



**WALI KOTA SIBOLGA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**PERATURAN WALI KOTA SIBOLGA
NOMOR 77 TAHUN 2022**

TENTANG

**PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 38 TAHUN 2020
TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SIBOLGA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SIBOLGA,

- Menimbang** :
- a. bahwa terdapat beberapa ketentuan yang diatur dalam Peraturan Wali Kota Sibolga Nomor 38 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Sibolga sudah tidak sesuai dengan keadaan, yang salah satunya terkait dengan instrumen perhitungan tambahan penghasilan berdasarkan aspek produktifitas kerja dan aspek disiplin kerja, untuk itu perlu dilakukan perubahan;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Wali Kota Nomor 38 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Sibolga;
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 8 Drt. Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-Kota Besar Dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
 2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
8. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
11. 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);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 1781);
13. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Sibolga Tahun 2017 Nomor 13);

MEMUTUSKAN...

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN WALI KOTA SIBOLGA NOMOR 38 TAHUN 2020 TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SIBOLGA.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Wali Kota Sibolga Nomor 38 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Sibolga (Berita Daerah Kota Sibolga Tahun 2020 Nomor 263) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Sibolga Nomor 66 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Sibolga Nomor 38 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kota Sibolga Tahun 2020 Nomor 291) diubah, sebagai berikut :

1. diantara ayat (3) dan ayat (4) Pasal 7 disisip 1 (satu) ayat yakni ayat (3a), sehingga Pasal 7 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 7

- (1) TPP diberikan kepada Pegawai Pemerintah Kota Sibolga yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Sibolga atau Pegawai yang berasal dari luar Pemerintah Kota Sibolga yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kota Sibolga dengan status dipekerjakan berdasarkan Keputusan Pejabat Yang Berwenang.
- (2) Pegawai pindahan dari Kementerian/Lembaga Non Kementerian/Provinsi/ Kabupaten/Kota lain ke Pemerintah Kota Sibolga dan namanya telah tercantum dalam daftar gaji, akan diberikan TPP sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terhitung mulai bulan Januari tahun anggaran berikutnya.
- (3) TPP tidak diberikan kepada :
 - a. pegawai yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada Perangkat Daerah yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Sibolga;
 - b. pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberhentikan untuk sementara (dinonaktifkan) dan pegawai yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
 - c. pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Sibolga yang diperbantukan/dipekerjakan pada Instansi/Lembaga Negara dan/atau Lembaga lainnya di luar Pemerintah Kota Sibolga;

d. pegawai...

- d. pegawai yang diberikan cuti diluar tanggungan negara, dibebaskan tugas dari jabatannya karena melaksanakan tugas pengembangan kompetensi atau untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan
- e. dihapus.

(3a) TPP akan ditangguhkan apabila :

- a. pegawai yang tidak melaksanakan kewajiban sesuai dengan keputusan Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TPTGR);
- b. pegawai yang tidak melaksanakan pengembalian Barang Milik Daerah (BMD);
- c. pegawai yang belum melaporkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN); dan
- d. pegawai yang diduga oleh Tim Unit Pengendali Gratifikasi Pemerintah Kota Sibolga menerima Gratifikasi dari orang/perorangan.

(4) Khusus bagi guru PNS dan Pengawas Sekolah yang tidak mendapat tunjangan profesi pendidik dapat diberikan TPP berdasarkan prestasi kerja dan disiplin kerja.

(5) Dokter PNS yang bertugas di Rumah Sakit Umum Daerah dan memegang jabatan Direktur dan/ atau jabatan Pimpinan lainnya tetapi melaksanakan tugas pelayanan sebagai dokter, dapat memilih salah satu antara tambahan penghasilan untuk jabatan struktural atau tambahan penghasilan fungsional sesuai jenjang jabatan fungsional yang dimiliki.

(6) Dokter PNS yang telah selesai menjalankan tugas belajar spesialis dan belum ditempatkan dalam jabatan fungsional tertentu tetapi melaksanakan tugas layanan sebagai dokter spesialis diberikan tambahan penghasilan sesuai dengan jabatan fungsional tertentu dokter spesialis.

(7) Dokter CPNS yang melaksanakan tugas pelayanan sebagai dokter diberikan tambahan penghasilan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari besaran tambahan penghasilan sesuai dengan jabatan fungsional tertentu tingkat pertama.

(8) Calon PNS diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen) dari besaran TPP yang telah ditentukan.

2. Ketentuan Pasal 9 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 9

(1) Aspek produktivitas kerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), didasarkan pada 2 (dua) indikator :

- a. Penilaian Kinerja Pegawai; dan
- b. Ketepatan waktu penyampaian penilaian Kinerja Pegawai.

(2) Indikator...

- (2) Indikator penilaian Kinerja Pegawai memiliki bobot maksimal 50% (lima puluh persen) dengan rincian :
- a. Bobot 0% (nol persen) jika rata-rata Nilai Kinerja Pegawai lebih besar dari 82,00 dalam satu bulan;
 - b. Bobot 15% (lima belas persen) jika rata-rata Nilai Kinerja Pegawai lebih kecil dari atau sama dengan 82,00 dan lebih besar dari 70,00 dalam satu bulan;
 - c. Bobot 35% (tiga puluh lima persen) jika rata-rata Nilai Kinerja Pegawai lebih kecil dari atau sama dengan 69,00 dan lebih besar dari 50,00 dalam satu bulan; dan
 - d. Bobot 50% (lima puluh persen) jika rata-rata Nilai Kinerja Pegawai lebih kecil dari 50,00 dalam satu bulan.
- (3) Indikator ketepatan waktu penyampaian penilaian Kinerja Pegawai memiliki bobot maksimal 10% (lima persen) dengan rincian :
- a. Bobot 40% (empat puluh persen) jika penyampaian penilaian Kinerja pegawai dilakukan pada hari kerja, 5 (lima) hari sebelum akhir pada bulan penilaian;
 - b. Bobot 30% (tiga puluh persen) jika penyampaian pegawai dilakukan pada hari kerja, 3 (tiga) hari sebelum akhir pada bulan penilaian;
 - c. Bobot 20% (dua puluh persen) jika penyampaian pegawai dilakukan pada hari kerja, 3 (tiga) hari sebelum akhir pada bulan penilaian;
 - d. Bobot 10% (sepuluh persen) jika penyampaian penilaian sasaran kerja pegawai dilakukan pada hari kerja, 2 (dua) hari sebelum akhir pada bulan penilaian;
3. Ketentuan Pasal 10 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 10

- (1) Persentase aspek disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), didasarkan pada 4 (empat) indikator, yaitu :
- a. Ketepatan waktu masuk kerja;
 - b. Ketepatan waktu pulang kerja;
 - c. Kehadiran Apel Pagi;
 - d. Kehadiran Apel Sore;
 - e. Hukuman disiplin yang diterima.
- (2) Ketepatan waktu masuk kerja memiliki bobot maksimal 10% (sepuluh persen), dengan rincian :
- a. Bobot 5% (lima persen) jika akumulasi keterlambatan maksimum 30 (tiga puluh) menit dan/atau tidak mengikuti apel pagi sebanyak 3 kali dalam satu bulan;

b. bobot...

- b. Bobot 20% (dua puluh persen) jika akumulasi keterlambatan lebih dari 30 (tiga puluh) menit sampai 120 (seratus dua puluh menit) dan/atau tidak mengikuti apel pagi sebanyak 4 kali dalam satu bulan;
 - c. Bobot 30% (tiga puluh persen) jika akumulasi keterlambatan lebih dari 120 (seratus dua puluh) menit sampai 240 (dua ratus empat puluh) menit dan/atau tidak mengikuti apel pagi sebanyak 5 kali dalam satu bulan; dan
 - d. Bobot 45% (nol persen) jika akumulasi keterlambatan lebih dari 450 (empat ratus lima puluh) menit dan/atau tidak mengikuti apel pagi sebanyak 6 kali dalam satu bulan.
- (3) Ketepatan waktu pulang kerja, bobot maksimal 10% (sepuluh persen) dengan rincian :
- a. Bobot 5% (lima persen) jika akumulasi keterlambatan maksimum 30 (tiga puluh) menit tidak mengikuti apel pagi sebanyak 3 kali dalam satu bulan;
 - b. Bobot 20% (dua puluh persen) jika akumulasi keterlambatan lebih dari 30 (tiga puluh) menit sampai 120 (seratus dua puluh menit) tidak mengikuti apel pagi sebanyak 4 kali dalam satu bulan;
 - c. Bobot 30% (tiga puluh persen) jika akumulasi keterlambatan lebih dari 120 (seratus dua puluh) menit sampai 240 (dua ratus empat puluh) menit tidak mengikuti apel pagi sebanyak 5 kali dalam satu bulan; dan
 - d. Bobot 45% (empat puluh lima persen) jika akumulasi keterlambatan lebih dari 450 (empat ratus lima puluh) menit tidak mengikuti apel pagi sebanyak 6 kali dalam satu bulan.
- (4) Kehadiran apel pagi, bobot maksimal 10% (sepuluh persen) dengan rincian :
- a. Bobot ketidakhadiran dinilai dengan jumlah pemotongan sebesar Rp. 10.000,- (sepuluh ribu rupiah); dan
 - b. Ketidak hadiran di buktikan dengan absensi kehadiran manual pada saat apel pagi.
- (5) Kehadiran apel sore, bobot maksimal 10% (sepuluh persen) dengan rincian :
- c. Bobot ketidakhadiran dinilai dengan jumlah pemotongan sebesar Rp. 10.000,- (sepuluh ribu rupiah); dan
 - d. Ketidak hadiran di buktikan dengan absensi kehadiran manual pada saat apel sore.

- (6) Hukuman disiplin yang diterima sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan rincian :
 - a. bobot maksimal pemotongan 40% (empat puluh persen); dan
 - b. pengurangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dilaksanakan setelah penetapan penjatuhan hukuman disiplin oleh atasan langsung atau Tim Pemeriksa di lingkungan Pemerintah Kota Sibolga.
4. diantara Pasal 10 dan Pasal 11 disisipkan 1 (satu) Pasal yakni Pasal 10A, sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 10A

- (1) Ketentuan tentang bentuk dan format serta petunjuk teknis perhitungan besaran tambahan penghasilan Pegawai berdasarkan Instrumen Perhitungan TPP akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Wali Kota.
 - (2) Bentuk dan format sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan terhadap Pegawai yang memiliki jabatan tertentu dengan hari dan jam kerja tertentu dengan hari dan jam kerja khusus.
 - (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai bentuk dan format Pegawai yang memiliki jabatan tertentu disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan.
5. Ketentuan ayat (1) huruf b dan ayat (2) Pasal 12 diubah, sehingga Pasal 12 berbunyi sebagai berikut :

Pasal 12

- (1) Ketentuan waktu kerja pegawai bagi OPD yang melaksanakan Program 5 (lima) hari kerja dengan waktu bekerja selama 37 (tiga puluh tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit atau selama 2.250 (dua ribu dua ratus lima puluh) menit dalam seminggu, ditetapkan sebagai berikut :
 - a. hari Senin sampai dengan hari Kamis waktu kerja dimulai dari Pukul 07.30 WIB sampai dengan 16.00 WIB, dengan jeda waktu untuk istirahat siang selama 1 (satu) jam dimulai pada pukul 12.00 WIB hingga pukul 13.00 WIB;
 - b. hari Jum'at waktu kerja dimulai pada Pukul 07.30 WIB sampai dengan Pukul 16.30 WIB, dengan jeda waktu untuk istirahat siang selama 1 (satu) jam 30 (tiga puluh) menit dimulai pada pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.30 WIB; dan

- c. Apel Pagi dilaksanakan mulai Pukul 07.30 WIB dan Apel Sore dilaksanakan mulai Pukul 16.00 WIB, kecuali hari Jum'at Apel Sore dilaksanakan mulai Pukul 16.30 WIB.
- (2) Ketentuan waktu kerja pegawai bagi OPD yang melaksanakan Program 6 (enam) hari kerja dengan waktu bekerja selama 37 (tiga puluh tujuh) jam dan 30 (tiga puluh) menit atau selama 2.250 (Dua Ribu Dua Ratus Lima Puluh) menit dalam seminggu ditetapkan :
 - a. hari Senin sampai dengan hari Kamis waktu kerja dimulai dari Pukul 07.30 WIB sampai dengan 15.00 WIB, dengan jeda waktu untuk istirahat siang selama 1 (satu) jam dimulai pada pukul 12.00 WIB hingga pukul 13.00 WIB;
 - b. hari Jum'at waktu kerja dimulai pada Pukul 07.30 WIB sampai dengan Pukul 15.00 WIB, dengan jeda waktu untuk istirahat siang selama 1 (satu) jam 30 (tiga puluh) menit dimulai pada pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.30 WIB;
 - c. hari Sabtu waktu kerja dimulai pada Pukul 07.30 WIB sampai dengan Pukul 13.00 WIB; dan
 - d. Apel Pagi dilaksanakan mulai Pukul 07.30 WIB dan untuk Apel Sore dilaksanakan sesuai dengan pengaturan khusus yang ditetapkan oleh Kepala OPD.
 - (3) Ketentuan waktu kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan pada saat bulan suci Ramadhan yang akan diatur lebih lanjut dalam Surat Edaran Pejabat Pembina Kepegawaian dan/atau Sekretaris Daerah dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - (4) Ketentuan waktu kerja pegawai dan waktu perekaman kehadiran dengan menggunakan alat/mesin khusus untuk OPD yang menyelenggarakan pelayanan publik yang menerapkan kerja shift atau penugasan kerja khusus diatur lebih lanjut dalam Keputusan yang ditandatangani oleh kepala OPD, dengan ketentuan jumlah jam kerja tidak boleh kurang dari 37 (tiga puluh tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit atau 2.250 (Dua Ribu Dua Ratus Lima Puluh) menit dalam seminggu.

Pasal II

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sibolga
pada tanggal 01 Agustus 2022

WALI KOTA SIBOLGA,

dto.

JAMALUDDIN POHAN

Diundangkan di Sibolga
pada tanggal 01 Agustus 2022

SEKRETARIS DAERAH KOTA SIBOLGA,

dto.

MHD. YUSUF BATUBARA

BERITA DAERAH KOTA SIBOLGA TAHUN 2022 NOMOR 423

Salinan sesuai dengan aslinya

Pj. KEPALA BAGIAN HUKUM,



GABE TOBANG SIPAHUTAR, S.H.
NIP. 19810705 200804 1 001