



**SALINAN**

**WALI KOTA SEMARANG**  
PROVINSI JAWA TENGAH  
PERATURAN WALI KOTA SEMARANG  
NOMOR 89 TAHUN 2023  
TENTANG

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA  
BERDASARKAN PERTIMBANGAN OBJEKTIF LAINNYA BERUPA INSENTIF  
PEMUNGUTAN PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI DAERAH  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
WALI KOTA SEMARANG,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintah yang memiliki kinerja dan dedikasi yang tinggi serta untuk mendorong serta memberikan motivasi dalam rangka optimalisasi pemungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, diperlukan tambahan penghasilan yang dapat mendorong produktivitas kerja dan kesejahteraan pegawai;
  - b. bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 6 Peraturan Wali kota Semarang Nomor 86 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah, maka perlu mengatur Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Pertimbangan Objektif Lainnya Berupa Insentif Pemungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang;
- Mengingat :
1. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45);

2. 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) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6409);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1975 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3079);
7. 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);
8. 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);

9. 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);
10. 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);
11. 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);
12. 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);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Displin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
14. 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) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 8 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2023 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 158);
15. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2022 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 152);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 62 Tahun 2020 tentang Penugasan Pegawai Negeri Sipil Pada Instansi Pemerintah dan Di Luar Instansi Pemerintah;
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 546);
19. Peraturan Wali kota Semarang Nomor 86 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2023 Nomor 86);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA BERDASARKAN PERTIMBANGAN OBJEKTIF LAINNYA BERUPA INSENTIF PEMUNGUTAN PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota 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. Wali Kota adalah Wali Kota Semarang.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Semarang.
5. Perangkat Daerah adalah unsur Pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang yang selanjutnya disingkat Bapenda adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan pemungutan pajak daerah.
7. Instansi pemungut retribusi daerah adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan pemungutan retribusi daerah.
8. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah Kota Semarang.

9. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Kota Semarang.
11. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang.
12. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah di Kota Semarang.
13. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah sekelompok jabatan tinggi pada Instansi Pemerintah.
14. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
15. 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 tanggung jawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan dan digunakan sebagai dasar penggajian.
16. Pelaksana Tugas yang selanjutnya disebut Plt adalah Pejabat yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap.
17. Pelaksana Tugas Harian yang selanjutnya disebut Plh. adalah Pejabat yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan sementara.
18. 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.
19. Laporan Harta Kekayaan Aparatur Negara yang selanjutnya disebut LHKAN adalah laporan harta kekayaan yang wajib disampaikan baik berupa LHKPN maupun SPT Tahunan.
20. Kerugian Daerah adalah kekurangan uang, surat berharga, dan barang, yang nyata dan pasti jumlahnya sebagai akibat perbuatan melawan hukum baik sengaja maupun lalai.

21. Tuntutan Ganti Kerugian adalah suatu proses tuntutan yang dilakukan terhadap pegawai negeri bukan bendahara atau pejabat lain dengan tujuan untuk memulihkan Kerugian Daerah.
22. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan kepada ASN yang didasarkan pada capaian kinerja pegawai.
23. Evaluasi Kinerja Organisasi adalah hasil evaluasi yang dilakukan oleh tim penilai kinerja organisasi atas capaian Kinerja Organisasi.
24. Capaian Kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja.
25. Penilaian Kinerja Elektronik yang selanjutnya disebut E-Kin adalah aplikasi yang memuat mekanisme penilaian kinerja pegawai melalui sistem elektronik.
26. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung pegawai ASN yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
27. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai ASN yang melanggar ketentuan peraturan disiplin Pegawai ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
28. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
29. Cuti Pegawai PNS yang selanjutnya disingkat dengan cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
30. Mutasi adalah pemindahan dan pengangkatan pegawai dalam pangkat dan Jabatan tertentu, yang didasarkan atas prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang telah ditetapkan untuk Jabatan itu serta syarat lainnya.
31. Penugasan adalah penugasan PNS untuk melaksanakan tugas pada Instansi Pemerintah dan di luar Instansi Pemerintah selain instansi induknya dalam jangka waktu tertentu.
32. 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.
33. Keterangan yang sah adalah pemberitahuan/keterangan tertulis yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian.

34. Insentif Pemungutan Pajak dan Retribusi yang selanjutnya disebut insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja tertentu dalam melaksanakan pemungutan pajak dan retribusi.
35. Pemungutan adalah suatu rangkaian kegiatan mulai dari penghimpunan data objek dan subjek pajak atau retribusi, penentuan besarnya pajak atau retribusi yang terutang sampai kegiatan penagihan pajak atau retribusi kepada Wajib Pajak atau Wajib Retribusi serta pengawasan penyeterannya.
36. Pajak Daerah, yang selanjutnya disebut Pajak adalah kontribusi wajib kepada Daerah yang terutang oleh orang pribadi atau Badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan Daerah bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.
37. Retribusi Daerah yang selanjutnya disebut Retribusi, adalah pungutan Daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan orang pribadi atau Badan.
38. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Semarang.
39. TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya adalah TPP yang diberikan kepada ASN yang melakukan pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah.

#### Pasal 2

Pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya dilaksanakan berdasarkan asas kepatutan, dan rasionalisme disesuaikan dengan besarnya tanggungjawab, kebutuhan, serta karakteristik dan kondisi objektifitas daerah.

#### Pasal 3

Pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya bertujuan untuk meningkatkan:

- a. kinerja instansi;
- b. semangat kerja bagi pejabat atau pegawai instansi;
- c. pendapatan daerah; dan
- d. pelayanan kepada masyarakat.

BAB II  
KRITERIA PEMBERIAN TPP  
BERDASARKAN PERTIMBANGAN OBJEKTIF LAINNYA  
Pasal 4

- (1) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan dalam bentuk insentif pajak daerah atau insentif retribusi daerah.
- (2) Pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan pada kelas jabatan.
- (3) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Wali Kota yang mengatur kelas jabatan.
- (4) Dalam hal terdapat nama jabatan yang belum ditetapkan kelas jabatannya dan/atau tidak tersedianya kotak/wadah jabatan tersebut pada peta jabatan, TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan sesuai dengan kelas jabatan yang sejenis/setara.

Pasal 5

- (1) TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya diberikan kepada:
  - a. Pejabat dan Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pemungutan pajak daerah; atau
  - b. Pejabat dan Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pemungutan retribusi daerah.
- (2) Pejabat dan pegawai ASN yang melaksanakan tugas pemungutan pajak dan retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pejabat dan pegawai ASN yang bertugas dalam rangkaian kegiatan mulai dari penghimpunan data objek dan subjek pajak atau retribusi, penentuan besarnya pajak atau retribusi yang terutang sampai kegiatan penagihan pajak atau retribusi kepada Wajib Pajak atau Wajib Retribusi serta pengawasan penyeterannya, termasuk koordinator pengelolaan keuangan daerah.
- (3) Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. PNS;
  - b. CPNS; dan
  - c. PPPK.
- (4) Sekretaris Daerah selaku koordinator pengelolaan keuangan daerah dapat memilih TPP berdasarkan pertimbangan beban kerja atau TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.
- (5) Pegawai ASN di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang dapat memilih TPP berdasarkan pertimbangan beban kerja atau TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a.



- (6) Pejabat dan Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pemungutan retribusi daerah menerima TPP berdasarkan pertimbangan beban kerja dan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b.
- (7) Pejabat dan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menerima TPP berdasarkan pertimbangan beban kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 6

- (1) Pemberian TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), dengan pertimbangan tercapainya kinerja tertentu dalam melaksanakan pemungutan pajak daerah atau retribusi daerah.
- (2) Kinerja tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pencapaian target penerimaan pajak daerah atau retribusi daerah.
- (3) Pencapaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah tercapainya target penerimaan pajak daerah atau retribusi daerah secara triwulanan yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (4) Target sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah tahapan penerimaan pajak daerah atau retribusi daerah secara triwulanan yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (5) Pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan setiap triwulan pada awal triwulan berikutnya.
- (6) Dalam hal target penerimaan pajak daerah atau retribusi daerah pada akhir tahun anggaran telah tercapai atau terlampaui, tetapi pembayaran TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat dilakukan pada tahun anggaran berkenaan, maka pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan pada tahun anggaran berikutnya yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 7

Pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya setiap triwulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diberikan dengan mekanisme sebagai berikut:

- a. apabila pada akhir triwulan I realisasi mencapai target atau lebih, TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan pada awal triwulan II;

- b. apabila pada akhir triwulan I realisasi kurang dari target, TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya tidak diberikan pada awal triwulan II;
- c. apabila pada akhir triwulan II realisasi mencapai target atau lebih, TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan untuk triwulan I yang belum dibayarkan dan triwulan II;
- d. apabila pada akhir triwulan II realisasi kurang dari target, TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya triwulan II belum dibayarkan pada awal triwulan III;
- e. apabila pada akhir triwulan III realisasi mencapai target atau lebih, TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan pada awal triwulan IV;
- f. apabila pada akhir triwulan III realisasi kurang dari target, TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya tidak diberikan pada awal triwulan IV;
- g. apabila pada akhir triwulan IV realisasi sesuai target atau lebih, TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan untuk triwulan yang belum dibayarkan; dan
- h. apabila pada akhir triwulan IV realisasi kurang dari target triwulan IV tapi melebihi target triwulan III, TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan untuk triwulan III dan triwulan sebelumnya yang belum dibayarkan.

BAB III  
BESARAN TPP  
BERDASARKAN PERTIMBANGAN OBJEKTIF LAINNYA  
Pasal 8

- (1) Besaran pembayaran TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya untuk setiap bulannya dikelompokkan berdasarkan realisasi penerimaan pajak daerah atau retribusi daerah tahun anggaran sebelumnya dengan ketentuan:
  - a. di bawah Rp1.000.000.000.000,00 (satu triliun rupiah), paling tinggi 6 (enam) kali gaji pokok dan tunjangan yang melekat;
  - b. Rp1.000.000.000.000,00 (satu triliun rupiah) sampai dengan Rp2.500.000.000.000,00 (dua triliun lima ratus milyar rupiah), paling tinggi 7 (tujuh) kali gaji pokok dan tunjangan yang melekat; dan
  - c. di atas Rp 2.500.000.000.000,00 (dua triliun lima ratus milyar rupiah), sampai dengan Rp 7.500.000.000.000,00 (tujuh triliun lima ratus milyar rupiah), paling tinggi 8 (delapan) kali gaji pokok dan tunjangan yang melekat.

- (2) Apabila dalam realisasi pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat sisa lebih, harus disetorkan ke kas daerah sebagai penerimaan daerah.
- (3) Alokasi besaran TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (4) Penerima dan besaran TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berdasarkan alokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah pemungut pajak daerah atau retribusi daerah.

BAB IV  
PEMOTONGAN TPP  
PERTIMBANGAN OBJEKTIF LAINNYA BERDASARKAN  
INDIKATOR DISIPLIN  
Pasal 9

- (1) Pemotongan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya pegawai ASN didasarkan atas pertimbangan kehadiran dalam pelaksanaan hari kerja.
- (2) Pengenaan potongan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dari persentase TPP yang diterima berdasarkan penilaian kinerja sebelum dipotong pajak.
- (3) Persentase pemotongan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud ayat (1) dihitung sebagaimana berikut :
  - a. 0,5% (nol koma lima persen) bagi pegawai ASN yang tidak hadir dan/atau tidak melakukan presensi saat apel;
  - b. 0,5% (nol koma lima persen) per hari bagi pegawai ASN yang tidak melaksanakan presensi masuk kerja atau presensi pulang kerja tetapi diberikan surat keterangan dari Kepala Perangkat Daerah atau pejabat lain yang ditunjuk;
  - c. 1% (satu persen) per hari bagi pegawai ASN yang tidak melaksanakan presensi masuk kerja atau presensi pulang kerja tanpa surat keterangan dari Kepala Perangkat Daerah atau pejabat lain yang ditunjuk;
  - d. 1% (satu persen) bagi pegawai ASN yang tidak melaksanakan *briefing* internal;
  - e. 2,5% (dua koma lima persen) per hari kerja bagi pegawai ASN yang cuti besar kurang dari 15 (lima belas) hari pada bulan berkenaan;
  - f. 2,5% (dua koma lima persen) per hari kerja bagi pegawai ASN yang cuti alasan penting lebih dari 10 (sepuluh) hari pada bulan berkenaan;

- g. 2,5% (dua koma lima persen) per hari bagi pegawai ASN yang tidak melaksanakan presensi masuk kerja atau presensi pulang kerja lebih dari 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) bulan;
- h. 2,5% (dua koma lima persen) bagi pegawai 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;
- i. 2,5% (dua koma lima persen) bagi pegawai ASN yang belum melengkapi data pribadi melalui SISDM setelah melebihi batas waktu yang diberikan oleh BKPP, sampai dengan yang bersangkutan menyampaikan data dimaksud;
- j. 2,5% (dua koma lima persen) bagi pegawai ASN yang tidak hadir dan/atau tidak melakukan presensi saat apel terpusat atau upacara;
- k. 3% (tiga persen) per hari bagi pegawai ASN tidak melaksanakan presensi masuk kerja dan presensi pulang kerja tetapi diberikan surat keterangan dari Kepala Perangkat Daerah atau pejabat lain yang ditunjuk dengan melampirkan rincian aktivitas kerja harian yang dilaksanakan pada hari tersebut;
- l. 5% (lima persen) bagi pegawai ASN yang meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa keterangan yang sah;
- m. 5% (lima persen) bagi pegawai ASN yang menerima surat tindak lanjut penegakan disiplin;
- n. 5% (lima persen) per hari bagi pegawai ASN yang tidak melaksanakan presensi masuk kerja dan presensi pulang kerja lebih dari 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) bulan dengan melampirkan rincian aktivitas kerja harian yang dilaksanakan pada hari tersebut;
- o. 5% (lima persen) bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah dan Camat tidak mengikuti rapat kedinasan yang dipimpin oleh Wali Kota, Wakil Wali Kota dan Sekretaris Daerah tanpa keterangan yang sah;
- p. 5% (lima persen) pada pemberian TPP bulan berikutnya bagi pejabat penilai kinerja yang melakukan penilaian evaluasi kinerja bulanan bawahan dan validasi aktivitas kerja harian tidak sesuai ketentuan;
- q. 5% (lima persen) pada pemberian TPP bulan berikutnya bagi pegawai ASN yang belum melunasi terhadap tuntutan ganti rugi setelah jangka waktu terlampaui sampai dengan kewajiban dinyatakan selesai;

- r. 5% (lima persen) bagi kuasa pengguna barang, pejabat penatausahaan barang, pengurus barang yang tidak menyampaikan laporan tahunan barang milik daerah paling lambat bulan Februari tahun berikutnya sampai dengan yang bersangkutan menyampaikan laporan dimaksud;
- s. 5% (lima persen) bagi Perangkat Daerah yang tidak memasukkan rencana umum pengadaan (RUP) pada sistem informasi rencana umum pengadaan (SIRUP) pada akhir Januari sampai Perangkat Daerah yang bersangkutan memasukkan Rencana Umum Pengadaan (RUP);
- t. 5% (lima persen) bagi pegawai ASN yang belum menyampaikan LHKAN setelah melebihi batas waktu penyampaian, sampai dengan yang bersangkutan menyampaikan LHKAN dimaksud;
- u. 10% (sepuluh persen) bagi atasan yang lalai memverifikasi aktivitas harian bawahannya;
- v. 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;
- w. 10% (sepuluh persen) bagi Kepala Perangkat Daerah selaku pengguna barang yang tidak menyampaikan laporan tahunan barang milik daerah paling lambat bulan Februari tahun berikutnya sampai dengan yang bersangkutan menyampaikan laporan dimaksud;
- x. 10% (sepuluh persen) bagi pembantu pengelola barang, pengurus barang pengelola, pembantu pengurus barang pengelola yang tidak menyampaikan laporan tahunan barang milik daerah paling lambat bulan Februari tahun berikutnya sampai dengan yang bersangkutan menyampaikan laporan dimaksud;
- y. 10% (sepuluh persen) selama 3 (tiga) bulan bagi pegawai ASN yang tidak melaporkan penerimaan/penolakan gratifikasi sejak adanya laporan dari inspektorat;
- z. 15% (lima belas persen) bagi pegawai ASN yang tidak masuk kerja dengan tanpa keterangan per hari kerja;
- aa. 20% (dua puluh persen) bagi pegawai ASN yang melakukan kesalahan presensi;
- bb. 50% (lima puluh persen) bagi pegawai ASN cuti sakit lebih dari 10 (sepuluh) hari kerja pada bulan berkenaan; dan
- cc. 50% (lima puluh persen) bagi pegawai ASN yang melakukan pelanggaran kode etik.

- (3) Selain ketentuan Pemotongan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) Wali Kota berdasarkan kewenangannya dapat melakukan pengurangan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya dengan pertimbangan tertentu berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pemotongan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf m dibuktikan dengan surat keterangan dari pimpinan Perangkat Daerah atau pejabat yang ditunjuk.
- (5) Pemotongan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf aa diberikan bagi ASN yang kekurangan jam kerja lebih dari 4 (empat) jam dikarenakan kesalahan dalam melakukan presensi dengan dibuktikan surat keterangan dari pimpinan Perangkat Daerah atau pejabat yang ditunjuk.
- (6) Dikecualikan dari pemotongan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana pada ayat (1) apabila :
  - a. cuti sakit dengan surat keterangan dokter paling lama 10 (sepuluh) hari kerja pada bulan berkenaan;
  - b. cuti sakit karena kecelakaan kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. cuti tahunan;
  - d. cuti alasan penting kurang dari 10 (sepuluh) hari;
  - e. cuti bersalin untuk persalinan anak pertama dan kedua;
  - f. mengikuti pendidikan dan pelatihan; dan
  - g. melaksanakan perjalanan dinas dalam/luar daerah/negeri dan melaksanakan tugas kedinasan yang dibuktikan dengan surat tugas.
- (7) Perjalanan dinas dalam daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf g yang dapat melakukan presensi di luar lokasi kerja tetap diwajibkan melaksanakan presensi selama bertugas di wilayah Kota Semarang.

BAB V  
PENGHENTIAN PEMBAYARAN TPP  
BERDASARKAN PERTIMBANGAN OBJEKTIF LAINNYA  
Pasal 10

- (1) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya tidak diberikan dengan ketentuan:
  - a. PNS yang berstatus masa persiapan pensiun/bebas tugas;
  - b. PNS yang berstatus penerima uang tunggu;
  - c. PNS yang diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga non struktural/pejabat negara/kepala desa;

- d. pegawai ASN yang diberhentikan sementara karena ditahan oleh pihak yang berwajib;
  - e. pegawai ASN yang mengajukan banding administratif atas penjatuhan hukuman disiplin berupa pemberhentian sebagai pegawai ASN;
  - f. PNS yang cuti di luar tanggungan negara;
  - g. pegawai ASN yang cuti bersalin anak ketiga atau seterusnya;
  - h. PNS yang cuti besar lebih dari 15 (lima belas) hari;
  - i. PNS yang cuti alasan penting lebih dari 10 (sepuluh) hari
  - j. PNS yang cuti sakit lebih dari 18 (delapan belas) bulan;
  - k. pegawai ASN yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang sah selama 3 (tiga) hari atau lebih dalam 1 (satu) bulan;
  - l. pegawai ASN yang tidak menyusun SKP tahunan/ evaluasi Kinerja bulanan;
  - m. pegawai ASN yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang sah selama 10 (sepuluh) hari kerja berturut-turut tidak diberikan TPP pada bulan berikutnya sampai diterbitkannya keputusan penjatuhan hukuman disiplin;
  - n. pejabat penilai yang tidak melakukan penilaian kinerja tahunan terhadap bawahan/pegawai ASN yang menjadi tanggung jawabnya;
  - o. pegawai ASN yang melakukan kecurangan dalam pelaksanaan presensi elektronik, *online* maupun secara manual serta memalsukan data dukung tidak diberikan TPP selama 1 (satu) bulan;
  - p. Pegawai ASN yang tidak melaksanakan presensi masuk dan pulang lebih dari 10 (sepuluh) hari kerja;
  - q. CPNS yang sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan tidak diberikan selama 3 (tiga) bulan;
  - r. pegawai ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan tidak diberikan selama 1 (satu) bulan;
  - s. pegawai ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang tidak diberikan selama 2 (dua) bulan; dan
  - t. pegawai ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat tidak diberikan selama 4 (empat) bulan.
- (2) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf p, huruf q, huruf r, dan huruf s berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) termasuk pegawai ASN yang terbukti melakukan gratifikasi.
- (4) Penghentian pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud ayat (2) terhitung pada bulan berikutnya setelah berlakunya keputusan hukuman disiplin.

BAB VI  
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 11

- (1) CPNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf b diberikan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari besaran sesuai jabatan.
- (2) PPPK yang baru diangkat diberikan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebesar 50% (lima puluh persen) selama 1 (satu) tahun.
- (3) Besaran pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah pemungut pajak daerah atau retribusi daerah.
- (4) Pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berdasarkan surat pernyataan melaksanakan tugas.

Pasal 12

- (1) Pegawai ASN yang mendapatkan penugasan ke instansi Pemerintah Kota Semarang diberikan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sesuai kelas jabatannya.
- (2) Pegawai ASN yang mendapatkan penugasan keluar instansi Pemerintah Kota Semarang diberikan TPP oleh instansi penerima.
- (3) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan kepada Pegawai ASN luar Pemerintah Kota Semarang yang ditugaskan sebagai Jabatan Tinggi Pratama/ Jabatan Administrator/ Jabatan Pengawas.

Pasal 13

Pejabat fungsional hasil dari penyetaraan jabatan maka diberikan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya dengan besaran setara Pejabat Pengawas dengan kelas jabatan 9 (sembilan).

Pasal 14

- (1) PNS yang dipindahkan (mutasi/promosi) dan diberhentikan dari dan dalam jabatan struktural atau jabatan fungsional/pelaksana sebelum tanggal 15 (lima belas) bulan berkenaan, maka pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya jabatan struktural atau jabatan fungsional/jabatan pelaksana yang baru diberikan berdasarkan evaluasi kinerja bulan berkenaan.



- (2) PNS yang dipindahkan (mutasi/promosi) dan diberhentikan dari dan dalam jabatan struktural atau jabatan fungsional/pelaksana sejak tanggal 15 (lima belas) bulan berkenaan, maka pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya jabatan struktural atau jabatan fungsional/jabatan pelaksana yang baru diberikan berdasarkan evaluasi kinerja bulan berikutnya.

#### Pasal 15

- (1) PNS yang mutasi masuk dari luar instansi Pemerintah Kota Semarang diberikan besaran TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sesuai kelas jabatan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. 50% (lima puluh lima persen) selama 1 (satu) tahun; dan
  - b. 100% (seratus persen) pada tahun berikutnya.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk bagi lulusan sekolah kedinasan yang penempatan pertama kali di pemerintah kota Semarang.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung saat penerimaan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya pertama kali.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berlaku bagi Pegawai ASN mutasi yang diangkat dalam jabatan pengawas/administrator/JPT Pratama.
- (5) Pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diberikan berdasarkan penilaian kinerja bulan berikutnya sejak yang bersangkutan ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

#### Pasal 16

- (1) Plt. atau Plh. dapat diberikan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya apabila melaksanakan tugas pada Jabatan meliputi:
  - a. Pimpinan Tinggi Pratama;
  - b. Administrator; dan
  - c. Pengawas.
- (2) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Plt. atau Plh. yang menjabat paling singkat 1 (satu) bulan kalender pada jabatan dan Perangkat Daerah yang sama.
- (3) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada Plt. atau Plh. yang menjabat paling singkat 30 (tiga puluh) hari kalender.

- (4) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya Plt. atau Plh. sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diberikan untuk 1 (satu) pelaksanaan tugas jabatan.
- (5) Besaran TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sebesar 20% (dua puluh persen) dihitung dari TPP jabatan Plt. atau Plh. yang bersangkutan.
- (6) PNS yang diberi tugas sebagai Plt. atau Plh. yang lebih tinggi dari jabatannya hanya menerima TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya pada Jabatan yang tertinggi.
- (7) Pemberian TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya Plt. atau Plh. dibayarkan oleh Perangkat Daerah sesuai penugasannya berdasarkan kemampuan keuangan daerah.
- (8) Bagi pejabat yang diberi tugas sebagai Plt. atau Plh. tetap diberikan pemotongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3).

#### Pasal 17

- (1) Pegawai ASN yang meninggal dunia kinerjanya diperhitungkan 1 (satu) bulan penuh dan diberikan TPP Penghargaan pada bulan berikutnya sejak yang bersangkutan meninggal dunia.
- (2) Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan surat keterangan kematian/akta kematian.

### BAB VII

#### PENGANGGARAN

#### Pasal 18

TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya dibebankan pada APBD.

#### Pasal 19

- (1) Besaran TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya ditetapkan sebesar 5% (lima persen) dari rencana penerimaan pajak dan retribusi dalam tahun anggaran berkenaan untuk tiap jenis pajak dan retribusi.
- (2) Pemberian besaran TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam batas anggaran sebagaimana tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Bapenda.
- (3) Dalam hal anggaran TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dapat dipenuhi, maka dapat dilaksanakan melalui:
  - a. Anggaran perubahan tahun berkenaan; dan/atau
  - b. Anggaran tahun berikutnya.

BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP  
Pasal 20

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, maka Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 19 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Aparatur Sipil Negara berdasarkan Pertimbangan Objektif Lainnya berupa Insentif Pemungutan Pajak Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2022 Nomor 19) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 67 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Semarang Nomor 19 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Aparatur Sipil Negara berdasarkan Pertimbangan Objektif Lainnya berupa Insentif Pemungutan Pajak Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2022 Nomor 67) , dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 21

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 Semarang.

Ditetapkan di Semarang  
pada tanggal 28 Desember 2023  
WALI KOTA SEMARANG,

ttd

HEVEARITA GUNARYANTI RAHAYU

Diundangkan di Semarang  
pada tanggal 28 Desember 2023  
SEKRETARIS DAERAH  
KOTA SEMARANG,

ttd

ISWAR AMINUDDIN

BERITA DAERAH KOTA SEMARANG TAHUN 2023 NOMOR 89

Salinan sesuai dengan aslinya  
Plt.KEPALA BAGIAN HUKUM  
SEKRETARIAT DAERAH KOTA SEMARANG



Diah Supartiningtias, SH, M.Kn  
Pembina Tingkat I  
NIP. 196710231994012001