

# WALIKOTA SEMARANG

PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN WALIKOTA SEMARANG

NOMOR 80 TAHUN 2020

TENTANG

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SEMARANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka memberikan pengaturan yang lebih rinci dan jelas terkait pemberian tambahan penghasilan kepada PNS yang mendapatkan tugas tambahan sebagai Pelaksana Tugas (Plt), PNS mutasi masuk ke Kota Semarang, PNS yang melakukan pelanggaran Kode etik dan PNS yang terkena hukuman disiplin, maka Peraturan Walikota Semarang Nomor 46 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Semarang Nomor 84 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Semarang Nomor 46 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang, perlu ditinjau kembali;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka perlu menetapkan Peraturan Walikota Semarang tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat, dan Daerah Istimewa Jogjakarta;
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
9. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3079);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 1992 tentang Pembentukan Kecamatan di Wilayah Kabupaten-Kabupaten Daerah Tingkat II Purbalingga, Cilacap, Jepara, dan Kendal serta Penataan Kecamatan di Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang dalam Wilayah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 89);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 85, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5016);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pemberian dan Pemanfaatan Insentif Pemungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 119, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5161);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2016 tentang Tata Cara Tuntutan Ganti Kerugian Negara/Daerah Terhadap Pegawai Negeri Bukan Bendahara Atau Pejabat Lain (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5943);
16. 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);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
16. 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);
17. 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);
18. Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2009 tentang Tambahan Penghasilan bagi Guru Pegawai Negeri Sipil;
19. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);

20. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2007 Nomor 1 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 1) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 5 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2013 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 83);
21. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2016 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 114);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
23. Peraturan Walikota Semarang Nomor 40 Tahun 2020 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2020 Nomor 40);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota Semarang ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Semarang.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Semarang.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Semarang.
5. Perangkat Daerah adalah unsur Pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

6. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat BKPP adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Kota Semarang.
9. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang.
10. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan di Kota Semarang.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi Negara.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi Pemerintah.
13. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
15. Eselon adalah tingkatan jabatan struktural pada satuan kerja yang dipangku oleh seorang PNS.
16. Pelaksana Tugas yang selanjutnya disebut Plt adalah Pejabat yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap.
17. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN adalah daftar seluruh harta kekayaan Penyelenggara Negara yang dituangkan di dalam formulir LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).
18. Kerugian Negara/Daerah adalah kekurangan uang, surat berharga, dan barang, yang nyata dan pasti jumlahnya sebagai akibat perbuatan melawan hukum baik sengaja maupun lalai.
19. Tuntutan Ganti Kerugian adalah suatu proses tuntutan yang dilakukan terhadap pegawai negeri bukan bendahara atau pejabat lain dengan tujuan untuk memulihkan Kerugian Daerah.
20. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah non kementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga non struktural.
21. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
22. Koordinator Satuan Pendidikan Kecamatan adalah unit kerja non struktural yang bertugas melakukan koordinasi layanan administrasi pada satuan pendidikan di wilayah kerja kecamatan.
23. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan kepada ASN yang didasarkan pada capaian kinerja pegawai.
24. Capaian Kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja.
25. Prestasi Kerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

26. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai.
27. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
28. Penilaian Prestasi Kerja Elektronik yang selanjutnya disebut E-Kin adalah aplikasi yang memuat mekanisme penilaian prestasi kerja pegawai melalui sistem elektronik.
29. Pejabat Penilai adalah atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural eselon IV b atau pejabat lain yang ditentukan.
30. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.
31. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
32. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
33. Cuti PNS yang selanjutnya disingkat dengan cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
34. Tugas Belajar adalah tugas yang diberikan oleh Walikota Semarang kepada Pegawai Negeri Sipil lingkungan Pemerintah Daerah untuk mengikuti pendidikan pada suatu lembaga pendidikan atau lembaga lain di dalam atau di luar negeri, yang sebagian atau seluruhnya dilakukan di dalam dan di luar pengorganisasian Pemerintah Daerah dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan bidang studi atau ilmu atau keahlian yang telah ditentukan dengan menggunakan biaya Pemerintah Republik Indonesia, Pemerintah Negara Asing, Badan Internasional atau Badan Non Pemerintah lainnya.
35. PNS yang diperbantukan adalah PNS yang melaksanakan tugas di luar instansi induknya yang gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.
36. PNS yang dipekerjakan adalah PNS yang melaksanakan tugas di luar instansi induknya yang gaji dan hak-hak kepegawaiannya dibebankan pada instansi induknya.
37. Uang Tunggu adalah uang yang diberikan kepada PNS, yang tidak atas kemauan sendiri diberhentikan dengan hormat dari pekerjaannya karena tidak cakap, sakit, dan/atau tenaganya untuk sementara waktu tidak diperlukan.
38. Masa Persiapan Pensiun atau Bebas Tugas adalah waktu yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang akan mencapai batas usia pensiun sebelum diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun.
39. Keterangan yang sah adalah pemberitahuan/keterangan tertulis yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian.
40. Insentif Pungutan Pajak dan Retribusi yang selanjutnya disebut insentif adalah Tambahan Penghasilan yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja tertentu dalam melaksanakan pemungutan Pajak dan Retribusi.
41. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Semarang.

## BAB II KRITERIA PEMBERIAN TPP

### Pasal 2

- (1) TPP di lingkungan Pemerintah Kota Semarang terdiri dari:
  - a. TPP berdasarkan prestasi kerja; dan
  - b. TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya.
- (2) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada ASN yang terdiri dari:
  - a. PNS dan CPNS; dan
  - b. PPPK.
- (3) TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada pejabat dan ASN yang melaksanakan tugas pemungutan pajak daerah.
- (4) Pejabat dan ASN yang melaksanakan tugas pemungutan pajak daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah pejabat dan ASN yang bertugas dalam rangkaian kegiatan mulai dari penghimpunan data objek dan subjek pajak, penentuan besarnya pajak yang terutang sampai kegiatan penagihan pajak kepada Wajib Pajak serta pengawasan penyeterannya, termasuk koordinator pengelolaan keuangan daerah.

### Pasal 3

- (1) Pemberian TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a, dengan pertimbangan:
  - a. kelompok jabatan;
  - b. SKP; dan
  - c. perilaku kerja.
- (2) Pemberian TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b, dengan pertimbangan tercapainya kinerja tertentu dalam melaksanakan pemungutan pajak.
- (3) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan secara bulanan.
- (4) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan setiap triwulan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Pasal 4

Kelompok Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a terdiri dari:

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Walikota ini meliputi Sekretaris Daerah, Asisten, Eselon II.b dan Staf Ahli;
- b. Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Walikota ini terdiri atas:
  1. Jabatan Administrator meliputi Eselon III.a dan III.b;
  2. Jabatan Pengawas meliputi Eselon IV.a dan Eselon IV.b; dan
  3. Jabatan Pelaksana meliputi Pelaksana Golongan I, Pelaksana Golongan II, Pelaksana Golongan III, Pelaksana Golongan IV, Koordinator Administrasi (Kormin), Koordinator Satuan Pendidikan (Korsatpen), CPNS Golongan I, CPNS Golongan II, dan CPNS Golongan III.

- c. Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Walikota ini meliputi, JF Golongan II, JF Golongan III, JF Golongan IV, JF (Pengawas Pemerintahan/Auditor Pertama), JF (Pengawas Pemerintahan/Auditor Muda), JF (Pengawas Pemerintahan/Auditor Madya), Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah, Guru dengan Tunjangan Profesi Guru/Guru bersertifikasi Golongan II, Guru dengan Tunjangan Profesi Guru/Guru bersertifikasi Golongan III, Guru dengan Tunjangan Profesi Guru/Guru bersertifikasi Golongan IV, Guru yang tidak mendapatkan Tunjangan Profesi Guru/Guru non sertifikasi Golongan II, Guru yang tidak mendapatkan Tunjangan Profesi Guru/Guru non sertifikasi Golongan III, dan Guru yang tidak mendapatkan Tunjangan Profesi Guru/Guru non sertifikasi Golongan IV.

#### Pasal 5

Kriteria Penilaian Sasaran Kerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b diberikan kepada pegawai dengan mempertimbangkan tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai atau hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai.

#### Pasal 6

- (1) Kriteria Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c meliputi aspek:
- a. orientasi pelayanan yang diberikan kepada pegawai melalui pengamatan oleh pejabat penilai serta dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing mengenai pemberian pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain;
  - b. integritas yang diberikan kepada pegawai melalui pengamatan oleh pejabat penilai serta dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing mengenai kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi;
  - c. komitmen yang diberikan kepada pegawai melalui pengamatan oleh pejabat penilai serta dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing mengenai kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
  - d. disiplin yang diberikan kepada pegawai melalui pengamatan oleh pejabat penilai serta dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing mengenai kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin;
  - e. kerjasama yang diberikan kepada pegawai melalui pengamatan oleh pejabat penilai serta dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing mengenai kemauan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyesuaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya; dan



- f. kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai melalui pengamatan oleh pejabat penilai serta dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing mengenai kemampuan dan kemauan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.
- (2) Kriteria Kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas.

#### Pasal 7

- (1) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diberikan dengan kriteria:
- b. nilai Prestasi Kerja = 91-100, Penerimaan TPP 100 %;
  - c. nilai Prestasi Kerja = 86-90, Penerimaan TPP 95 %;
  - d. nilai Prestasi Kerja = 81-85, Penerimaan TPP 90 %;
  - e. nilai Prestasi Kerja = 76-80, Penerimaan TPP 85 %;
  - f. nilai Prestasi Kerja = 61-75, Penerimaan TPP 75 %;
  - g. nilai Prestasi Kerja = 51-60, Penerimaan TPP 50 %; dan
  - h. nilai Prestasi Kerja = ≤ 50, Penerimaan TPP 0 %.
- (2) Penilaian SKP dan perilaku kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan ketentuan melaksanakan tugas paling sedikit 15 (lima belas) hari kalender dalam 1 (satu) bulan.

#### Pasal 8

Besaran pemberian TPP kepada PNS dan CPNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf a dan PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf b tercantum dalam Lampiran Peraturan Walikota ini.

#### Pasal 9

- (1) TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3) diberikan dalam bentuk insentif pajak daerah.
- (2) Sekretaris Daerah dan ASN di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang dapat memilih TPP berdasarkan pertimbangan kelompok jabatan dan prestasi kerja atau TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.
- (3) Kriteria dan pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 10

ASN yang tidak berhak menerima TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a adalah:

- a. berstatus masa persiapan pensiun/bebas tugas;
- b. berstatus penerima uang tunggu;
- c. ASN yang diberhentikan sementara karena ditahan oleh pihak yang berwajib, diangkat menjadi komisioner atau anggota Lembaga Non Struktural/Pejabat Negara/Kepala Desa;
- d. ASN yang mengajukan banding administratif atas penjatuhan hukuman disiplin berupa pemberhentian sebagai ASN;
- e. cuti di luar tanggungan negara;
- f. cuti bersalin anak ketiga atau seterusnya;
- g. cuti besar lebih dari 15 (lima belas) hari;
- h. cuti alasan penting lebih dari 15 (lima belas) hari;
- i. cuti sakit lebih dari 1,5 (satu setengah) tahun;

- j. tingkat capaian penilaian Prestasi Kerja bulanan di bawah 50% (lima puluh persen);
- k. tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang sah selama 5 (lima) hari atau lebih dalam 1 (satu) bulan;
- l. tidak membuat/mengumpulkan SKP tahunan dan bulanan pada bulan berjalan dan akan mendapatkan TPP apabila telah mengumpulkan pada bulan tersebut; dan
- m. pejabat penilai yang tidak melakukan penilaian Prestasi Kerja tahunan terhadap bawahan/ASN yang menjadi tanggung jawabnya.

### BAB III PEMOTONGAN TPP

#### Pasal 11

- (1) Pemotongan TPP bagi ASN didasarkan atas pertimbangan kehadiran dalam pelaksanaan hari kerja.
- (2) Pengenaan potongan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dari persentase TPP yang diterima berdasarkan penilaian prestasi kerja sebelum dikurangi pajak.
- (3) Persentase pemotongan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sebagaimana berikut:
  - a. 1% (satu persen) bagi ASN yang tidak hadir mengikuti apel atau upacara atau meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa keterangan yang sah;
  - b. 1% (satu persen) bagi ASN yang menerima surat tindak lanjut penegakan disiplin;
  - c. 2,5% (dua koma lima persen) per hari kerja bagi ASN yang cuti alasan penting atau cuti besar kurang dari 15 (lima belas) hari;
  - d. 5% (lima persen) bagi pejabat pimpinan tinggi pratama, Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah dan Camat tidak mengikuti rapat kedinasan yang dipimpin oleh Walikota, Wakil Walikota dan Sekretaris Daerah tanpa keterangan yang sah;
  - e. 5% (lima persen) bagi ASN yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja, yang dihitung secara kumulatif selama 30 (tiga puluh) menit dan berlaku kelipatannya dalam 1 (satu) bulan;
  - f. 5% (lima persen) pada pemberian TPP bulan berikutnya bagi pejabat administrator dan pengawas selaku pejabat penilai yang melakukan penilaian prestasi kerja bawahan tidak sesuai ketentuan;
  - g. 7,5% (tujuh koma lima persen) bagi ASN yang tidak masuk kerja dengan tanpa keterangan per hari kerja;
  - h. 10% (sepuluh persen) bagi penyelenggara negara (wajib lapor LHKPN) yang belum menyampaikan LHKPN setelah melebihi batas waktu penyampaian, sampai dengan yang bersangkutan menyampaikan LHKPN dimaksud;
  - i. 10% (sepuluh persen) pada pemberian TPP bulan berikutnya bagi pejabat pimpinan tinggi pratama selaku atasan pejabat penilai yang dalam melakukan penilaian prestasi kerja bawahan tidak sesuai ketentuan;
  - j. 50% (lima puluh persen) bagi ASN cuti sakit lebih dari 10 (sepuluh) hari kerja pada bulan berkenaan;
  - k. 50% (lima puluh persen) bagi ASN yang melakukan pelanggaran kode etik; dan
  - l. 50% (lima puluh persen) bagi ASN yang melaksanakan tugas belajar sampai dengan dinyatakan lulus.

- (4) Selain ketentuan pemotongan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Walikota berdasarkan kewenangannya dapat melakukan pemotongan TPP dengan pertimbangan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dikecualikan dari pemotongan TPP apabila:
  - a. cuti sakit dengan surat keterangan dokter paling lama 10 (sepuluh) hari kerja (akumulasi) dengan ketentuan capaian nilai prestasi kerja tidak kurang dari 50% (lima puluh persen) pada bulan berkenaan;
  - b. cuti tahunan;
  - c. cuti bersalin untuk persalinan anak pertama dan kedua;
  - d. mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat);
  - e. melaksanakan perjalanan dinas luar daerah/negeri dan melaksanakan tugas kedinasan; dan
  - f. menjalani karantina/isolasi/*Work From Home* terkait pandemi COVID-19 berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### BAB IV PEMBERHENTIAN TPP

##### Pasal 12

- (1) TPP tidak diberikan dengan ketentuan:
  - a. tidak diberikan selama 3 (tiga) bulan kepada CPNS yang sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
  - b. tidak diberikan selama 1 (satu) bulan kepada ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
  - c. tidak diberikan selama 2 (dua) bulan kepada ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang;
  - d. tidak diberikan selama 4 (empat) bulan kepada ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat; dan
  - e. tidak diberikan selama 1 (satu) bulan kepada ASN yang melakukan kecurangan dalam pelaksanaan presensi dengan alat finger print, QR Code maupun secara manual.
- (2) Hukuman disiplin tingkat ringan, hukuman disiplin tingkat sedang dan hukuman disiplin tingkat berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d berdasarkan ketentuan perundang-undangan.
- (3) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) termasuk ASN yang dikenakan Tuntutan Ganti Kerugian Negara/Daerah dan Gratifikasi.
- (4) Penghentian pemberian TPP sebagaimana dimaksud ayat (1) terhitung pada bulan berikutnya sejak keputusan hukuman disiplin diserahkan dan telah berkekuatan hukum tetap.

#### BAB V MEKANISME PENGAJUAN DAN PEMBAYARAN TPP

##### Pasal 13

- (1) Setiap ASN menyusun SKP dan realisasi tahunan serta bulanan pada aplikasi E-Kin.
- (2) Pejabat Penilai memberikan penilaian atas prestasi kerja bawahannya melalui aplikasi E-Kin.
- (3) Setiap ASN mengunggah Prestasi Kerja tahunan dan SKP tahunan yang telah dinilai oleh Pejabat Penilai pada aplikasi e-SISDM.

#### Pasal 14

- (1) Untuk pengajuan dan pembayaran TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1), dengan melampirkan dokumen:
  - a. rekapitulasi kehadiran apel dan/atau upacara selama 1 (satu) bulan;
  - b. daftar perhitungan TPP berdasarkan penilaian persentase komponen disiplin dan kinerja selama 1 (satu) bulan;
  - c. daftar pembayaran TPP selama 1 (satu) bulan; dan
  - d. data dukung penunjang berupa daftar hadir, surat ijin, surat keterangan sakit dari dokter, surat cuti, surat tugas, surat keputusan hukuman disiplin dan keterangan lainnya ke BKPP.
- (2) Kepala Perangkat Daerah bertanggung jawab terhadap dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang telah diverifikasi oleh pejabat yang berwenang di masing-masing Perangkat Daerah, dikirim ke BKPP paling lambat tanggal 5 bulan berikutnya.
- (4) Dokumen pengajuan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang telah diperiksa dan telah sesuai/tidak ada kesalahan dibuatkan rekomendasi/salinan dokumen TPP yang diparaf dan ditandatangani oleh Pejabat yang menangani pada BKPP.

#### Pasal 15

- (1) Permintaan pembayaran TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1), diajukan oleh Perangkat Daerah kepada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya untuk diterbitkan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D).
- (2) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diterima paling lambat tanggal 15 setiap bulannya dan apabila jatuh pada hari libur maka pembayaran dimajukan satu hari sebelumnya.

### BAB VI TPP KETIGA BELAS DAN TPP THR

#### Pasal 16

- (1) Selain TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, kepada ASN di lingkungan Pemerintah Kota Semarang termasuk ASN yang melaksanakan tugas pemungutan pajak daerah dapat diberikan TPP ketiga belas dan TPP THR.
- (2) TPP ketiga belas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan paling cepat pada bulan penerimaan peserta didik baru sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) TPP THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan paling cepat 10 (sepuluh) hari kerja sebelum tanggal Hari Raya Idul Fitri sesuai penetapan Pemerintah.

#### Pasal 17

- (1) TPP ketiga belas dan TPP THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 diberikan dengan dasar perhitungan ketercapaian kinerja pada bulan sebelumnya.
- (2) Dalam hal perhitungan ketercapaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada, dapat menggunakan perhitungan pada bulan TPP terakhir diterima.

- (3) TPP ketiga belas dan TPP THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 diberikan kepada ASN yang sudah bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Semarang paling singkat 1 (satu) tahun.
- (4) TPP ketiga belas dan TPP THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 diberikan berdasarkan kemampuan keuangan daerah.

## BAB VII KETENTUAN LAIN-LAIN

### Pasal 18

- (1) ASN yang diperbantukan/dipekerjakan yang tidak menerima TPP/Tunjangan Kinerja (Tukin) dari instansi pemerintah yang mempekerjakannya maka mendapatkan TPP Pemerintah Kota Semarang.
- (2) ASN yang diperbantukan/dipekerjakan, apabila TPP/Tunjangan Kinerjanya lebih kecil dari TPP Pemerintah Kota Semarang, maka diberikan TPP sebesar selisih antara TPP Pemerintah Kota Semarang sesuai golongan/jabatan dikurangi TPP/Tukin yang diterima dari instansi pemerintah yang mempekerjakannya.
- (3) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibuktikan dengan surat keterangan pembayaran TPP/Tukin dari Pimpinan Instansi yang mempekerjakannya.
- (4) Apabila memperoleh TPP/Tukin yang lebih besar dari pada TPP Pemerintah Kota Semarang maka tidak diberikan TPP.

### Pasal 19

- (1) Plt dapat diberikan TPP apabila melaksanakan tugas pada Jabatan meliputi:
  - a. Pimpinan Tinggi Pratama;
  - b. Administrator; dan
  - c. Pengawas.
- (2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Plt yang menjabat paling singkat 1 bulan kalender terhitung tanggal 1 sampai dengan akhir bulan berkenaan.
- (3) Besaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan sebesar:
  - a. 50% (lima puluh persen) bagi Plt pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah dan Camat;
  - b. 35% (tiga puluh lima persen) bagi Plt pada Jabatan Administrator setara Eselon III.a;
  - c. 30% (tiga puluh persen) bagi Plt pada Jabatan Administrator setara Eselon III.b;
  - d. 40% (empat puluh persen) bagi Plt pada Jabatan Lurah; dan
  - e. 25% (dua puluh lima persen) bagi Plt pada Jabatan Pengawas setara Eselon IV.
- (4) Besaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan dari TPP jabatan Plt yang bersangkutan.
- (5) TPP Plt sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diberikan untuk 1 (satu) pelaksanaan tugas jabatan.

### Pasal 20

PNS yang menduduki jabatan Pengawas, Kepala Sekolah, dan Guru bersertifikasi diberikan TPP selain Tunjangan Profesi Guru sesuai peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 21

PNS yang diberhentikan dari jabatan struktural karena perampingan organisasi diberikan TPP dengan besaran setara Eselon sebelum perampingan struktur organisasi.

#### Pasal 22

- (1) PNS yang diberi tugas tambahan sebagai Koordinator Satuan Pendidikan Kecamatan pada Dinas Pendidikan Kota Semarang diberikan TPP dengan besaran setara Eselon IV.a.
- (2) PNS yang diberi tugas tambahan sebagai Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat pada Dinas Kesehatan Kota Semarang diberikan TPP dengan besaran setara Eselon IV.a.
- (3) PNS yang diberi tugas tambahan sebagai Pelaksana Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat pada Dinas Kesehatan Kota Semarang diberikan TPP dengan besaran setara Eselon IV.b.

#### Pasal 23

- (1) PNS yang diangkat atau dipindahkan (mutasi/promosi) dan diberhentikan dari dan dalam jabatan struktural atau jabatan fungsional/pelaksana sampai dengan tanggal 15 (lima belas), maka pemberian TPP jabatan struktural atau jabatan fungsional/jabatan pelaksana yang baru diberikan pada bulan keputusan pengangkatan/pemindahan ditetapkan.
- (2) PNS yang diangkat atau dipindahkan (mutasi/promosi) dan diberhentikan dari dan dalam jabatan struktural atau jabatan fungsional/pelaksana setelah tanggal 15, maka TPP pemberian TPP jabatan struktural atau jabatan fungsional/jabatan pelaksana yang baru diberikan pada bulan berikutnya.

#### Pasal 24

- (1) PNS atau CPNS yang mutasi masuk dari luar instansi Pemerintah Kota Semarang diberikan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran TPP sesuai golongan/jabatan selama 1 (satu) tahun.
- (2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan:
  - a. mutasi masuk sampai dengan tanggal 15 diberikan pada bulan berikutnya setelah keputusan penempatan ditetapkan; dan
  - b. mutasi masuk setelah tanggal 15 diberikan pada bulan kedua setelah keputusan penempatan ditetapkan.

#### Pasal 25

- (1) Pengawas pada Satuan Pendidikan atau Guru yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan jabatan dan sudah menjalani pemberhentian TPP selama 4 (empat) bulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf d, selanjutnya diberikan TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari besaran TPP sesuai golongan selama 2 (dua) tahun.
- (2) Pengawas pada Satuan Pendidikan yang tidak menerima tunjangan profesi dan/atau nama lain yang sejenis diberikan TPP sebesar 75 % (tujuh puluh lima persen) dari besaran TPP sesuai golongan.

#### Pasal 26

- (1) PNS atau CPNS yang meninggal dunia masih mendapatkan TPP 1 (satu) bulan penuh, pada bulan yang bersangkutan meninggal dunia.
- (2) PNS atau CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan surat keterangan kematian/akta kematian.

### BAB VIII PENGANGGARAN

#### Pasal 27

Pemberian TPP dibebankan pada APBD Pemerintah Kota Semarang.

#### Pasal 28

Pemberian TPP dilaksanakan dalam batas anggaran sebagaimana tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran pada masing-masing Perangkat Daerah.

#### Pasal 29

Jika anggaran TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 kurang, dapat dipenuhi melalui:

- a. anggaran perubahan tahun berkenaan; dan/atau
- b. anggaran tahun berikutnya.

### BAB IX MONITORING DAN EVALUASI

#### Pasal 30

- (1) Pemerintah Daerah dalam rangka pengawasan dan pengendalian pemberian dan pemberhentian TPP dapat membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
  - a. rapat dan kunjungan lapangan oleh tim; dan/atau
  - b. rapat koordinasi tim dengan Perangkat Daerah yang terkait.
- (3) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan oleh Tim Monitoring dan Evaluasi kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

#### Pasal 31

- (1) Kebijakan pemberian TPP yang diatur dalam Peraturan Walikota ini dievaluasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan APBD dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang meliputi:
  - a. besaran setiap peringkat jabatan;
  - b. tata cara verifikasi dan permintaan TPP;
  - c. pelaksanaan pembayaran; dan
  - d. kebenaran usulan pemberian TPP.

**BAB X  
KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 32**



Dengan diterbitkannya Peraturan Walikota ini, maka Peraturan Walikota Semarang Nomor 46 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2019 Nomor 46) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Nomor 84 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Semarang Nomor 46 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2019 Nomor 85), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

**Pasal 33**

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2021.


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

Ditetapkan di Semarang  
pada tanggal 10 Desember 2020

  
WALIKOTA SEMARANG  
  
HENDRAR PRIHADI

Diundangkan di Semarang  
pada tanggal 10 Desember 2020

SEKRETARIS DAERAH KOTA SEMARANG,

  
ISWAR AMINUDDIN

BERITA DAERAH KOTA SEMARANG TAHUN 2020 NOMOR 80



LAMPIRAN  
 PERATURAN WALIKOTA SEMARANG  
 NOMOR 80 TAHUN 2020  
 TENTANG  
 TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
 BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI  
 LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA  
 SEMARANG

BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
 BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG

A. SEKRETARIAT DAERAH, SEKRETARIAT DPRD, DINAS, BADAN, SATPOL PP DAN  
 KECAMATAN

NO	PEJABAT / PEGAWAI	BESARNYA TPP PER BULAN
1	Sekretaris Daerah	Rp.32.000.000
2	Asisten	Rp.25.000.000
3	Eselon II.b	Rp.22.000.000
4	Staf Ahli	Rp.20.000.000
5	Eselon III.a	Rp.14.500.000
6	Eselon III.b	Rp.13.500.000
7	Eselon IV.a	Rp. 9.000.000
8	Eselon IV.b	Rp. 7.000.000
9	Fungsional/Pelaksana Golongan IV	Rp. 6.500.000
10	Fungsional/Pelaksana Golongan III	Rp. 6.000.000
11	Fungsional/Pelaksana Golongan II	Rp. 4.500.000
12	Fungsional/Pelaksana Golongan I	Rp. 4.000.000
13	Pengawas Sekolah	Rp. 2.800.000
14	Kepala Sekolah	Rp. 2.800.000
15	Kormin	Rp. 6.500.000
16	Guru Bersertifikasi Golongan IV	Rp. 2.250.000
17	Guru Bersertifikasi Golongan III	Rp. 2.000.000
18	Guru Bersertifikasi Golongan II	Rp. 1.750.000
19	Guru Non Sertifikasi Golongan IV	Rp. 2.700.000
20	Guru Non Sertifikasi Golongan III	Rp. 2.450.000
21	Guru Non Sertifikasi Golongan II	Rp. 2.000.000

**B. INSPEKTORAT**

NO	PEJABAT / PEGAWAI	BESARNYA TPP PER BULAN
1	Eselon II.b	Rp.24.500.000
2	Eselon III.a ( Sekretaris )	Rp.16.500.000
3	Eselon III.a ( Inspektur Pembantu Wilayah )	Rp.16.250.000
4	Eselon IV.a	Rp.10.000.000
5	JF (Pengawas Pemerintahan/Auditor Madya)	Rp.10.500.000
6	JF (Pengawas Pemerintahan/Auditor Muda)	Rp. 7.750.000
7	JF (Pengawas Pemerintahan/Auditor Pertama)	Rp. 7.000.000
8	Fungsional/Pelaksana Golongan IV	Rp. 6.900.000
9	Fungsional/Pelaksana Golongan III	Rp. 6.750.000
10	Fungsional/Pelaksana Golongan II	Rp. 5.000.000
11	Fungsional/Pelaksana Golongan I	Rp. 4.250.000

**C. RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**

NO	PEJABAT / PEGAWAI	BESARNYA TPP PER BULAN
1	Eselon II.b	Rp.15.000.000
2	Eselon III.a	Rp. 9.750.000
3	Eselon III.b	Rp. 9.000.000
4	Eselon IV.a	Rp. 6.200.000
5	Fungsional/Pelaksana Golongan IV	Rp. 4.500.000
6	Fungsional/Pelaksana Golongan III	Rp. 4.000.000
7	Fungsional/Pelaksana Golongan II	Rp. 3.000.000
8	Fungsional/Pelaksana Golongan I	Rp. 2.500.000

**D. CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL**

1	CPNS Golongan III	Rp. 3.000.000
2	CPNS Golongan II	Rp. 2.250.000
3	CPNS Golongan I	Rp. 2.000.000

**E. PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA**

PPPK	Rp. 2.000.000
------	---------------

  
WALIKOTA SEMARANG  
  
HENDRAR PRIHADI