

**PENJELASAN RANCANGAN
PERATURAN WALI KOTA CIMAHI**

**TENTANG
PERUBAHAN KETIGA ATAS PERATURAN WALI KOTA CIMAHI NOMOR 3
TAHUN 2022 TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH DAERAH KOTA CIMAHI**



PEMERINTAH DAERAH KOTA CIMAHI

BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH

TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Dalam rangka mewujudkan organisasi Pemerintah Kota Cimahi yang lebih proporsional, efektif, dan efisien guna meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas Pemerintah Kota Cimahi serta menindaklanjuti regulasi terkait pengelolaan keuangan khususnya pemberian tambahan penghasilan pegawai ASN (Aparatur Sipil negara) Pemerintah Daerah Kota Cimahi perlu dilakukan penyesuaian.

Ketentuan mengenai pemberian tambahan penghasilan telah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah melalui Peraturan Wali Kota Nomor 3 Tahun 2022. Seiring perkembangan terdapat beberapa variabel yang telah mengalami perubahan yang berdampak pada teknis pembayaran tambahan penghasilan pegawai di Pemerintah Kota Cimahi.

Selain itu, kewajiban Pemerintah Daerah untuk melaksanakan prinsip pengelolaan keuangan daerah yang transparan, akuntabilitas, efisien, efektif dan bertanggungjawab harus dilakukan guna pelaksanaan pelayanan publik yang lebih baik dan bermanfaat bagi Masyarakat.

Laporan ini menyajikan penjelasan terkait perubahan teknis pembayaran tambahan penghasilan pegawai dan kinerja dari ASN dikarenakan adanya perubahan nomenklatur nama dan kelas jabatan serta perubahan kebijakan Wali Kota dalam penilaian kinerja ASN di Pemerintah Kota Cimahi.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan laporan ini dan semoga dengan adanya laporan ini dapat memberikan penjelasan yang memadai terkait pemberian tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara di Pemerintah Kota Cimahi.

Cimahi, Mei 2025

**Kepala Badan Pengelola Keuangan
dan Aset Daerah Kota Cimahi**



Harjono, S.Pd., M.M.

Pembina Utama Muda

NIP. 19700710 199201 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah membawa perubahan yang signifikan terhadap pembentukan Perangkat Daerah, yakni dengan prinsip tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*) berdasarkan beban kerja yang sesuai dengan kondisi nyata di masing-masing Daerah. Selain itu kewajiban pemerintah daerah dari segi pengelolaan keuangan harus dapat mengelola anggaran secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel serta menyinkronkan pencapaian sasaran program daerah dalam APBD dan melaporkan realisasi pendanaan yang telah dilaksanakan.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai pelayanan publik, Pemerintah Daerah membutuhkan ASN guna menyediakan layanan yang profesional dan berkualitas kepada Masyarakat. Selain itu ASN bertanggung jawab untuk melaksanakan pelayanan publik, pelaksana kebijakan publik dan perekat serta pemersatu bangsa dan juga salah satu kunci utama pencapaian tujuan.

Dalam melaksanakan fungsinya Pemerintah Daerah telah menempatkan ASN berdasarkan analisa dan evaluasi jabatan yang dibutuhkan pada setiap perangkat daerah sesuai kompetensi dan latar belakang pendidikan. Adanya ASN dalam Pemerintah Daerah berefek kepada timbulnya belanja pegawai pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Belanja pegawai adalah pengeluaran yang merupakan kompensasi atau imbalan dalam bentuk uang atau barang yang diberikan kepada pegawai, baik pegawai negeri sipil (PNS), pejabat negara, pensiunan, maupun pegawai honorer di lingkup pemerintahan. Belanja pegawai merupakan belanja rutin yang wajib dibayarkan pemerintah, meliputi gaji, tunjangan, insentif, dan honorarium bagi pegawai negeri sipil atau pegawai yang terlibat dalam kegiatan operasional Lembaga.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pasal 58 Pemerintah Daerah dapat

memberikan tambahan penghasilan kepada ASN dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Hal tersebut mendasari Pemerintah Kota Cimahi menyusun Peraturan Wali Kota Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ASN Pemerintah Daerah Kota Cimahi.

Dengan seiringnya dinamika perkembangan ASN di Indonesia yaitu penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja tentunya menambah proporsi belanja pegawai yang dibutuhkan. Undang-undang Hubungan Keuangan Antara Pusat dan Daerah menjelaskan bahwa batasan maksimal belanja pegawai sebesar 30% dari total belanja daerah. Hal tersebut tentu saja menjadi dasar pertimbangan dari Pemerintah Daerah dalam penentuan nilai dari tambahan penghasilan pegawai dengan melihat kemampuan keuangan daerah.

Selain itu penerimaan CPNS dan PPPK pada tahun 2025 sesuai Peraturan Menteri PAN RB Nomor 45 Tahun 2022 tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah sudah menggunakan nomenklatur nama dan kelas jabatan yang baru, yang secara tidak langsung mempengaruhi peraturan yang ada di Pemerintah Kota Cimahi. Penambahan kebijakan Wali Kota terpilih terkait penilaian kinerja menjadi salah satu hal yang harus dipenuhi guna peningkatan kinerja dari ASN di Pemerintah Kota Cimahi.

Beberapa hal tersebut membutuhkan beberapa penyesuaian kebijakan yang harus disusun kembali oleh beberapa perangkat daerah di Pemerintah Kota Cimahi terutama terkait pemberian tambahan penghasilan.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang tersebut, rumusan masalah laporan penjelasan ini, yaitu Bagaimana pemberian tambahan penghasilan di Pemerintah Kota Cimahi sudah sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku?

C. TUJUAN PENYUSUNAN

Laporan penjelasan ini disusun untuk memperjelas urgensi penyesuaian atas peraturan pemberian tambahan penghasilan di Pemerintah Kota Cimahi.

D. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Cimahi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4116);
2. 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);
3. 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);

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1. Pengertian Penganggaran Pemerintahan Daerah

Menurut M.Nafarin (2007) Anggaran adalah rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang dinyatakan secara kuantitatif untuk jangka waktu tertentu dan umumnya dinyatakan dalam satuan uang.

Menurut Dr. Rudy Badrudin (2017) “Anggaran Pendapatan Asli Daerah (APBD) adalah suatu rencana kerja pemerintah daerah yang mencakup seluruh pendapatan atau penerimaan dan belanja atau pengeluaran pemerintah daerah, baik provinsi, kabupaten, dan kota dalam rangka mencapai sasaran pembangunan dalam kurun waktu satu tahun yang dinyatakan dalam satuan uang dan disetujui oleh DPRD dalam peraturan perundangan yang disebut Peraturan Daerah”. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah APBD adalah rencana keuangan tahunan daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Fungsi APBD menurut Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah APBD :

1. Fungsi Otorisasi;
2. Fungsi Perencanaan;
3. Fungsi Pengawasan;
4. Fungsi Alokasi;
5. Fungsi Distribusi; dan
6. Fungsi Stabilisasi.

APBD disusun sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan Daerah dan kemampuan Pendapatan Daerah. APBD disusun dengan mempedomani KUA PPAS yang didasarkan pada RKPD. APBD, perubahan APBD, dan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD setiap tahun ditetapkan dengan Perda sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Prinsip-prinsip penganggaran menurut Bastian (2010) :

1. Demokratis;
2. Adil;
3. Transparan;
4. Bermoral Tinggi;
5. Berhati-hati;dan
6. Akuntabel.

Penganggaran merupakan bagian dari pengelolaan keuangan yang harus dilakukan secara tertib, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan, kepatutan, manfaat untuk masyarakat, serta taat pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Komponen APBD menurut Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 terdiri dari pendapatan dan belanja daerah, yaitu :

1. Pendapatan Daerah

Pendapatan Daerah meliputi semua penerimaan uang melalui Rekening Kas Umum Daerah yang tidak perlu dibayar kembali oleh Daerah dan penerimaan lainnya yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diakui sebagai penambah ekuitas yang merupakan hak daerah dalam 1 (satu) tahun anggaran.

Pendapatan daerah terdiri dari :

- a. Pendapatan Asli Daerah;
- b. Pendapatan Transfer;dan
- c. Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah.

2. Belanja Daerah

Belanja Daerah meliputi semua pengeluaran dari Rekening Kas Umum Daerah yang tidak perlu diterima kembali oleh Daerah dan pengeluaran lainnya yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diakui sebagai pengurang ekuitas yang merupakan kewajiban daerah dalam 1 (satu) tahun anggaran.

Belanja Daerah terdiri dari :

- a. Belanja Operasi;
- b. Belanja Modal;
- c. Belanja Tidak Terduga;dan

d. Belanja Transfer

2.2. Penilaian Kinerja

Menurut Hesti Widayanti (2022) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab.

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Menurut Attwood & Dimmock dalam Sedarmayanti (2010), menyatakan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk:

1. Membantu meningkatkan kinerja;
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan;
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan;
4. Menyepakati rencana untuk pengembangan pegawai di masa depan;
5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat;
6. Memberi umpan balik kepada pegawai mengenai kinerja mereka;
7. Memberi konsultasi kepada pegawai mengenai peluang karier;
8. Menentukan taraf kinerja pegawai untuk maksud peninjauan gaji; dan
9. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja staf pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.

Secara umum dalam menilai kinerja meliputi Menurut (Gani, 2021) :

1. Kualitas Kerja, Kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan dalam tugas terhadap keterampilan yang dimiliki seseorang;
2. Kuantitas Kerja, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan oleh jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas

yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja karyawan diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut;

3. Ketepatan Waktu, Ketetapan waktu merupakan tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan yang dimana ketetapan waktu juga berpengaruh pada kualitas kinerja mereka sendiri sehingga yang dihasilkan maksimal waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain;
4. Efektivitas, Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya dari organisasi yakni (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku) dengan maksud hubungan antara output dan tujuan atau dapat dikatakan merupakan ukuran seberapa output, kebijakan dan prosedur dari organisasi apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah dinyatakan efektif;
5. Kemandirian, Kemandirian juga merupakan salah satu kesanggupan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggungjawab atas segala tingkah laku sebagai pegawai dalam melaksanakan kewajibannya guna memenuhi kebutuhan sendiri tanpa meminta bantuan siapapun.

Elemen-elemen penilaian kinerja menurut Werther & Davis (1996) adalah:

1. *Performance Standart*

Dalam penilaian kinerja tentu membutuhkan standar yang jelas untuk dijadikan tolak ukur terhadap kinerja yang akan dinilai. Standar yang dibuat pun harus berkaitan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Ada empat unsur yang sebaiknya diperhatikan dalam menyusun standar metode penilaian kinerja, yaitu *validity*, *agreement*, *realism*, dan *objective*.

- *Validity* yaitu standar penilaian kinerja yang ditetapkan harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai;
- *Agreement* yaitu standar penilaian kinerja harus dapat disetujui dan dapat diterima oleh seluruh pegawai;
- *Realism* yaitu standar penilaian kinerja yang ditetapkan harus bersifat realistis, artinya dapat dicapai oleh pegawai dan

sesuai dengan kemampuan mereka;

- *Objective* yaitu standar penilaian kinerja harus bersifat objektif yang artinya mampu mencerminkan keadaan sebenarnya tanpa adanya penambahan atau pengurangan.

2. Kriteria Manajemen Kinerja

Elemen kedua yaitu mengenai kriteria manajemen kinerja. Kriteria-kriteria ini dapat diukur berdasarkan unsur seperti perilaku dan etika masing-masing karyawan, keterampilan pribadi karyawan, dan tujuan yang ingin dicapai.

Selain itu juga, kriteria manajemen kinerja dapat dilihat melalui dimensi-dimensi lain, seperti:

- Kegunaan fungsional;
- *Validity*;
- Bersifat empiris;
- Sensitivitas kriteria;
- Sistematis kriteria;
- Kelayakan hukum.

Metode skala penilaian berjangkar dimana menurut Dessler (2015) skala penilaian berdasarkan perilaku (*behaviorally anchored rating scale - BARS*) adalah sebuah alat penilaian yang menghubungkan skala penilaian numerik dengan contoh ilustratif spesifik dari kinerja baik atau buruk.

Metode penilaian umpan balik 360 derajat dimana menurut Mondy (2008), metode penilaian umpan balik 360 derajat adalah metode penilaian kinerja populer yang melibatkan masukan evaluasi dari banyak level dalam perusahaan sebagaimana pula dari sumber – sumber eksternal.

Metode skala penilaian grafik menurut Mathis&Jackson (2006:393) merupakan skala yang memungkinkan penilai untuk menandai kinerja karyawan pada rangkaian kesatuan, karena kesederhanaannya sehingga metode ini sering digunakan. Penilai menandai nilai yang sesuai pada skala tersebut untuk setiap tugas yang tercantum.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan,

- kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu;
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader;
 3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;
 4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi;
 5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.3 Mekanisme Pemberian Tambahan Penghasilan

Mekanisme pembayaran TPP didasarkan kepada Kepmendagri Nomor 900.1.3.2-1287 Tahun 2024 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah yang kemudian Pemerintah Kota Cimahi menyusun Peraturan Wali Kota Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ASN Pemerintah Daerah Kota Cimahi.

Dalam Kepmendagri Nomor 9001.3.2-1287 Tahun 2024 Pemberian TPP ASN menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan keadilan;
2. Akuntabel dimaksudkan bahwa TPP ASN dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Proporsionalitas dimaksudkan pemberian TPP ASN mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai;
4. Efektif dan efisien dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan;
5. Keadilan dan kesetaraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk

memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai ASN;

6. Kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai ASN;
7. Optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

TPP ASN sesuai Kepmendagri Nomor 9001.3.2-1287 Tahun 2024 terdiri dari :

1. TPP ASN berdasarkan beban kerja;
2. TPP ASN berdasarkan prestasi kerja;
3. TPP ASN berdasarkan tempat bertugas;
4. TPP ASN berdasarkan kondisi kerja;
5. TPP ASN berdasarkan kelangkaan profesi;dan/atau
6. TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.

Penetapan Besaran TPP ASN Pemerintah Daerah ditetapkan oleh Peraturan Kepala Daerah yang didasarkan kepada :

1. Kelas Jabatan;
2. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
3. Indeks Kemahalan Konstruksi;dan
4. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Peraturan kepala daerah dimaksud diatas juga memuat pemberian dan pengurangan TPP ASN kepada tiap pegawai ASN dengan melihat dengan didasarkan kepada Kepmendagri Nomor 9001.3.2-1287 Tahun 2024 dan kebijakan dari Pemerintah Daerah serta penilaian kinerja dari ASN yang berdasarkan produktivitas dan disiplin kerja.

BAB III

MATERI MUATAN

3.1 Kemampuan Keuangan Daerah

Pada saat ini posisi APBD Kota Cimahi tahun 2025 terdiri dari pendapatan daerah sebesar Rp.1.556.393.435.757,-, belanja daerah sebesar Rp.1.676.763.532.027,- dan pembiayaan daerah sebesar Rp.120.370.096.270,-. Pendapatan Daerah Kota Cimahi masih didominasi pendapatan transfer sebesar Rp.990.971.632.926,- atau 63,67% sedangkan Pendapatan Asli Daerah sebesar Rp.565.421.802.831,- atau sebesar 36,32% dari jumlah Pendapatan Daerah. Dilihat dari komposisi pendapatan daerah tingkat kemandirian Kota Cimahi berada pada 36,32% yang dimana jumlah tersebut masih dibawah 50% menandakan bahwa Pemerintah Kota Cimahi masih bergantung kepada Pemerintah Pusat.

Proporsi belanja daerah tertinggi ada pada belanja pegawai sebesar Rp.731.423.109.169,- atau sebesar 43,62%.

Jenis Belanja	Anggaran	Persentase
Belanja Operasi	1.495.916.523.282	89,21%
Belanja Pegawai	731.423.109.169	43,62%
Belanja Barang dan Jasa	714.217.444.612	42,59%
Belanja Bunga	175.000.000	0,01%
Belanja Hibah	49.500.969.500	2,95%
Belanja Bantuan Sosial	600.000.000	0,03%
Belanja Modal	168.487.242.812	10,04%
Belanja Modal Tanah	20.334.293.410	1,21%
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	45.765.769.796	2,73%
Belanja Modal Gedung dan Bangunan	74.552.587.101	4,45%
Belanja Modal Jalan, Jaringan, dan Irigasi	23.229.385.755	1,38%
Belanja Modal Aset Tetap Lainnya	4.032.206.750	0,24%
Belanja Modal Aset Lainnya	573.000.000	0,03%
Belanja Tidak Terduga	12.359.765.933	0,78%
Belanja Tidak Terduga	12.359.765.933	0,78%
Jumlah Belanja Daerah	1.676.763.532.027	

Dilihat dari proporsi belanja daerah persentase belanja pegawai Pemerintah Kota Cimahi berada pada 43,62% terhadap jumlah belanja daerah, sedangkan Undang-undang Hubungan Keuangan Antara Pusat dan Daerah menjelaskan bahwa batasan maksimal belanja pegawai sebesar 30% dari total belanja daerah.

Selain itu pembiayaan daerah terdiri dari penerimaan pembiayaan sebesar Rp.122.799.905.270,- berasal dari Sisa Lebih Perhitungan Anggaran Tahun Sebelumnya dan pengeluaran pembiayaan sebesar Rp.2.429.809.000,- merupakan Pembayaran Cicilan Pokok Utang kepada Pemerintah Pusat.

3.2 Kondisi ASN Pemerintah Kota Cimahi

Pada saat ini jumlah ASN Pemerintah Kota Cimahi menurut Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kota Cimahi sebanyak 4.589 yang terdiri dari 3.327 orang PNS dan 1.262 orang PPPK. Pada tahun 2024 sesuai dengan ajuan formasi kebutuhan PNS dan PPPK, Pemerintah Kota Cimahi melaksanakan pengadaan CPNS dan PPPK dengan formasi CPNS sebanyak 149 formasi dan 1.712 formasi untuk PPPK. Dari hasil seleksi CPNS dan PPPK yang telah dilaksanakan terisi 128 formasi untuk CPNS dan 922 formasi PPPK tahap 1 serta 788 formasi PPPK tahap 2.

Melihat penambahan jumlah ASN di Pemerintah Kota Cimahi secara tidak langsung akan berpengaruh kepada APBD Kota Cimahi khususnya belanja pegawai yang dimana persentase mandatory dari belanja pegawai telah melebihi 30% dari yang seharusnya. Hal tersebut menjadi perhatian khusus bagi Pemerintah Kota Cimahi untuk dapat menyusun strategi agar APBD Pemerintah Kota Cimahi masih tetap sesuai dengan kebutuhan dan prinsip-prinsip penganggaran pemerintah daerah dan juga pemberian tambahan penghasilan pegawai yang didasarkan kepada kemampuan keuangan daerah.

Selain itu proses perubahan nomenklatur nama dan kelas jabatan sesuai Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 45 Tahun 2022 tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah mengamanatkan untuk Pemerintah Daerah dapat mengikuti nomenklatur tersebut diatas yang berdampak kepada perubahan Peraturan Kepala

Daerah terkait Analisis dan Evaluasi serta nomenklatur nama jabatan yang ada.

3.3 Perubahan kode rekening TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif lainnya

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyusunan APBD Tahun anggaran 2025 terdapat penonaktifan kode rekening TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif lainnya dari komponen belanja pegawai. TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif lainnya dialihkan menjadi Honorarium Penanggungjawab Pengelola Keuangan, Honorarium Pengadaan Barang dan Jasa dan Honorarium Pengurus Barang pada Belanja Barang dan Jasa.

Pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi ASN Pemerintah Kota Cimahi didasarkan kepada Kepmendagri Nomor 900.1.3.2-1287 Tahun 2024 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah yang kemudian diturunkan menjadi oleh Pemerintah Kota Cimahi menjadi Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ASN Pemerintah Daerah Kota Cimahi.

Seiringnya perkembangan dan dinamika ASN Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ASN Pemerintah Daerah Kota Cimahi telah mengalami dua kali perubahan terkait kebijakan kepegawaian dan penilaian kinerja tanpa merubah jumlah tambahan penghasilan dan nomenklatur nama jabatan yaitu Peraturan Wali Kota Nomor 6 tahun 2023 dan Peraturan Wali Kota Nomor 9 Tahun 2024 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ASN Pemerintah Daerah Kota Cimahi.

Beberapa penjelasan tersebut diatas menjelaskan bahwa Peraturan Wali Kota terkait pemberian tambahan penghasilan pegawai dirasa perlu dirubah disesuaikan dengan kondisi dan keadaan Pemerintah Kota Cimahi saat ini.

BAB IV

PENUTUP

Demikian Penjelasan terhadap Peraturan Wali Kota Tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ASN Pemerintah Daerah Kota Cimahi.

Adapun detail hal tersebut tercantum dalam draft Peraturan Wali Kota Cimahi Tentang tugas, fungsi, dan rincian tugas perangkat daerah.

A. SIMPULAN

Berdasarkan kepada penambahan CPNS dan PPPK di Pemerintah Kota Cimahi, adanya perubahan kode rekening TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya menjadi Honorarium Penanggungjawab Pengelola Keuangan, Honorarium Pengadaan Barang dan Jasa dan Honorarium Pengurus Barang pada Belanja Barang dan Jasa serta penambahan kebijakan penilaian kinerja maka perlu dilakukan perubahan terhadap Peraturan Wali Kota dimaksud.

B. SARAN

1. Segera membahas Rancangan Peraturan Wali Kota Cimahi tentang Perubahan Ketiga Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ASN Pemerintah Daerah Kota Cimahi.
2. Untuk mewujudkan peraturan perundang-undangan yang harmonis dan dapat segera diimplementasikan, maka diperlukan harmonisasi dan juga pendampingan fasilitasi peraturan Wali Kota Cimahi tentang tugas, fungsi, dan rincian tugas perangkat daerah.