

**PENJELASAN RANCANGAN PERATURAN BUPATI SEMARANG TENTANG  
PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 97 TAHUN 2023  
TENTANG PELAKSANAAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
BAGI APARATUR SIPIL NEGARA**



**DHARMOTTAMA SATYA PRAJA**

**BKPSDM KABUPATEN SEMARANG**

**2025**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya, penyusunan Nota Penjelasan Peraturan Bupati Semarang tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Nomor 97 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Aparatur Sipil Negara dapat diselesaikan.

Penyusunan perubahan ini merupakan langkah strategis untuk menjawab kebutuhan organisasi pemerintahan daerah dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja ASN secara berkeadilan dan proporsional sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang diemban.

Nota penjelasan ini disusun untuk memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap substansi dan arah kebijakan perubahan peraturan, serta sebagai dasar pertimbangan dalam pelaksanaan dan pengawasan di tingkat perangkat daerah.

Ungaran, Juli 2025

Tim Penyusun

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. LATAR BELAKANG .....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH .....	2
C. TUJUAN PENYUSUNAN PERUBAHAN .....	3
D. DASAR HUKUM .....	4
BAB II POKOK PIKIRAN .....	6
BAB III MATERI MUATAN .....	8
A. SASARAN, JANGKAUAN, DAN ARAH PENGATURAN .....	8
B. RUANG LINGKUP MATERI .....	8
BAB IV PENUTUP .....	11
A. KESIMPULAN .....	11
B. SARAN .....	11
DAFTAR PUSTAKA	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi ASN yang semakin kompleks serta menuntut profesionalitas, diperlukan kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi kerja, disiplin, dan produktivitas ASN. Salah satu kebijakan strategis yang diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Semarang adalah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

TPP diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai, sekaligus untuk mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif, disiplin, dan bertanggung jawab. Kebijakan ini telah diatur melalui Peraturan Bupati Semarang Nomor 97 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Aparatur Sipil Negara dan telah mengalami perubahan pertama dengan Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2024. Namun, dalam implementasinya, ditemukan sejumlah dinamika yang menunjukkan bahwa regulasi yang ada belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan aktual di lapangan.

Beberapa hal yang menjadi sorotan antara lain adalah ketentuan mengenai pembebanan pajak atas TPP yang sebelumnya seluruhnya dibebankan kepada ASN, kini perlu dipertimbangkan untuk dapat dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) guna meringankan beban ASN dan mendukung kesejahteraan yang lebih merata. Selain itu, terdapat kebutuhan untuk mengatur secara lebih spesifik tentang pembagian anggaran pemberian TPP kepada unit kerja yang bersifat Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), khususnya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), agar tetap selaras dengan fleksibilitas pengelolaan keuangan yang dimiliki oleh BLUD tersebut.

Di samping itu, sistem penilaian kinerja yang menjadi dasar pemberian TPP perlu disesuaikan agar lebih proporsional dan mencerminkan capaian kerja ASN

secara objektif. Rentang presentase penilaian dan besaran TPP yang diterima perlu diatur ulang agar memberikan keadilan bagi seluruh ASN, tanpa mengabaikan prinsip reward and punishment. Hal ini penting untuk menjaga integritas kebijakan TPP sebagai instrumen pengelolaan kinerja dan penguatan disiplin ASN.

Dengan latar belakang tersebut, Pemerintah Kabupaten Semarang memandang perlu melakukan Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Nomor 97 Tahun 2023 sebagai bentuk penyesuaian regulatif yang responsif terhadap kebutuhan internal organisasi dan tuntutan eksternal pelayanan publik. Perubahan ini bukan hanya bersifat teknis administratif, namun juga merupakan langkah strategis dalam rangka reformasi birokrasi, penguatan tata kelola keuangan daerah, serta peningkatan kesejahteraan ASN yang bermuara pada peningkatan kualitas layanan publik di Kabupaten Semarang.

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Dalam pelaksanaan Peraturan Bupati Semarang Nomor 97 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Aparatur Sipil Negara, yang telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2024, ditemukan beberapa permasalahan di lapangan yang berimplikasi pada perlunya dilakukan perubahan. Permasalahan tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

### **1. Belum Diaturnya Pembebanan Pajak TPP ke dalam APBD**

Ketentuan sebelumnya tidak secara eksplisit mengatur kemungkinan pembebanan pajak penghasilan atas TPP kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Akibatnya, seluruh beban pajak ditanggung oleh ASN penerima TPP, tanpa mempertimbangkan beban pengeluaran pribadi yang bervariasi antar individu. Hal ini menimbulkan ketidaksetaraan dan persepsi ketidakadilan, terutama di kalangan ASN dengan penghasilan rendah. Selain itu, tidak adanya fleksibilitas pembebanan pajak juga menyulitkan Perangkat Daerah dalam menyusun strategi pengelolaan anggaran berbasis kebutuhan riil pegawai.

### **2. Pembagian Sumber Pendanaan TPP untuk Unit Kerja BLUD**

Unit kerja Rumah Sakit Umum Daerah yang menerapkan sistem Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) memiliki karakteristik pembiayaan yang

berbeda dengan Perangkat Daerah lainnya. Dalam peraturan sebelumnya, tidak terdapat kejelasan mengenai kemungkinan penggunaan dana BLUD sebagai salah satu sumber pendanaan TPP. Hal ini menimbulkan alokasi TPP pada APBD yang besar, padahal kebutuhan akan insentif berbasis kinerja di lingkungan tersebut sangat tinggi mengingat banyaknya jumlah pegawai dan pelayanan bersifat langsung kepada masyarakat.

3. Skema Penilaian Kinerja yang Kurang Proporsional terhadap Penerimaan TPP

Sistem penilaian dan pembobotan kinerja dalam ketentuan lama belum sepenuhnya mencerminkan prinsip reward and punishment yang adil. ASN dengan penilaian kinerja menengah tidak memperoleh porsi TPP yang sebanding dengan kontribusi kerja yang tetap signifikan. Akibatnya, terdapat demotivasi di kalangan pegawai yang merasa upayanya tidak dihargai secara layak. Hal ini berpotensi mengurangi semangat kerja dan kualitas pelayanan publik.

### **C. TUJUAN PENYUSUNAN PERUBAHAN**

1. Menyesuaikan regulasi TPP dengan kebutuhan aktual ASN dan perangkat daerah.
2. Memberikan kejelasan mekanisme pembayaran dan sumber pembiayaan TPP.
3. Menjamin kepastian hukum bagi pelaksana kebijakan di Perangkat Daerah.
4. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja ASN secara terukur dan proporsional.

### **D. DASAR HUKUM**

1. Undang–Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
2. Undang–Undang Nomor 67 Tahun 1958 tentang Perubahan Batas-batas Wilayah Kotapraja Salatiga Dan Daerah Swatantra Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 118, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1652);
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 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 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. 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);
6. 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);
7. 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);
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
12. Peraturan Bupati Semarang Nomor 97 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2023 Nomor 97);
13. Peraturan Bupati Semarang Nomor 48 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 97 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2024 Nomor 49).

## **BAB II**

### **POKOK PIKIRAN**

Dalam rangka mengakomodasi dinamika kebutuhan organisasi dan menjaga keberlanjutan tata kelola manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien, perubahan kedua atas Peraturan Bupati Nomor 97 Tahun 2023 dilandasi oleh sejumlah pokok pikiran yang menjadi landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis dalam penyusunannya. Adapun pokok pikiran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Penyesuaian terhadap Kebutuhan Aktual Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Pemerintah Kabupaten Semarang menyadari bahwa dinamika organisasi dan tuntutan pelayanan publik terus berkembang. Kondisi ini menuntut adanya fleksibilitas dan responsifitas kebijakan dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan ASN. Oleh karena itu, perubahan ini diarahkan untuk memperbaiki dan menyempurnakan sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) agar tetap relevan dengan perkembangan kebutuhan ASN, baik dari aspek penganggaran, penilaian kinerja, maupun pembiayaan pajak.

#### **2. Penguatan Sistem Penilaian Kinerja yang Objektif dan Berkeadilan**

TPP merupakan instrumen kebijakan berbasis kinerja. Dalam implementasinya, diperlukan sistem penilaian yang terukur, transparan, dan adil. Revisi terhadap ketentuan batasan bobot nilai dan persentase TPP yang diterima oleh ASN mencerminkan upaya memperkuat korelasi antara capaian kinerja dengan kompensasi yang diterima. Hal ini mendorong ASN untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan berorientasi pada hasil (result-oriented).

#### **3. Pengaturan Terkait Pembebanan Pajak dari APBD**

Selama ini, beban pajak penghasilan atas TPP ditanggung oleh ASN secara langsung. Dalam praktiknya, hal ini menimbulkan ketimpangan antara jumlah TPP bruto yang ditetapkan dengan penghasilan riil yang diterima. Perubahan ketentuan memungkinkan agar beban pajak tersebut dapat dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dengan tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kebijakan ini diharapkan dapat memberikan kepastian dan keadilan fiskal bagi ASN.

#### **4. Fleksibilitas Pendanaan untuk Unit Kerja Berstatus BLUD**

Rumah Sakit Daerah dan unit kerja lain yang berstatus Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) memiliki karakteristik keuangan yang berbeda dari perangkat daerah biasa. Oleh karena itu, dalam perubahan ini dimungkinkan agar TPP dapat dibiayai tidak hanya dari APBD, tetapi juga dari anggaran BLUD. Ketentuan ini memberikan ruang fleksibilitas bagi unit kerja BLUD untuk mengelola pembiayaan pegawainya secara mandiri dan proporsional, tanpa mengganggu pelayanan kepada masyarakat.

Keseluruhan pokok pikiran tersebut menunjukkan bahwa perubahan kebijakan ini bukan hanya bersifat administratif, tetapi merupakan langkah strategis dalam memperkuat sistem merit, mengakselerasi profesionalisme ASN, serta menciptakan iklim kerja yang produktif, adil, dan berorientasi pada kinerja.

## **BAB III**

### **MATERI MUATAN**

#### **A. SASARAN, JANGKAUAN DAN ARAH PENGATURAN**

Peraturan Bupati ini diarahkan untuk menjadi pedoman yang jelas dan terukur dalam pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang.

Sasaran pengaturan adalah ASN yang memenuhi kriteria administratif dan kinerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, termasuk ASN yang bekerja pada unit kerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), seperti Rumah Sakit Umum Daerah.

Jangkauan pengaturan meliputi seluruh aspek pemberian TPP, mulai dari mekanisme permohonan, kriteria penilaian, dasar pembayaran, hingga penganggaran dan pelaporan.

Arah pengaturan difokuskan pada:

1. Keadilan dan Objektivitas, yaitu menjamin bahwa pemberian TPP berbasis pada penilaian kinerja yang adil, transparan, dan terukur.
2. Fleksibilitas Pengelolaan Keuangan, dengan membuka kemungkinan pembebanan pajak dari TPP ke dalam APBD serta memungkinkan pendanaan TPP dari sumber BLUD.
3. Kepastian Hukum dan Administrasi, dengan menetapkan prosedur dan tenggat waktu yang jelas untuk pemberian rekomendasi, pengecualian potongan, serta klasifikasi nilai kinerja yang terstandar.

#### **B. RUANG LINGKUP MATERI**

Materi muatan dalam perubahan kedua Peraturan Bupati ini mencakup penyempurnaan beberapa ketentuan dalam Pasal 17, Pasal 18, dan Pasal 24 Perbup sebelumnya. Adapun ruang lingkup perubahan tersebut adalah sebagai berikut:

##### **1. Pasal 17 – Pembayaran TPP dan Beban Pajak**

- Ketentuan baru dalam ayat (1a) mengatur bahwa pajak atas TPP dapat dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Ketentuan ini memberikan fleksibilitas pembiayaan terutama bagi

perangkat daerah dengan keterbatasan kemampuan ASN dalam menanggung beban pajak sendiri.

## **2. Pasal 18 – Penyesuaian Bobot Nilai Kinerja**

Materi muatan perubahan ini menetapkan kategori presentase penerimaan TPP berdasarkan bobot nilai kinerja ASN:

- $\geq 90\%$ : menerima 100% TPP
- 76%–89,99%: menerima 75% TPP
- 61%–75,99%: menerima 50% TPP
- 0%–60,99%: tidak menerima TPP (0%)

Klasifikasi ini dirancang agar setiap ASN terdorong untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menerima insentif maksimal.

## **3. Pasal 24 – Sumber Pembiayaan TPP**

Ditambahkan ayat (1a) yang mengatur bahwa unit kerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) yang mengelola keuangan sebagai BLUD dapat membiayai TPP melalui dua sumber:

- a. APBD, dan
- b. Anggaran BLUD.

Ketentuan ini memberikan ruang keleluasaan keuangan bagi BLUD untuk mengelola sumber daya secara efisien dan meningkatkan pelayanan publik.

## **4. Penegasan Penganggaran**

Penganggaran TPP oleh setiap perangkat daerah tetap harus mengacu pada:

- Kriteria teknis sebagaimana diatur dalam Pasal 6;
- Ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur pengelolaan keuangan daerah.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Penyusunan Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Semarang Nomor 97 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Aparatur Sipil Negara merupakan bentuk penyesuaian regulasi yang bersifat adaptif terhadap dinamika kebutuhan organisasi pemerintah dan perkembangan kebijakan nasional di bidang kepegawaian serta pengelolaan keuangan daerah.

Perubahan ini bertujuan memperbaiki substansi pengaturan terkait mekanisme pembiayaan pajak penghasilan TPP, mempertegas pengecualian pemotongan TPP dalam kondisi-kondisi tertentu, serta memperluas fleksibilitas pembiayaan TPP terutama bagi unit kerja BLUD, tanpa mengurangi prinsip efisiensi dan akuntabilitas.

Ketentuan mengenai nilai kinerja dan prosentase penerimaan TPP juga telah disesuaikan agar lebih objektif dan proporsional berdasarkan capaian kinerja individu ASN. Dengan demikian, regulasi ini diharapkan dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif, serta memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaannya di setiap perangkat daerah.

Secara keseluruhan, Peraturan Bupati ini disusun untuk memperkuat pelaksanaan pemberian TPP secara tepat, adil, terukur, dan transparan sehingga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Semarang.

#### **B. SARAN**

##### **1. Sosialisasi yang Komprehensif**

Pemerintah Kabupaten Semarang melalui BKPSDM, BKUD, dan perangkat daerah terkait perlu melakukan sosialisasi menyeluruh kepada seluruh Perangkat Daerah agar perubahan regulasi ini dipahami dan dilaksanakan secara seragam.

##### **2. Peningkatan Kapasitas Teknis**

Diperlukan pelatihan teknis bagi pengelola kepegawaian dan keuangan di masing-masing perangkat daerah agar mampu mengimplementasikan

ketentuan baru secara tepat, terutama terkait mekanisme pembebanan pajak, dokumen pendukung TPP, dan sistem penilaian kinerja.

### 3. Penguatan Sistem Evaluasi dan Monitoring

Perlu dibentuk mekanisme evaluasi berkala terhadap implementasi Peraturan Bupati ini agar kendala teknis atau administratif yang muncul dapat segera diidentifikasi dan diselesaikan secara sistematis.

### 4. Koordinasi Antar Perangkat Daerah

Perlu dibangun koordinasi yang sinergis antara BKPSDM, BKUD, dan perangkat daerah lainnya terkait dalam proses pemberian rekomendasi TPP, penilaian kinerja, serta pencairan anggaran, termasuk bagi unit kerja yang berbentuk BLUD.

### 5. Peninjauan Ulang Secara Berkala

Disarankan agar Pemerintah Daerah melakukan peninjauan secara periodik terhadap peraturan ini agar tetap relevan dengan perubahan kebijakan nasional dan kondisi daerah, termasuk potensi pengembangan sistem berbasis digital dalam proses TPP ke depan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Undang–Undang Nomor 23 Tahun 2014
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. PP Nomor 17 Tahun 2020
4. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019
7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021
8. Permendagri Nomor 77 Tahun 2020
9. Peraturan Bupati Semarang Nomor 97 Tahun 2023
10. Peraturan Bupati Semarang Nomor 48 Tahun 2024
11. Draft Perubahan Peraturan Bupati Tahun 2025