarkan Produktivitas Kerja

Pasal 17

- (1) Penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a adalah penilaian berupa Predikat Kinerja yang ditetapkan atas:
 - a. rating hasil kerja; dan
 - b. rating perilaku kerja.
- (2) Setiap Pegawai wajib menyusun rencana hasil kerja dan target kinerja Pegawai berdasarkan pada peran dan hasil yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab serta uraian tugas yang telah ditetapkan dari tingkat jabatan tertinggi sampai jabatan terendah.
- (3) Setiap Pegawai wajib mengisi indikator kinerja yang terkait dengan rencana hasil kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan merupakan hasil dialog kinerja yang telah disetujui oleh atasan langsung.
- (4) Indikator kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditindaklanjuti dengan menyusun rencana aksi.
- (5) Rencana aksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) wajib dibuktikan dengan pelaporan bukti dukung dan realisasi rencana aksi.
- (6) Tahapan yang dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) diinput melalui aplikasi e-kinerja Badan Kepegawaian Negara.
- (7) Pejabat penilai wajib melakukan penilaian hasil kerja terhadap bukti dukung dan realisasi rencana aksi dan Perilaku Kerja bagi setiap Pegawai di bawahnya.
- (8) Penilaian Perilaku Kerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. berorientasi pelayanan;
 - b. akuntabel;
 - c. kompeten;
 - d. harmonis;
 - e. loyal;
 - f. adaptif; dan
 - g. kolaboratif.

Pasal 18

- (1) Hasil penilaian ekspektasi kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a, meliputi penilaian predikat kerja Pegawai terdiri atas:
 - a. sangat baik;
 - b. baik;
 - c. butuh perbaikan;
 - d. kurang; dan
 - e. sangat kurang.
- (2) Capaian predikat kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar penetapan persentase nilai produktivitas kinerja dengan rincian:
 - a. sangat baik diberikan:

1. 100%

1. 100% (seratus persen) dari Nilai TPP produktivitas dalam hal Pegawai memiliki inovasi masuk dalam nominasi tingkat nasional yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota;
 2. 95% (sembilan puluh lima persen) dari Nilai TPP produktivitas;
 - b. baik diberikan 90% (sembilan puluh persen) dari Nilai TPP produktivitas;
 - c. butuh perbaikan diberikan 80% (delapan puluh persen) dari Nilai TPP produktivitas; dan
 - d. kurang diberikan 60% (enam puluh persen) dari Nilai TPP produktivitas.
- (3) Indikator penilaian capaian produktivitas kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan pada penilaian aplikasi e-kinerja Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 19

Dalam hal Pegawai melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau pejabat penilai yang berkaitan dengan tugas jabatan dan/atau menunjukkan kreativitas yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas jabatan, maka hasil penilaian menjadi bagian dari penilaian aktivitas kinerja Pegawai.

Pasal 20

Dalam hal aplikasi e-kinerja Badan Kepegawaian Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (6) tidak dapat digunakan dikarenakan kendala teknis atau dalam tahap pengembangan, pembayaran TPP dinilai berdasarkan disiplin kerja yang dikonversi menjadi 90% (sembilan puluh persen).

Bagian Ketiga TPP Berdasarkan Disiplin Kerja

Pasal 21

- (1) Pemberian TPP berdasarkan disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b, diukur dengan mempertimbangkan tingkat kehadiran dan tingkat kedisiplinan.
- (2) Tingkat kehadiran dan tingkat kedisiplinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan indikator:
 - a. tidak masuk kerja pada bulan berjalan;
 - b. terlambat masuk kerja pada bulan berjalan;
 - c. tidak mengikuti:
 1. apel pagi senin;
 2. upacara hari kesadaran nasional;
 3. upacara pada hari kemerdekaan RI; atau
 4. upacara lainnya.

d. pulang

- d. pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan; dan
 - e. ketidakhadiran kerja tanpa keterangan atau sakit.
- (3) Presentase tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dicetak setiap bulan melalui aplikasi elektronik.

Bagian Keempat
Pencatatan Kehadiran

Pasal 22

- (1) Pencatatan kehadiran Pegawai datang dan pulang sesuai ketentuan jam kerja dilakukan dengan mengisi daftar hadir menggunakan aplikasi elektronik, kecuali aplikasi dimaksud mengalami kendala teknis yang dibuktikan dengan surat keterangan dari Sekretaris Daerah maka dapat dilakukan secara manual.
- (2) Pencatatan kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:
 - a. bagi Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas 5 (lima) hari kerja pengisian daftar hadir pada waktu:
 - 1. masuk kerja pada pukul 07.30 WITA;
 - 2. masuk kerja setelah jam istirahat pada pukul 13.00 WITA sampai dengan 13.30 WITA; dan
 - 3. pulang kerja pada pukul 16.00 WITA, kecuali hari Jumat dilakukan pada pukul 16.30 WITA.
 - b. bagi Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas lebih dari 5 (lima) hari kerja atau memberlakukan sistem jadwal jaga maka pengisian daftar hadir dilakukan menyesuaikan dengan waktu tugas/jaga; dan
 - c. apabila sistem absensi elektronik tidak mengakomodir pencatatan kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka dapat dibuktikan dengan surat tugas yang ditandatangani oleh atasan langsung dan disetujui oleh Kepala Perangkat Daerah, surat tugas wajib mencantumkan waktu mulai kerja dan waktu selesai kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengisian daftar hadir pada bulan ramadhan ditindaklanjuti dengan surat edaran Wali Kota.

Bagian Kelima
Pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai

Pasal 23

- (1) Faktor pengurang pemberian TPP dinyatakan dalam persen (%) dengan perhitungan:
 - a. Pegawai yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan sebesar 3% (tiga persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja;
 - b. Pegawai yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf B yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
 - c. setiap

- c. setiap tidak mengikuti upacara dikurangi 2% (dua persen) dari penilaian disiplin kerja;
 - d. Pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, diberikan pengurangan TPP sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf C yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
 - e. Pegawai yang belum melaksanakan kewajiban:
 - 1. tidak memenuhi kewajiban menyampaikan laporan harta kekayaan pejabat negara maka tidak dibayarkan TPP selama 1 (satu) bulan, dihitung pada bulan berikutnya;
 - 2. tidak memenuhi kewajiban menyampaikan laporan pajak tahunan, maka dibebani pengurangan TPP sebesar 10% (sepuluh persen) setiap bulan sampai yang bersangkutan memenuhi laporan dimaksud;
 - 3. mempunyai kewajiban menyelesaikan tuntutan perbendaharaan dan tuntutan ganti rugi, dan belum melaksanakan kewajibannya sesuai surat keterangan tanggung jawab mutlak dibebani pengurangan TPP sebesar 10% (sepuluh persen) yang dihitung sebagai pemenuhan dari kewajibannya yang dilakukan setiap bulan berikutnya sampai dengan yang bersangkutan memenuhi kewajibannya; dan
 - 4. tidak mengembalikan barang milik Daerah yang tidak lagi menjadi tanggung jawabnya dibebani pengurangan TPP sebesar 10% (sepuluh persen) pada setiap bulan berikutnya sampai yang bersangkutan memenuhi kewajibannya.
- (2) Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin sedang dengan ketentuan:
- a. pemotongan pemberian TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. pemotongan pemberian TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 - c. pemotongan pemberian TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (3) Pegawai yang tidak melaksanakan kewajiban:
- a. kewajiban menyusun laporan harta kekayaan pejabat negara bagi Pegawai yang berkewajiban menyusun laporan harta kekayaan pejabat negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. kewajiban melaporkan wajib pajak dalam bentuk surat pemberitahuan tahunan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. bagi Pegawai yang mempunyai kewajiban menyelesaikan tuntutan perbendaharaan dan tuntutan ganti rugi, telah melaksanakan kewajibannya sesuai surat keterangan tanggung jawab mutlak; dan
 - d. tidak mengembalikan atau menghilangkan barang milik Daerah yang menjadi tanggungjawabnya.

(4) Pegawai

- (4) Pegawai pada Perangkat Daerah yang tidak mencapai realisasi/penyerapan anggaran urutan 5 (lima) terendah pada saat dilakukan monitoring dan evaluasi kegiatan dan subkegiatan pembangunan per triwulan, diberikan pengurangan TPP sebesar 5% (lima persen) dari Nilai TPP yang diterima selama 1 (satu) bulan, yakni pada bulan berikutnya.
- (5) Pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dihitung berdasarkan realisasi anggaran per triwulan dibagi dengan anggaran kas triwulan berkenan dikalikan dengan 100% (seratus persen).
- (6) Pegawai pada Perangkat Daerah pengelola pendapatan asli Daerah yang tidak mencapai target penerimaan pendapatan asli Daerah tahapan per triwulan pada saat dilakukan monitoring dan evaluasi, maka diberikan pengurangan TPP sebesar 5% (lima persen) dari Nilai TPP yang diterima selama 1 (satu) bulan, yakni pada bulan berikutnya.
- (7) Pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dihitung berdasarkan realisasi pendapatan bulan berkenan dibagi dengan target bulan berkenan dikalikan dengan 100% (seratus persen).

Pasal 24

- (1) Pegawai yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan/bimbingan teknis yang dilaksanakan di Daerah dan/atau diluar Daerah dan dibuktikan secara administrasi berupa surat tugas atau dokumen lain, dianggap memenuhi pencapaian kinerja dan disiplin sehingga tidak dikenakan pengurangan TPP.
- (2) Pegawai yang melaksanakan cuti tahunan dan cuti sakit tidak dikenakan pengurangan TPP sepanjang memenuhi ketentuan minimal 15 (lima belas) hari kerja dan beban kerja normal minimal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam per bulan.

BAB VI PENGHITUNGAN TPP

Bagian Kesatu Penghitungan TPP Berdasarkan Produktivitas Kerja

Pasal 25

- (1) Penghitungan perolehan TPP berdasarkan produktivitas kerja adalah 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP per Kelas Jabatan dikalikan nilai aktivitas Pegawai.
- (2) Rumus penghitungan perolehan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran huruf D yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian

Bagian Kedua
Penghitungan TPP
Berdasarkan Disiplin Kerja

Pasal 26

- (1) Penghitungan perolehan TPP berdasarkan disiplin kerja adalah 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP per Kelas Jabatan dikurangi faktor pengurang ketidakhadiran Pegawai.
- (2) Rumus penghitungan perolehan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran huruf E yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Ketiga
Penghitungan TPP
dari Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pasal 27

- (1) Penghitungan TPP Pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin adalah besaran TPP berdasarkan produktivitas kerja ditambah TPP berdasarkan disiplin kerja dikalikan jumlah persentase pengurangan hukuman disiplin.
- (2) Rumus penghitungan TPP Pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran huruf F yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Keempat
Penghitungan TPP Akhir

Pasal 28

- (1) Penghitungan TPP akhir dilakukan dengan cara menjumlahkan TPP berdasarkan disiplin kerja dan TPP berdasarkan produktivitas kerja kemudian dikurangi dengan hasil penghitungan hukuman disiplin (jika ada), kewajiban pajak dan iuran jaminan kesehatan nasional sebesar 1% (satu persen).
- (2) Rumus penghitungan TPP akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran huruf G yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB VI
TATA CARA DAN PROSEDUR PEMBAYARAN

Bagian Kesatu
Tata Cara Pembayaran

Pasal 29

- (1) TPP dibayarkan setiap bulan secara langsung melalui bank pada rekening Pegawai berdasarkan usulan Perangkat Daerah.
- (2) Pembayaran

- (2) Pembayaran TPP dibayarkan mulai pada tanggal 5 pada bulan berikutnya.
- (3) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk pembayaran TPP pada bulan Desember, dinilai dan dihitung sampai dengan tanggal 24 Desember dan dibayarkan sebelum berakhirnya tahun anggaran.

Bagian Kedua
Prosedur Pembayaran

Pasal 30

- (1) Pembayaran TPP yang diterima setiap bulan adalah total akumulasi besaran hasil penilaian berdasarkan produktivitas kerja dan pencapaian disiplin kerja, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) dengan presentase masing-masing kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 setelah dilakukan pengurangan TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23.
- (2) TPP yang diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikurangi kewajiban membayar pajak penghasilan dan premi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Prosedur pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Kepala Perangkat Daerah melakukan verifikasi terhadap data usulan yang meliputi, surat pernyataan tanggung jawab mutlak, rekapitulasi disiplin kerja/tingkat kehadiran Pegawai, rekapitulasi produktivitas kerja Pegawai, dan daftar penerimaan TPP, yang divalidasi lebih lanjut oleh Badan sebelum diajukan kepada bendahara umum Daerah;
 - b. Kepala Perangkat Daerah mengajukan surat permohonan pembayaran TPP kepada bendahara umum Daerah dengan surat perintah membayar langsung dan dilampiri dengan:
 1. surat pernyataan tanggung jawab;
 2. surat pengantar hasil validasi Badan;
 3. rekapitulasi disiplin kerja/tingkat kehadiran Pegawai;
 4. rekapitulasi produktivitas kerja Pegawai;
 5. rekapitulasi perhitungan dan penerimaan TPP; dan
 6. hukuman disiplin pegawai.
 - c. Pejabat penatausahaan keuangan Perangkat Daerah melakukan verifikasi kelengkapan administrasi pengajuan surat perintah pembayaran/surat perintah membayar; dan
 - d. bendahara umum Daerah menerbitkan surat perintah pencairan dana atas pengajuan surat perintah pembayaran/surat perintah membayar untuk membayarkan TPP melalui rekening bank.

(4) Format

- (4) Format surat pernyataan tanggung jawab, surat pengantar hasil validasi Badan, rekapitulasi disiplin kerja/tingkat kehadiran Pegawai, rekapitulasi produktivitas kerja Pegawai dan rekapitulasi perhitungan dan penerimaan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, tercantum dalam Lampiran huruf H yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 31

- (1) Pegawai yang dimutasi karena diangkat, dipindahkan atau diberhentikan dalam jabatan manajerial, jabatan pelaksana atau jabatan fungsional, maka perhitungan dalam pemberian TPP sebagai berikut:
 - a. bagi Pegawai yang dimutasi karena diangkat, dipindahkan, atau diberhentikan dalam jabatan ditetapkan berdasarkan waktu keputusan dan/atau pelantikan pada atau sebelum tanggal 15 (lima belas) diberikan berdasarkan jabatan baru dan dibayarkan melalui Perangkat Daerah yang baru; dan
 - b. bagi Pegawai yang dimutasi karena diangkat, dipindahkan, atau diberhentikan dalam jabatan ditetapkan berdasarkan waktu keputusan dan/atau pelantikan setelah tanggal 15 (lima belas) diberikan berdasarkan jabatan sebelumnya dan dibayarkan melalui Perangkat Daerah yang sebelumnya.
- (2) Pegawai yang mengalami perubahan jabatan dan/atau Kelas Jabatan berdasarkan Keputusan dan/atau pelantikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka hasil perhitungan TPP untuk jabatan dan/atau kelas jabatan baru mulai berlaku pada bulan berikutnya.

BAB VIII PENGHENTIAN PEMBAYARAN TPP PEGAWAI

Pasal 32

- (1) Pemberian TPP bagi Pegawai dihentikan apabila:
 - a. pindah tugas keluar instansi Pemerintah Daerah; atau
 - b. meninggal dunia.
- (2) Penghentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terhitung mulai tanggal kepindahannya.
- (3) Penghentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terhitung sejak yang bersangkutan meninggal dunia.

BAB IX TAMBAHAN TPP BAGI PLT DAN PLH

Pasal 33

- (1) Pejabat yang merangkap sebagai Penjabat Wali Kota, menerima TPP sebesar 80% (delapan puluh persen) pada jabatan definitifnya.

- (2) Pejabat yang merangkap sebagai Plt atau 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.
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) TPP Pegawai tambahan bagi Pegawai yang merangkap sebagai Plt atau Plh atau Penjabat dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt atau Plh atau Penjabat.

BAB X TIM TPP

Pasal 34

- (1) Dalam rangka menjamin kelancaran, efesiensi, objektivitas dan pengawasan pelaksanaan pemberian TPP maka dibentuk Tim TPP.
- (2) Keanggotaan Tim TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur:
 - a. Sekretariat Daerah;
 - b. Inspektorat Daerah;
 - c. Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah;
 - d. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
 - e. Badan Keuangan Daerah; dan
 - f. Dinas Komunikasi dan Informatika.
- (3) Tim TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB XI MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 35

- (1) Tim TPP melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemberian TPP pada Perangkat Daerah.
- (2) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. rapat koordinasi yang dilaksanakan per triwulan; dan
 - b. rapat koordinasi yang dilaksanakan apabila terdapat hal yang diperlukan untuk dikoordinasikan lebih lanjut.
- (3) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan oleh Ketua Tim TPP kepada Wali Kota.

(4) Penjabaran

- (4) Penjabaran lebih lanjut mengenai tugas Tim TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Keputusan Wali Kota.

BAB XII PENGAWASAN TPP

Pasal 36

- (1) Selain dilakukan oleh Tim TPP, pengawasan terhadap pemberian TPP kepada Pegawai juga dilaksanakan melalui:
 - a. pengawasan melekat; dan
 - b. pengawasan fungsional.
- (2) Pengawasan melekat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan oleh setiap Kepala Perangkat Daerah dan atasan langsung Pegawai.
- (3) Pimpinan Perangkat Daerah dan atasan langsung Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib melakukan pengawasan terhadap pencapaian disiplin dan pencapaian kinerja setiap bulan kepada setiap pegawainya dan bertanggungjawab terhadap kebenaran hasil penilaiannya.
- (4) Pengawasan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII SANKSI

Pasal 37

- (1) Pegawai yang melanggar ketentuan Peraturan Wali Kota ini dikenakan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Kepala Perangkat Daerah menjatuhkan sanksi/hukuman disiplin terhadap:
 - a. Pegawai yang terbukti melakukan manipulasi, kecurangan atau perbuatan sejenis lainnya terhadap pencapaian disiplin kerja Pegawai;
 - b. Pemangku jabatan manajerial dan pejabat pengelola kepegawaian, yang bertanggung jawab terhadap pengendalian proses penilaian produktivitas kerja yang tidak melakukan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. pejabat dan/atau pengelola keuangan yang berhubungan langsung dengan penyelesaian administrasi pembayaran TPP yang tidak melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga mengakibatkan kekurangan, kelebihan, keterlambatan atau tidak terbayarkan TPP; dan
 - d. pengelola aplikasi yang terbukti melakukan manipulasi data sehingga mengakibatkan kekurangan, kelebihan dan keterlambatan pembayaran TPP.

BAB

BAB XIV
ALOKASI ANGGARAN

Pasal 38

- (1) Belanja TPP dibebankan pada APBD melalui komponen belanja operasi, jenis belanja Pegawai dan objek belanja TPP.
- (2) Belanja TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan melalui dokumen pelaksanaan anggaran Perangkat Daerah.
- (3) Persentase besaran belanja TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat ditinjau kembali setiap tahun anggaran atau pada perubahan anggaran.

Pasal 39

Setiap Perangkat Daerah menyusun dan mengajukan kebutuhan nyata anggaran TPP dalam rencana kerja anggaran untuk kebutuhan tahun anggaran berikutnya.

BAB XV
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 40

- (1) Dalam hal Kelas Jabatan dan/atau tidak tersedianya jabatan pada peta jabatan yang ditetapkan dalam Keputusan Wali Kota maka TPP Pegawai diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari Nilai TPP kelas jabatan terendah sesuai jenis jabatan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pegawai lingkup Pemerintah Daerah yang meninggal dunia, diberikan TPP 1 (satu) bulan berdasarkan tingkat *grade*-nya yang dibayarkan pada bulan berikutnya.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 41

Pada saat Peraturan Wali Kota Parepare ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Wali Kota Parepare Nomor 19 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Parepare (Berita Daerah Kota Parepare Tahun 2022 Nomor 19) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Parepare Nomor 24 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Parepare Nomor 19 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Parepare (Berita Daerah Kota Parepare Tahun 2023 Nomor 24);

b. Peraturan

- b. Peraturan Walikota Parepare Nomor 42 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Dokter Umum dan Dokter Gigi di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Parepare (Berita Daerah Kota Parepare Tahun 2017 Nomor 42); dan
- c. Peraturan Walikota Parepare Nomor 7 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Dokter Ahli, Dokter Gigi dan Dokter Umum Lingkup RSUD Andi Makassar Kota Parepare (Berita Daerah Kota Parepare Tahun 2017 Nomor 7),
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 42

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2026.

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

Ditetapkan di Parepare
pada tanggal 13 Maret 2026

WALI KOTA PAREPARE,

TTD

TASMING HAMID

Diundangkan di Parepare
pada tanggal 13 Maret 2026

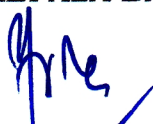
SEKRETARIS DAERAH KOTA PAREPARE,

TTD

AMARUN AGUNG HAMKA

BERITA DAERAH KOTA PAREPARE TAHUN 2026 NOMOR 3

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


NURWANA

LAMPIRAN
 PERATURAN WALI KOTA PAREPARE
 NOMOR: 3 TAHUN 2026
 TENTANG
 PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN
 PENGHASILAN PEGAWAI DI
 LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

A. RUMUS BESARAN *BASIC* TPP

<i>Basic</i> TPP	=	Besaran Tunjangan Kinerja BPK per Kelas Jabatan	x	Indeks Kapasitas Fiskal Daerah	x	Indeks Kemahalan Konstruksi	x	Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah
---------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------------	---	---

B. RUMUS PENGURANGAN TPP BAGI PEGAWAI YANG TERLAMBAT MASUK KERJA PADA BULAN BERJALAN

KETERLAMBATAN (TL)	LAMA KETERLAMBATAN	PERSENTASE PENGURANGAN
TL 1	s.d. <31 menit	0,5%
TL 2	31 menit s.d. <61 menit	1%
TL 3	61 menit s.d. <91 menit	1,25%
TL 4	≥ 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5%

C. RUMUS PENGURANGAN TPP BAGI PEGAWAI YANG PULANG KERJA SEBELUM WAKTUNYA PADA BULAN BERJALAN

PULANG SEBELUM WAKTU (PSW)	LAMA MENINGGALKAN PEKERJAAN SEBELUM WAKTUNYA	PERSENTASE PENGURANGAN
PSW 1	s.d. <31 menit	0,5%
PSW 2	31 menit s.d. <61 menit	1%
PSW 3	61 menit s.d. <91 menit	1,25%
PSW 4	≥ 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,55%

D. RUMUS PENGHITUNGAN PEROLEHAN TPP BERDASARKAN PRODUKTIVITAS KERJA

$\text{TPP berdasarkan produktivitas kerja} = (60\% \times \text{perhitungan besaran TPP}) \times \text{nilai aktivitas}$

E. RUMUS PENGHITUNGAN PEROLEHAN TPP BERDASARKAN DISIPLIN KERJA

$\text{TPP berdasarkan disiplin kerja} = (40\% \times \text{perhitungan besaran TPP}) - \sum \% \text{ faktor pengurang ketidakhadiran}$
--

F. RUMUS PENGHITUNGAN TPP PEGAWAI YANG MENDAPATKAN HUKUMAN DISIPLIN

$\text{Hukuman Disiplin} = \text{TPP Pegawai} \times \sum \% \text{ hukuman disiplin}$
--

G. RUMUS

G. RUMUS PENGHITUNGAN TPP AKHIR

TPP Akhir = (TPP berdasarkan disiplin kerja + TPP berdasarkan produktivitas kerja - Hukuman Disiplin) - Pajak - Iuran Premi BPJS (1%)

H. FORMAT SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB, SURAT PENGANTAR HASIL VALIDASI BADAN, REKAPITULASI DISIPLIN KERJA/TINGKAT KEHADIRAN PEGAWAI, REKAPITULASI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DAN REKAPITULASI PERHITUNGAN DAN PENERIMAAN TPP

1. FORMAT SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB

KOP NASKAH DINAS

SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB

Nomor :

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
NIP :

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. hasil penghitungan TPP sebagaimana dalam Daftar Penerima Tambahan Penghasilan Pegawai pada (nama Perangkat Daerah) Kota Parepare Bulan Tahun Anggaran telah dibuat dengan sebenar-benarnya.
2. kami bertanggung jawab penuh atas keabsahan Daftar Penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai dasar pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai.
3. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kelebihan atas pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai, kami bersedia menyetorkan kelebihan tersebut ke kas daerah.

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare,

KEPALA (nama Perangkat Daerah)

Pangkat
NIP.

2. SURAT PENGANTAR HASIL VALIDASI BADAN

KOP NASKAH DINAS

LEMBARAN VALIDASI PEMBAYARAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PENGAWAI (TPP)

NAMA SKPD :
BULAN :
TAHUN :

URUTAN	LAMPIRAN	VALID	TIDAK VALID
A	Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak		
B	Rekapitulasi Disiplin Kerja / Tingkat Kehadiran Pegawai (Bobot 40 %)		
C	Rekapitulasi Produktifitas Kerja Pegawai (Bobot 60 %)		
D	Hukuman Disiplin Pegawai		

KETERANGAN :

Parepare,

Di Validasi Oleh :

Di Supervisi Oleh :

Pangkat
NIP.

Pangkat
NIP.

MENGETAHUI
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SDM DAERAH KOTA PAREPARE

Pangkat
NIP.

3. REKAPITULASI

3. REKAPITULASI PRODUKTIVITAS KINERJA PEGAWAI (BOBOT 60%)

BULAN

OPD :

No	NIP	Nama	Jabatan	Golongan	Kelas Jabatan	Tunjangan Dasar	penilaian kinerja pegawai			Nilai Produktivitas
							rating hasil kerja	rating perilaku kerja	predikat kinerja	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.										
2.										

Parepare,
KEPALA BADAN/DINAS,

(.....)
Pangkat
NIP.

4. REKAPITULASI.....

4. REKAPITULASI DISIPLIN KERJA/TINGKAT KEHADIRAN PEGAWAI (BOBOT 40%)

BULAN

OPD :

No	NIP	Nama	Jabatan	Golongan	Kelas Jabatan	Tunjangan Dasar	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran	Tidak Apel/ Upacara (2%)	Nilai Disiplin Kinerja
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.										
2.										
3.										

Parepare,
KEPALA BADAN/DINAS,

(.....)
Pangkat
NIP.

5. REKAPITULASI

5. REKAPITULASI HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI

BULAN

OPD :

No	NIP	Nama	Golongan	Jabatan	Tidak melaporkan LHKPN	Tidak melaporkan SPT Pajak	TPTGR (10%)	Tidak mengembalikan aset BMD (10%)	Hukuman Disiplin Tingkat Sedang (25%)	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.										
2.										
3.										

Parepare,
KEPALA BADAN/DINAS,

(.....)
Pangkat
NIP.

6. REKAPITULASI

6. REKAPITULASI PERHITUNGAN DAN PENERIMAAN TPP PEGAWAI

BULAN

Nama Perangkat Daerah/Unit Kerja :

Bulan Tahun

No	NIP	Nama	Jabatan	Golongan	Kelas Jabatan	Tunjangan Dasar	TPP		P.O.L	Jumlah Kotor TPP	Denda				Total Denda	Total Diminta	Pengurangan		Jumlah TPP yang diterima	No. Rek Pegawai
							Nilai Produktivitas (bobot 60%)	Nilai Disiplin (bobot 40 %)			Hukuman Disipin	Realisasi P.A.D.	Realiasi Anggaran	BMD/ SPT/ TPTGR			PPH 21	BPJS (1%)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1.																				
2.																				
3.																				

Parepare,

KEPALA BADAN/DINAS,

(.....)

Pangkat


NIP.....

WALI KOTA PAREPARE,

TTD

TASMING HAMID

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



NURWANA