



SALINAN

BERITA DAERAH KOTA BIMA

NOMOR : 742

TAHUN 2022

SERI :

WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN WALIKOTA BIMA
NOMOR 5 TAHUN 2022

TENTANG

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUP
PEMERINTAH KOTA BIMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BIMA,

- Menimbang: a. bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki dasar hukum, pedoman kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam serta berlaku menyeluruh bagi Aparatur Sipil Negara, sehingga diharapkan dapat meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja, dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintah Kota Bima;
- b. bahwa sesuai ketentuan Pasal 21 huruf a dan Pasal 80 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil berhak mendapat tunjangan kinerja yang dibayarkan sesuai pencapaian kinerja
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, maka pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai ASN ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintah Kota Bima;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Bima di Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4188);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 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);
4. 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);
 5. 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 Karya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Karya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4614);
 8. 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);
 9. 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);
 10. 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);
 11. 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);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6718);
 13. Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2009 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Guru Pegawai Negeri Sipil;
 14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana

telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
16. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima (Lembaran Daerah Kota Bima Tahun 2016 Nomor 183, Tambahan Lembaran Daerah Kota Bima Nomor 88) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima (Lembaran Daerah Kota Bima Tahun 2020 Nomor 230, Tambahan Lembaran Daerah Kota Bima Nomor 103);
17. Peraturan Walikota Bima Nomor 20 Tahun 2020 tentang Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Bima (Berita Daerah Kota Bima Tahun 2020 Nomor 567) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Bima Nomor 47 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Bima Nomor 20 Tahun 2020 tentang Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Bima (Berita Daerah Kota Bima Tahun 2021 Nomor 679);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA.

BAB I KETENTUAN UMUM Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bima.
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 Bima.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Bima.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat dengan BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Bima.
9. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai ASN dalam rangka meningkatkan kesejahteraan selain gaji pokok dan tunjangan lainnya yang sah sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
10. Pelaksana tugas yang selanjutnya disebut Plt adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi mandat/ditunjuk untuk melaksanakan tugas rutin dari pejabat struktural definitif yang tidak dapat melaksanakan tugas karena berhalangan tetap.
11. Basic TPP adalah dasar perhitungan TPP yang didasarkan pada parameter tertentu meliputi Kelas Jabatan, Indeks Kapasitas Fiskal Daerah, Indeks Kemahalan Konstruksi, Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
12. Tunjangan Profesi Guru adalah tunjangan yang diberikan kepada Guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.
13. Tambahan Penghasilan Guru adalah sejumlah uang yang diberikan kepada Guru pegawai negeri sipil daerah yang belum bersertifikat pendidik yang memenuhi kriteria sebagai penerima tambahan penghasilan.
14. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat dengan LHKPN adalah daftar seluruh Harta Kekayaan Penyelenggara Negara, yang dituangkan dalam Formulir LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.
15. Wajib LHKPN adalah Penyelenggara Negara sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 dan Pejabat Negara yang menjalankan fungsi eksekutif, legislatif atau yudikatif dan pejabat lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan Negara atau pejabat publik lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Pasal 2

- (1) Maksud dari Peraturan Walikota ini adalah mengatur tentang pemberian TPP ASN Pemerintah Kota Bima.
- (2) Pemberian TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan meningkatkan :
 - a. kualitas pelayanan pada masyarakat;
 - b. disiplin pegawai;
 - c. kinerja pegawai;
 - d. motivasi kerja; dan
 - e. kesejahteraan ASN.

BAB II PEMBERIAN TPP ASN

Pasal 3

- (1) TPP ASN diberikan kepada ASN yang bekerja pada Pemerintah Kota Bima.
- (2) Pemberian TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan penuh kepada:
 - a. Calon PNS; dan
 - b. PPPK
- (3) Calon PNS diberikan TPP ASN sebesar 80% (delapan puluh persen) sampai dengan yang bersangkutan diangkat menjadi PNS.
- (4) PPPK diberikan TPP ASN sebesar 80% (delapan puluh persen) pada tahun pertama pengangkatan.

- (5) Dalam hal setelah terbitnya keputusan penetapan kelas jabatan yang ditetapkan sesuai ketentuan perundang-undangan terhadap perangkat Daerah yang baru terbentuk, maka TPP ASN akan diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari nilai TPP ASN kelas jabatan terendah sesuai jenis jabatan dan tingkatnya.
- (6) Apabila terjadi penyesuaian Nomenklatur jabatan pada suatu perangkat Daerah baik berdasarkan ketentuan perundang-undangan maupun berdasarkan kebutuhan, maka TPP ASN akan dibayarkan sebesar 100% (seratus persen) sesuai dengan kelas jabatan sebelumnya sambil menunggu proses validasi kelas jabatan.

Pasal 4

Pemberian TPP ASN sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) tidak diberikan kepada jabatan fungsional guru dan jabatan fungsional pengawas pada sekolah.

BAB III KRITERIA PEMBERIAN TPP ASN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 5

Kriteria pemberian TPP ASN terdiri dari:

1. Kriteria *basic* TPP ASN, meliputi:
 - a. beban kerja; dan
 - b. prestasi kerja.
2. Kriteria tambahan, meliputi:
 - a. kondisi kerja;
 - b. kelangkaan profesi; dan/atau
 - c. pertimbangan objektif lainnya.

Bagian Kedua Kriteria *Basic* TPP ASN

Pasal 6

- (1) Pembayaran TPP ASN berdasarkan beban kerja dengan ketentuan:
 - a. TPP berdasarkan beban kerja kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal dengan batas waktu normal minimal 112,5 jam perbulan (seratus dua belas koma lima jam perbulan) atau batas waktu normal minimal 170 jam perbulan (seratus tujuh puluh jam perbulan); dan
 - b. Besaran Persentase TPP berdasarkan Beban Kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran *basic* TPP.
- (2) Pembayaran TPP ASN berdasarkan prestasi kerja dengan ketentuan:
 - a. TPP berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan di atasnya; dan
 - b. Besaran Persentase TPP berdasarkan Prestasi Kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran *basic* TPP.

Bagian Ketiga Parameter Lain TPP ASN Paragraf 1 Berdasarkan Kondisi Kerja

Pasal 7

- (1) Kriteria TPP ASN berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang memiliki resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa, dan lainnya.
- (2) Rincian Kriteria TPP ASN berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah seluruh Pegawai ASN yang melaksanakan tugas sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - b. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radioaktif;
 - c. pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
 - d. pekerjaan ini berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
 - e. pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya tidak ada pejabatnya; dan/atau
 - f. Pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada Jabatan struktural dibawahnya.
- (3) Besaran Persentase TPP ASN berdasarkan Kondisi Kerja sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dari *basic* TPP.
- (4) Persentase besaran alokasi anggaran berdasarkan kriteria kondisi kerja akan ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Paragraf 2
Berdasarkan Kelangkaan Profesi

Pasal 8

- (1) Kriteria TPP ASN berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
 - a. keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus;
 - b. kualifikasi pegawai sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud; dan
 - c. ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi.
- (2) Alokasi TPP ASN berdasarkan kelangkaan profesi adalah minimal 10% (sepuluh persen) dari *basic* TPP ASN.

Paragraf 3
Berdasarkan Pertimbangan Obyektif

Pasal 9

- (1) Kriteria TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (2) Alokasi TPP ASN berdasarkan Pertimbangan objektif lainnya diberikan sesuai kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah.

Pasal 10

Perangkat Daerah dan Jabatan yang memenuhi kriteria sesuai dengan Parameter Lain TPP ASN ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

BAB IV
PENGHITUNGAN BESARAN TPP ASN

Pasal 11

- (1) Tata Cara Penetapan dan Perhitungan Besaran *Basic* TPP ASN untuk setiap nama jabatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

- (2) Besaran *basic* TPP ASN dapat disesuaikan dengan mempertimbangkan perubahan-perubahan yang terkait dengan indikator TPP ASN, kebijakan, dan kondisi keuangan daerah.
- (3) Besaran TPP ASN ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

BAB V INDIKATOR

Bagian Kesatu Umum

Pasal 12

- (1) TPP ASN dapat diberikan penuh apabila memenuhi 100% (seratus persen) seluruh bobot indikator.
- (2) Indikator pemberian TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen), dan
 - b. prestasi kerja sebesar 60% (enam puluh persen).dari besaran penerimaan TPP ASN.

Bagian Kedua Penilaian Beban Kerja

Pasal 13

- (1) Penilaian Beban Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (2) huruf a, dihitung berdasarkan presentase kehadiran pegawai.
- (2) Presentase kehadiran pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dicetak melalui aplikasi e-disiplin.
- (3) Dalam hal presentase kehadiran pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dapat dilakukan melalui aplikasi e-disiplin, maka presentase kehadiran pegawai dapat dihitung menggunakan absensi manual.
- (4) Petunjuk pelaksanaan/format penilaian Beban Kerja secara manual sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Ketiga Penilaian Prestasi Kerja

Pasal 14

- (1) Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (2) huruf b, adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap SKP dan Perilaku Kerja Pegawai.
- (2) Setiap Pegawai ASN wajib membuat Laporan Kinerja Pegawai sebagai bukti pelaksanaan kegiatan jabatan yang merupakan realisasi capaian kinerja Pegawai setiap bulannya.
- (3) Laporan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibuat dengan menggunakan sistem aplikasi e-kinerja Pemerintah Kota Bima.
- (4) Dalam hal laporan kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dapat dilakukan melalui aplikasi e-kinerja, dapat digunakan laporan secara manual.
- (5) Petunjuk pelaksanaan/format laporan kinerja pegawai secara manual sebagaimana dimaksud pada ayat (5) adalah tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB VI
PENGURANGAN DAN PEMOTONGAN TPP ASN

Pasal 15

- (1) Faktor Pengurang Pemberian TPP ASN meliputi:
 - a. Capaian kinerja pegawai berdasarkan Laporan Kinerja Pegawai; dan
 - b. Rekapitulasi kehadiran.
- (2) Pengurangan TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dalam % (persen).
- (3) Besaran TPP ASN di potong 1% untuk pembayaran iuran Jaminan Kesehatan, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 16

Pengurangan TPP ASN sebagaimana dimaksud pada pasal 15 ayat (1) huruf a, dilakukan terhadap Pegawai ASN yang hasil penilaian capaian kinerjanya dalam 1 (satu) bulan tidak mencapai target yang ditetapkan, dengan ketentuan sebagai berikut:

NO.	CAPAIAN KINERJA PEGAWAI	SEBUTAN	PERSENTASE PENGURANGAN
1.	61- 75	Cukup	10%
2.	51 - 60	Kurang	20%
3.	0 – 50	Buruk	30%

Pasal 17

Pengurangan Pemberian TPP ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf b dilakukan dengan ketentuan:

- a. pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, dikenakan pengurangan TPP ASN sebesar 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
- b. pegawai yang terlambat masuk kerja, diatur sebagai berikut:
 1. keterlambatan masuk kerja kurang dari 30 (tiga puluh) menit dikurangi 0,5% (nol koma lima persen) setiap 1 (satu) hari kerja;
 2. keterlambatan masuk kerja kurang dari 60 (enam puluh) menit dikurangi 1% (satu persen setiap 1 (satu) hari kerja;
 3. keterlambatan masuk kerja kurang dari 90 (sembilan puluh) menit dikurangi 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) setiap 1 (satu) hari kerja; dan
 4. keterlambatan masuk kerja lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit kumulatif satu bulan dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja dikurangi 1,5% (satu koma lima persen) setiap 1 (satu) hari kerja.
- c. pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya, diatur sebagai berikut :
 1. pulang kerja sebelum waktunya kurang dari 30 (tiga puluh) menit kumulatif satu bulan dikurangi 0,5% (nol koma lima persen);
 2. pulang kerja sebelum waktunya kurang dari 60 (enam puluh) menit kumulatif satu bulan dikurangi 1% (satu persen);
 3. pulang kerja sebelum waktunya kurang dari 90 (sembilan puluh) menit kumulatif satu bulan dikurangi 1,25% (satu koma dua puluh lima persen); dan
 4. pulang kerja sebelum waktunya lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit kumulatif satu bulan dan atau tidak mengisi daftar hadir pulang kantor dikurangi 1,5% (satu koma lima persen).

- d. pegawai ASN yang tidak mengikuti Upacara Hari Besar dan/atau Kegiatan Pemerintah Kota Bima tanpa ada pemberitahuan/keterangan yang sah, dikenakan pengurangan sebesar 2% (dua persen) dari besaran TPP yang diterima dalam 1 (satu) bulan untuk tiap kali tidak mengikuti Upacara;

BAB VII
PEMBAYARAN TPP ASN

Bagian Kesatu
Tata Cara Pembayaran TPP ASN

Pasal 18

- (1) TPP ASN dibayarkan setiap bulan kepada Pegawai ASN melalui bank yang ditunjuk.
- (2) Permintaan pembayaran TPP ASN diajukan paling lambat setiap tanggal sepuluh pada bulan berikutnya.
- (3) Pelaksanaan pengajuan TPP ASN oleh perangkat daerah dilakukan dengan melampirkan dokumen yang terdiri atas:
 1. rekapitulasi kehadiran pegawai;
 2. rekapitulasi capaian kinerja pegawai; dan
 3. nominatif pembayaran TPP ASN.
- (4) Format nominatif pembayaran TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) angka 3 adalah tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (5) Ketentuan lain mengenai mekanisme pengajuan dan pembayaran TPP yang belum diatur, berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang sistem dan prosedur pengelolaan keuangan daerah.

Bagian Kedua
Penghentian Pembayaran TPP ASN

Pasal 19

TPP ASN tidak dibayarkan kepada pegawai ASN lingkup Pemerintah Kota Bima, apabila pegawai ASN di lingkup Pemerintah Kota Bima:

1. pegawai ASN yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/ jabatan/pekerjaan tertentu pada perangkat daerah;
2. diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
3. diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
4. diperbantukan/dipekerjakan pada instansi/lembaga Negara dan/atau lembaga lainnya di luar Pemerintah Kota Bima;
5. diberikan cuti di luar tanggungan negara;
6. bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun;
7. berstatus titipan di dalam atau di luar Pemerintah Kota Bima; dan
8. melaksanakan tugas belajar.

Bagian Ketiga
Percepatan Pembayaran

Pasal 20

- (1) Percepatan pembayaran TPP ASN dapat dilakukan pada waktu tertentu, antara lain :
 - a. pelaksanaan cuti bersama menjelang Idul Fitri;
 - b. pada bulan Desember setiap tahun anggaran; dan
 - c. pada saat kejadian luar biasa (force majeure).

- (2) Percepatan pembayaran TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

BAB VIII TIM MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 21

Tim Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan TPP ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

BAB IX KETENTUAN LAIN -LAIN

Pasal 22

- (1) Khusus Pegawai ASN dalam jabatan Pelaksana yang mengalami mutasi/pemindahan antar Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Kota Bima dengan jabatan yang sama dari jabatan sebelumnya, akan dilakukan pembayaran sesuai dengan TPP yang ada pada Perangkat Daerah sebelumnya dan disesuaikan pada tahun anggaran berikutnya.
- (2) Pegawai ASN yang pindah masuk dari luar Pemerintah Kota Bima diberikan TPP pada tahun anggaran berikutnya.
- (3) TPP yang diberikan kepada pejabat dan pegawai ASN yang melaksanakan urusan pengawasan lebih besar dari perangkat Daerah lain dan lebih kecil dari Sekretariat Daerah.

Pasal 23

- (1) Pegawai ASN Wajib LHKPN memiliki kewajiban untuk menyerahkan LHKPN tepat waktu.
- (2) Pegawai ASN Wajib LHKPN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang tidak menyerahkan LHKPN tepat waktu, akan dikenakan sanksi berupa penundaan pembayaran TPP ASN selama belum melaporkan.

Pasal 24

- (1) Pegawai ASN yang baru dilantik dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas, pembayaran TPP dihitung mulai bulan berikutnya setelah pelantikan.
- (2) Pegawai ASN yang ditunjuk/diangkat sebagai Plt pada jabatan struktural tertentu, yang menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender, diberikan TPP ASN tambahan.
- (3) TPP ASN tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diberikan dengan ketentuan:
 - a. pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt menerima TPP ASN tambahan sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP Jabatan sebagai Plt;
 - b. pejabat yang menjabat Plt pada Jabatan setingkat dengan Jabatan definitifnya, menerima tambahan TPP ASN sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN yang lebih rendah pada Jabatan definitif atau Jabatan yang dirangkapnya;
 - c. pejabat satu tingkat dibawah jabatan definitif yang menjabat Plt, hanya menerima TPP ASN pada jabatan Plt; dan
 - d. TPP ASN tambahan bagi Pegawai yang merangkap sebagai Plt dibayarkan dihitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt.

Pasal 25

Pembayaran TPP ASN pada Tahun 2022 yang belum dibayarkan, dihitung berdasarkan ketentuan Peraturan Walikota ini.

BAB X
PENUTUP

Pasal 26

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku:

1. Peraturan Walikota Bima Nomor 75 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintah Kota Bima (Berita Daerah Kota Bima Tahun 2020 Nomor 622) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Walikota Bima Nomor 20 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Bima Nomor 75 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintah Kota Bima (Berita Daerah Kota Bima Tahun 2021 Nomor 652);
2. Semua Peraturan dan/atau Keputusan Walikota Bima yang mengatur dan/atau menetapkan tambahan penghasilan/tunjangan khusus dan sebutan lainnya yang telah diatur indikator maupun kriterianya dalam Peraturan Walikota ini, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 27

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal, 14 Februari 2022

WALIKOTA BIMA,

ttd

MUHAMMAD LUTFI


Diundangkan di Kota Bima
pada tanggal, 14 Februari 2022

SEKRETARIS DAERAH KOTA BIMA,

ttd

MUKHTAR

BERITA DAERAH KOTA BIMA TAHUN 2022 NOMOR 742

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM SETDA KOTA BIMA,

DEDY RAWAN, SH.MH
Nip. 19721001 199803 1 002

LAMPIRAN I
PERATURAN WALIKOTA BIMA
NOMOR 5 TAHUN 2022
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
PARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUP
PEMERINTAH KOTA BIMA

TATA CARA PENETAPAN BESARAN BASIC TPP ASN

A. TATA CARA PENETAPAN BESARAN TPP ASN

Penetapan besaran Basic TPP ASN pada pemerintah daerah dilakukan berdasarkan pada parameter sebagai berikut:

- a. Kelas Jabatan;
- b. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
- c. Indeks Kemahalan Konstruksi; dan
- d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Besaran Basic TPP ASN yang dapat diberikan oleh pemerintah daerah diperoleh menggunakan rumus:

(Besaran Tunjangan Kinerja BPK per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x (indeks kapasitas fiskal daerah) x (Indeks kemahalan Konstruksi) x (indeks penyelenggaraan pemerintah daerah).

- a. Kelas Jabatan ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan sebagai suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan. Faktor Jabatan terdiri dari :

- 1) Faktor jabatan struktural, terdiri dari :
 - a) ruang lingkup dan dampak program;
 - b) pengaturan organisasi;
 - c) wewenang penyeliaan dan manajerial;
 - d) hubungan personal;
 - e) kesulitan pengarahan dalam pekerjaan ; dan
 - f) kondisi lain.
- 2) Faktor jabatan fungsional, terdiri dari :
 - a) pengetahuan yang dibutuhkan jabatan;
 - b) pengawasan penyelia;
 - c) pedoman;
 - d) kompleksitas;;
 - e) ruang lingkup dan dampak;
 - f) hubungan personal;
 - g) tujuan hubungan;
 - h) persyaratan fisik, dan
 - i) lingkungan pekerjaan

Kelas Jabatan diatur dengan Peraturan Kepala Daerah tersendiri berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

- b. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah adalah kemampuan keuangan masing-masing daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu. Kapasitas fiskal daerah dikelompokkan berdasarkan Indeks Kapasitas Fiskal Daerah

berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai Peta Kapasitas Fiskal Daerah.

Bobot masing-masing kategori kapasitas fiskal dalam penentuan besaran TPP ASN adalah sebagai berikut:

- 1) Kelompok Kapasitas Fiskal Sangat Tinggi : bobot 1;
- 2) Kelompok Kapasitas Fiskal Tinggi : bobot 0,85;
- 3) Kelompok Kapasitas Fiskal Sedang : bobot 0,7;
- 4) Kelompok Kapasitas Fiskal Rendah : bobot 0,55; dan
- 5) Kelompok Kapasitas Fiskal Sangat Rendah : bobot 0,4.

- c. Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) digunakan sebagai proxy untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu daerah, semakin sulit letak geografis suatu daerah maka semakin tinggi pula tingkat harga di daerah tersebut. Oleh karena itu, IKK digunakan sebagai faktor koreksi tingkat kemahalan masing-masing daerah, yang diperoleh dari perbandingan IKK masing-masing daerah dengan IKK Provinsi DKI Jakarta dan Kota Jakarta Pusat.

Contoh:

1. perbandingan indeks kemahalan konstruksi Provinsi Jawa Timur (103,86) dengan indeks kemahalan konstruksi Provinsi DKI Jakarta (109,14) = 0,95 sehingga diperoleh bobot IKK Provinsi Jawa Timur sebesar 0.95.
2. perbandingan indeks kemahalan konstruksi Kabupaten Tulung Agung (102,07) dengan indeks kemahalan konstruksi Jakarta Pusat (104,96) = 0,97 sehingga diperoleh bobot IKK Kabupaten Tulung Agung sebesar 0.97.

- d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan pemda, dengan bobot masing-masing sebesar 90% (sembilan puluh persen) dan 10% (sepuluh persen).

Komponen variable pengungkit adalah terdiri atas:

- 1) Opini Laporan Keuangan;
- 2) Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD);
- 3) Kematangan Penataan Perangkat Daerah;
- 4) Indeks Inovasi Daerah;
- 5) Prestasi Kerja Pemerintah Daerah;
- 6) Rasio Belanja Perjalanan Dinas; dan
- 7) Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah.

dengan masing-masing nilai rincian komponen variabel pengungkit diatas adalah sebagai berikut:

- a) Opini Laporan Keuangan (bobot 30%), skor opini laporan keuangan diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:
- (1) WTP pada tahun terakhir, Nilai 1.000
 - (2) WDP tahun terakhir Nilai 750
 - (3) Tidak Wajar tahun terakhir Nilai 500
 - (4) Tidak memberikan Pendapat tahun terakhir Nilai 250
- Skor Opini Laporan Keuangan (SOLK) = Nilai x bobot
- b) LPPD (bobot 25%), skor LPPD diperoleh dari tingkat capaian skor kinerja LPPD daerah dengan rincian sebagai berikut:
- (1) LPPD Sangat Tinggi, Nilai 1000
 - (2) LPPD Tinggi, Nilai 750
 - (3) LPPD Sedang, Nilai 500

(4) LPPD Rendah, Nilai 250
Skor LPPD (SLPPD) = Nilai x bobot

c) Kematangan Penataan Perangkat Daerah (bobot 10%), skor Penataan Perangkat Daerah diperoleh dari perhitungan kematangan penataan perangkat daerah dengan rincian:

- (1) Tingkat Kematangan Sangat Tinggi, nilai 1000
- (2) Tingkat Kematangan Tinggi, nilai 800
- (3) Tingkat Kematangan Sedang, nilai 600
- (4) Tingkat Kematangan Rendah, nilai 400
- (5) Tingkat Kematangan Sangat Rendah, nilai 200.

Skor Kematangan Penataan Perangkat Daerah (SKPPD) = Nilai bobot

d) Indeks Inovasi Daerah (bobot 3%), skor indeks inovasi daerah dihitung berdasarkan indeks inovasi daerah sebagai berikut:

- (1) Indeks inovasi daerah diatas 1000, Nilai 1000
- (2) Indeks inovasi daerah 501-1000, Nilai 800
- (3) Indeks inovasi daerah 301-500, Nilai 600
- (4) Indeks inovasi daerah 1-300, Nilai 400
- (5) Indeks inovasi daerah dibawah 1, Nilai 200

Skor Indeks Inovasi Daerah (SIID) = Nilai x bobot

e) Prestasi Kerja Pemerintah Daerah (bobot 18 %), skor Prestasi Kerja Pemerintah Daerah di hitung berdasarkan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008.

- (1) Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja diatas 1 dengan prestasi kerja sangat baik (A), Nilai 1000
- (2) Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,9-1,00 dengan prestasi kerja baik (B), Nilai 800
- (3) Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,70-0,89 dengan prestasi kerja cukup (C), Nilai 600
- (4) Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,50-0,69 dengan prestasi kerja Sedang (D), Nilai 400
- (5) Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja dibawah 0,5 dengan prestasi kerja Kurang (E), Nilai 200

Skor Prestasi Kerja Pemerintah Daerah (SPKPD) = Nilai x bobot

f) Rasio Belanja Perjalanan Dinas (bobot 2 %), skor rasio belanja perjalanan dinas dihitung berdasarkan persentase belanja perjalanan dinas terhadap APBD diluar Belanja Pegawai sebagai berikut:

- (1) Besaran belanja dibawah atau sama dengan 2 %, Nilai 1000
- (2) Besaran Belanja 2,01% – 4 %, Nilai 800
- (3) Besaran Belanja 4,01% – 6 %, Nilai 600
- (4) Besaran Belanja 6,01% – 8 %, Nilai 400
- (5) Besaran Belanja diatas 8 % Nilai 200

Skor Rasio Belanja Perjalanan Dinas (SRBPD) = Nilai x bobot

g) Skor Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (bobot 2%), skor Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah di hitung sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan:

- (1) Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah diatas 80, Nilai 1000
- (2) Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 71 – 80, Nilai 800

- (3) Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 61 – 70, Nilai 600
- (4) Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 51 – 60, Nilai 400
- (5) Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah dibawah 51, Nilai 200

Skor Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (SIRBPD) = Nilai x bobot

Komponen variabel hasil terdiri atas:

- a. Indeks pembangunan manusia; dan
- b. Indeks gini ratio.

dengan masing-masing nilai rincian komponen variabel hasil diatas adalah sebagai berikut:

- a. Indeks Pembangunan Manusia (IPM), (bobot 6%), skor Indeks Pembangunan Manusia didasarkan atas hasil survey Badan Pusat Statistik sebagai berikut:

- (1) Besaran IPM sama dengan atau diatas 80, Nilai 1000
- (2) Besaran IPM 70 sd 79, Nilai 750
- (3) Besaran IPM 60 sd 69, Nilai 500
- (4) Besaran IPM dibawah 60, Nilai 250

Skor IPM (SIPM) = Nilai x bobot

- b. Indeks gini ratio (bobot 4%), skor Indeks Gini Ratio pemerintah daerah didasarkan atas hasil survey Badan Pusat Statistik

- (1) Indeks Gini Ratio sama dengan atau dibawah 0,35, Nilai 1000
- (2) Indeks Gini Ratio 0,36 sd 0,49, Nilai 700
- (3) Indeks Gini Ratio sama dengan atau diatas 0,5 Nilai 350

Skor Indeks Gini Ratio (SIGR) = Nilai x bobot

Jadi untuk menghitung Skor Kategori Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (SKIPD) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{SKIPD} &= (\text{variable pengungkit}) + (\text{variable hasil}) \\ &= (\sum ((0,3 \times \text{SOLK}) + (0,25 \times \text{SLPPD}) + (0,1 \times \text{SKPPD}) + (0,03 \times \text{SIID}) + \\ &\quad (0,18 \times \text{SPKPD}) + (0,02 \times \text{SRBPD}) + (0,02 \times \text{SIRBPD})) + \\ &\quad (\sum (0,06 \times \text{SIPM}) + (0,04 \times \text{SIGR}))) \end{aligned}$$

1. Indeks Penyelenggaraan Pemda dengan skor diatas 800 : bobot 1;
2. Indeks Penyelenggaraan Pemda dengan skor 701 sd 800 : bobot 0,90;
3. Indeks Penyelenggaraan Pemda dengan skor 601 sd 700 : bobot 0,80;
4. Indeks Penyelenggaraan Pemda dengan skor 501 sd 600 : bobot 0,70; dan
5. Indeks Penyelenggaraan Pemda dengan skor dibawah 501: bobot 0,60.

CONTOH PERHITUNGAN BESARAN BASIC TPP ASN

Pemerintah Kota Bima

1. Indeks kapasitas fiskal daerah kategori sangat rendah bobot 0,4;
2. IKK 100.99, jadi bobot IKK Pemerintah Kota Bima = $100.99 / 104.96 = 0,96$;
3. Opini Laporan Keuangan WTP, nilai 1000;
4. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) kategori sangat tinggi, nilai 1000;

5. Tingkat Kematangan Penataan Perangkat Daerah, nilai 0;
6. Indeks Inovasi Daerah 1275, nilai 1000;
7. Prestasi Kerja Pemerintah Daerah, nilai 0;
8. Rasio Belanja Perjalanan Dinas 4,59%, nilai 600;
9. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 50,18%, nilai 200;
10. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) 75,8, nilai 750; dan
11. Indeks gini ratio 0.375, nilai 700.

Jadi besaran Tertinggi TPP ASN di Pemerintah Kota Bima dihitung dengan rumus sebagai berikut:

(Besaran Tunjangan Kinerja BPK per kelas jabatan sesuai Perpres 188 Tahun 2014) x (bobot indeks kapasitas fiskal daerah) x (bobot indeks kemahalan Konstruksi) x (bobot indeks penyelenggaraan pemerintah daerah)

Contoh kelas 15 (Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Bima)

Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

$$\begin{aligned}
 &= (\sum ((0.3 \times 1000) + (0.25 \times 1000) + (0.1 \times 200) + (0.03 \times 1000) + \\
 &\quad (0.18 \times 200) + (0.02 \times 600) + (0.02 \times 200) + (\sum (0.06 \times 750) + \\
 &\quad (0.04 \times 700)) \\
 &= (\sum ((300) + (250) + (20) + (30) + (36) + (12) + (4) + (\sum (45) + (28)) \\
 &= 729
 \end{aligned}$$

Jadi skor indeks penyelenggaraan Pemerintah Kota Bima adalah 729 sehingga bobotnya 0.9.

Jadi indeks Tambahan Penghasilan Pegawai

$$\begin{aligned}
 &= (0.405) \times (0.93215802104486) \times (0.9) \\
 &= (0,3356)
 \end{aligned}$$

Jadi TPP kelas 15 (Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Bima)

$$\begin{aligned}
 &= (\text{Rp } 29.286.000) \times (0,3356) \\
 &= (9.827.704,73)
 \end{aligned}$$

Jadi besaran Basic TPP Sekda Pemerintah Kota Bima adalah Rp. 9.827.704,73

WALIKOTA BIMA,

ttd

MUHAMMAD LUTFI

LAMPIRAN II
 PERATURAN WALIKOTA BIMA
 NOMOR 5 TAHUN 2022
 TENTANG
 TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
 APARATUR SIPIL NEGARA DI
 LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA

REKAPITULASI KEHADIRAN PEGAWAI ASN

Perangkat Daerah : Total Jam Kerja : Jam
 Bulan / Tahun :

NO	NAMA	NIP	PANGKAT/ GOL.RUANG	JABATA N	TK	TD	CP	UPACARA HARI BESAR	JAM KEHADIRAN	PERSENTASI
1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12

Kota Bima,
 KEPALA PERANGKAT DAERAH,

.....
 NIP.

Keterangan
 TD = Terlambat
 Datang
 CP = Cepat Pulang
 TK = Tanpa
 Keterangan

WALIKOTA BIMA,
 ttd
 MUHAMMAD LUTFI

LAMPIRAN III
PERATURAN WALIKOTA BIMA
NOMOR 5 TAHUN 2022
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA

REKAPITULASI CAPAIAN KINERJA PEGAWAI ASN

Perangkat Daerah :

Bulan / Tahun :

NO.	NAMA	NIP	PANGKAT/ GOL.RUANG	JABATAN	CAPAIAN KINERJA	SEBUTA N	PERSENTASE YANG DIBAYARKAN
1	2	3	4	5	6	7	8
1							
2							
3							

Kota Bima,

.....
KEPALA PERANGKAT
DAERAH,

.....
NIP.

WALIKOTA BIMA,

ttd

MUHAMMAD LUTFI

LAMPIRAN IV
 PERATURAN WALIKOTA BIMA
 NOMOR 5 TAHUN 2022
 TENTANG
 TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
 APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUP
 PEMERINTAH KOTA BIMA

DAFTAR NOMINATIF PEMBAYARAN
 TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA BERDASARKAN*
 DI LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA TAHUN

NO	NAMA	NIP	JABATAN/KELAS JABATAN	HASIL PENGUKURAN	BESARAN	BESARAN TPP	JUMLAH YANG DITERIMA	PPh	JUMLAH DIBAYARKAN	TANDA
					TPP	TAMBAHAN		21		TERIMA
					(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)
1					4	5	10	11	12	13
					/					
					/					
					/					

Kota Bima,
 KEPALA PERANGKAT DAERAH,

.....
 NIP.

Keterangan :
 * : diisi sesuai dengan indikator TPP

WALIKOTA BIMA,

tttd

MUHAMMAD LUTFI