SALINAN

WALI KOTA SURAKARTA
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN WALI KOTA SURAKARTA
NOMOR 1 TAHUN 2026
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SURAKARTA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Tambahan Penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta;

Mengingat :

1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45);
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 beberapa kali diubah 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...

Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Surakarta.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Surakarta.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

7. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan penuh waktu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah dan/atau menduduki jabatan pemerintah.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai.
9. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
10. Kelas Jabatan adalah tingkat Jabatan dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian tambahan penghasilan.
11. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN di luar gaji dan tunjangan lainnya yang sah dalam rangka peningkatan kesejahteraan ASN berdasarkan kriteria yang ditetapkan.
12. *Basic* Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disebut *Basic* TPP adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap Kelas Jabatan, yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
13. Penilaian Kinerja Pegawai adalah evaluasi kinerja Pegawai terhadap hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai yang dilakukan setiap bulan.
14. Pejabat Penilai Kinerja ASN adalah atasan langsung ASN yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.

15. Atasan pejabat penilai adalah atasan langsung dari Pejabat Penilai kinerja ASN atau pejabat lain yang ditentukan.
16. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
17. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN adalah daftar seluruh harta kekayaan Penyelenggara Negara yang dituangkan di dalam formulir LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.
18. Surat Pemberitahuan Tahunan yang selanjutnya disingkat SPT adalah Surat Pemberitahuan untuk suatu Tahunan Pajak atau Bagian Tahun Pajak.
19. Tuntutan Perbendaharaan yang selanjutnya disingkat TP adalah suatu tata cara perhitungan terhadap Bendahara, jika dalam pengurusannya terdapat kekurangan perbendaharaan yang merugikan daerah, maka yang bersangkutan diharuskan mengganti kerugian.
20. Tuntutan Ganti Rugi yang selanjutnya disingkat TGR adalah suatu proses tuntutan terhadap pegawai bukan Bendahara dan pihak ketiga dengan tujuan menuntut penggantian kerugian yang disebabkan oleh perbuatan melanggar hukum dan/atau melalaikan kewajibannya sebagaimana mestinya sehingga secara langsung atau tidak langsung, daerah menderita kerugian.
21. Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi yang selanjutnya disingkat TPTGR adalah suatu proses tuntutan melalui TP dan TGR bagi Bendahara, Pengurus/Penyimpan Barang, atau Pihak Ketiga yang telah melakukan perbuatan yang mengakibatkan kerugian keuangan atau barang daerah.
22. Aparat Pengawas Internal Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah inspektorat jenderal kementerian, unit pengawasan lembaga pemerintah

non kementerian, inspektorat provinsi, dan inspektorat kabupaten/kota.

23. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang terima oleh pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka pelayanan medis, pelayanan penunjang medis dana atau penunjang lainnya.
24. Tugas Tambahan adalah tugas yang diberikan oleh pimpinan unit kerja dengan karakteristik disepakati antara pimpinan unit kerja atau pejabat penilai kinerja, diformalkan dalam surat keputusan, di luar tugas pokok, sesuai dengan kapasitas yang dimiliki pegawai, dan terkait langsung dengan tugas atau output organisasi.
25. 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.
26. 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 penyetoran.
27. 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.
28. Pengendali adalah pejabat fungsional ahli madya atau pejabat fungsional ahli muda yang ditunjuk untuk melaksanakan sebagian tanggung jawab melaksanakan koordinasi pengelolaan kegiatan dalam rangka pencapaian *outcome* sesuai dengan bidang tugasnya oleh Jabatan Pimpinan Tinggi.
29. Ketua Tim Kerja adalah Pejabat Fungsional/Pelaksana yang ditunjuk sebagai ketua untuk melaksanakan

mekanisme koordinasi dan pengelolaan beberapa sub kegiatan sesuai dengan bidang tugas dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

BAB II
PRINSIP DAN KRITERIA PEMBERIAN TPP

Pasal 2

Pemberian TPP menggunakan prinsip sebagai berikut:

a. kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundangan-undangan, kepatutan, dan keadilan;
b. akuntabel dimaksudkan bahwa pemberian TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
c. proporsionalitas dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban ASN;
d. efektif dan efisien dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan;
e. keadilan dan kesetaraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai ASN;
f. kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan ASN; dan
g. optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

Pasal 3

TPP diberikan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

a. beban kerja;
b. prestasi kerja; dan
c. kondisi kerja.

BAB III

PENETAPAN BESARAN TPP

Pasal 4

(1) Penetapan besaran *Basic* TPP didasarkan pada parameter sebagai berikut:
   a. Kelas Jabatan;
   b. indeks kapasitas fiskal daerah;
   c. indeks kemahalan kontruksi; dan
   d. indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

(2) Besaran *Basic* TPP dihitung menggunakan rumus besaran tunjangan kinerja Badan Pemeriksa Keuangan per Kelas Jabatan sesuai peraturan perundang-undangan kali indeks kapasitas fiskal daerah kali indeks kemahalan kontruksi kali indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Pasal 5

(1) Pemberian TPP berdasarkan kriteria beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah sebagai berikut:
   a. TPP berdasarkan kriteria beban kerja diberikan kepada seluruh ASN yang melaksanakan tugasnya melampaui beban kerja normal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan atau batas waktu normal paling sedikit 170 (seratus tujuh puluh) jam perbulan; dan
   b. besaran persentase TPP berdasarkan beban kerja ditetapkan berdasarkan kapasitas keuangan Daerah yang telah disetujui oleh Kementerian Dalam Negeri secara proposional dari besaran *Basic* TPP.

(2) TPP diberikan kepada pegawai ASN yang terdiri dari:
   a. PNS;
   b. CPNS; dan
   c. PPPK.

(3) Dalam hal PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c adalah PPPK Paruh waktu maka tidak diberikan TPP.

(4) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan:
   a. kelas jabatan; dan
   b. kelompok jabatan.

(5) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a diatur dalam Keputusan Wali Kota yang mengatur kelas jabatan.

(6) Kelompok jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b berupa:
   a. Jabatan Manajerial yang terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas; dan
   b. Jabatan Non Manajerial yang terdiri dari Jabatan Fungsional dan jabatan pelaksana.

Pasal 6

(1) Pemberian TPP berdasarkan kriteria prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b adalah sebagai berikut:
   a. TPP berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh pimpinannya; dan
   b. besaran persentase TPP berdasarkan prestasi kerja ditetapkan berdasarkan kapasitas kemampuan keuangan Daerah yang telah disetujui oleh Kementerian Dalam Negeri secara proposional dari besaran *Basic* TPP.

(2) Pemberian TPP berdasarkan kriteria prestasi kerja diberikan kepada:
   a. Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD);
   b. Pejabat yang ditunjuk sebagai Pengguna Anggaran;
   c. ASN yang ditunjuk sebagai pengurus atau penyimpan barang;

d. ASN pada Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi perencanaan dan keuangan;
e. guru yang diberikan tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah;
f. dokter atau dokter gigi yang diberikan tugas tambahan sebagai Kepala Puskesmas;
g. pamong belajar yang diberikan tugas tambahan sebagai Kepala Satuan Pendidikan Non Formal; dan
h. guru non sertifikasi.

(3) Guru non sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h adalah guru yang tidak mendapatkan tunjangan sertifikasi.

Pasal 7

(1) Pemberian TPP berdasarkan kriteria kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c adalah sebagai berikut:
a. TPP berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi; dan
b. besaran persentase TPP berdasarkan kondisi kerja ditetapkan berdasarkan kapasitas kemampuan keuangan Daerah yang telah disetujui oleh Kementerian Dalam Negeri secara proposional dari besaran *Basic* TPP.

(2) Pemberian TPP berdasarkan kriteria kondisi kerja diberikan kepada:
a. ASN pada Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi Pengawasan;
b. ASN pada Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa; dan

c. ASN yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta dan Rumah Sakit Umum Daerah Bung Karno Kota Surakarta.

Pasal 8

Jabatan Fungsional yang mendapat tunjangan profesi dari sertifikasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dikecualikan dari penerima TPP.

Pasal 9

Dalam hal terdapat nama Jabatan baru dan/atau Jabatan yang belum pernah ditetapkan, maka besaran TPP diberikan sesuai besaran tambahan penghasilan dari Kelas Jabatan tersebut.

Pasal 10

(1) Dalam hal pejabat fungsional hasil penyetaraan ditetapkan sebagai Pengendali, besaran TPP nya sama dengan TPP pejabat administrator kelas 11.
(2) Dalam hal pejabat fungsional ditetapkan sebagai pengendali memperoleh tambahan penghasilan berdasarkan kriteria beban kerja pada Jabatan definitifnya ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP pada jabatan pejabat administrator kelas 11 pada Perangkat Daerah masing-masing.
(3) Dalam hal pejabat fungsional Hasil Penyetaraan ditetapkan sebagai Ketua Tim, besaran TPPnya sama dengan TPP pejabat Pengawas kelas 9.
(4) Dalam hal pejabat fungsional/pelaksana ditetapkan sebagai Ketua Tim Kerja memperoleh tambahan penghasilan berdasarkan kriteria beban kerja pada Jabatan definitifnya ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP pada jabatan pejabat pengawas kelas 9 pada Perangkat Daerah masing-masing.

Pasal 11

Besaran TPP ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB IV

PENILAIAN BESARAN PEMBERIAN TPP

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 12

(1) Besaran TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 berdasarkan penilaian:
   a. produktivitas kerja; dan
   b. disiplin kerja.
(2) Besaran TPP berdasar penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah 70% (tujuh puluh persen) dikali besaran TPP.
(3) Besaran TPP berdasar penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah 30% (tiga puluh persen) dikali besaran TPP.

Bagian Kedua

Produktivitas Kerja

Pasal 13

(1) Besaran TPP berdasarkan penilaian Produktivitas kerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf a, meliputi unsur:
   a. Penilaian Kinerja Pegawai
   b. evaluasi kinerja penyelenggaraan pelayanan publik;
   c. capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah;
   d. capaian kinerja Perangkat Daerah; dan
   e. pengembangan kompetensi pegawai.
(2) Selain unsur produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sampai dengan huruf d, capaian target retribusi daerah menjadi unsur produktifitas kerja bagi Perangkat Daerah pemungut retribusi daerah.

(3) Penilaian…

(3) Penilaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah 55% (lima puluh lima persen) dari besaran TPP berdasar produktivitas kerja.

(4) Evaluasi kinerja penyelenggaraan pelayanan publik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah 10% (sepuluh persen) dari besaran TPP berdasar produktivitas kerja.

(5) Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah 10% (sepuluh persen) dari besaran TPP berdasar produktivitas kerja.

(6) Capaian kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d adalah 20% (dua puluh persen) dari besaran TPP berdasar produktivitas kerja bagi Perangkat Daerah yang tidak melaksanakan pemungutan retribusi daerah.

(7) Capaian kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d adalah 10% (sepuluh persen) dari besaran TPP berdasar produktivitas kerja bagi Perangkat Daerah yang melaksanakan pemungutan retribusi daerah.

(8) Capaian target Retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah 10% (sepuluh persen) dari besaran TPP berdasar produktivitas kerja.

(9) Pengembangan kompetensi pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e adalah 5% (lima persen) dari besaran TPP berdasar produktivitas kerja.

Pasal 14

(1) Penilaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3) dilakukan oleh atasan langsung pegawai ASN yang bersangkutan berdasarkan perhitungan 2 (dua) bulan sebelumnya.

(2) Penilaian Kinerja Pegawai dihitung secara proporsional dengan capaian kinerja setiap ASN dengan ketentuan sebagai berikut:

a. 100% (seratus persen) apabila mencapai predikat nilai kinerja pegawai sangat baik dan baik;
b. 80% (delapan puluh persen) apabila mencapai predikat nilai kinerja pegawai butuh perbaikan;
c. 50% (lima puluh persen) apabila mencapai predikat nilai kinerja pegawai kurang;
d. 25% (dua puluh lima persen) apabila mencapai predikat nilai kinerja pegawai sangat kurang; dan
e. 0% (nol persen) apabila tidak ada Penilaian Kinerja Pegawai.

(3) Penilaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dengan penilaian kinerja selama 1 (satu) bulan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

(1) Tata cara Penilaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dilaksanakan melalui aplikasi E-Kinerja BKN dan telah disetujui oleh Pejabat Penilai Kinerja ASN.
(2) Setiap ASN harus melaporkan capaian kinerja setiap bulan melalui aplikasi E-Kinerja BKN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk mendapat penilaian dari atasan langsung paling lambat pada tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya.
(3) Dalam hal atasan langsung yang berhalangan, penilaian dilakukan oleh tugas pelaksana harian dan atau pelaksana tugas, pejabat satu jenjang ke atas dan berlaku berjenjang ke atas.
(4) Berhalangan bagaimana dimaksud pada ayat (3) dikarenakan sakit, cuti dan alasan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(5) Setiap Pejabat yang bertugas melakukan penilaian yang dengan sengaja tidak melakukan penilaian dan/atau melakukan penilaian atas laporan yang tidak sesuai dengan kenyataan pelaksanaan tugas ASN, dikenai

sanksi pembatalan pemberian TPP pada bulan berikutnya.

Pasal 16

(1) Evaluasi kinerja penyelenggaraan pelayanan publik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (4) diberikan berdasarkan hasil penilaian Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Surakarta bersama APIP.

(2) Perhitungan besaran TPP berdasar evaluasi kinerja penyelenggaraan pelayanan publik dihitung dengan capaian kinerja masing–masing Perangkat Daerah dengan ketentuan sebagai berikut:

a. penilaian kategori Pelayanan Prima (A) dan Sangat Baik (A-) berhak mendapat besaran TPP berdasar evaluasi kinerja penyelenggaraan pelayanan publik sebesar 10% (sepuluh persen);
b. penilaian kategori Baik (B), dan Baik dengan catatan (B-) berhak mendapat besaran TPP berdasar Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik sebesar 7,5% (tujuh setengah persen);
c. penilaian kategori Cukup (C) dan Cukup dengan catatan (C-) berhak mendapat besaran TPP berdasar Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik sebesar 5% (lima persen); dan
d. penilaian kategori Buruk (D), Sangat Buruk (D-) dan Gagal (F) berhak mendapat besaran TPP berdasar Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik sebesar 2,5% (dua setengah persen).

Pasal 17

(1) Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (5) diberikan berdasarkan laporan capaian realisasi keuangan secara triwulanan kepada Sekretaris Daerah melalui Kepala Bagian Administrasi Pembangunan

melalui Sistem Pengendalian Pembangunan Daerah dan telah disetujui oleh Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

(2) Setiap pejabat struktural atau Kepala Unit Kerja harus melaporkan capaian realisasi keuangan sesuai target triwulanan dalam Sistem Pengendalian Pembangunan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk mendapat penilaian dari Sekretaris Daerah paling lambat tanggal 5 (lima) pada bulan Januari, April, Juli, Oktober.

(3) Perhitungan capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

a. predikat Sangat Berhasil (n> 75%) berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Realisasi Keuangan Perangkat Daerah sebesar 10% (sepuluh persen);
b. predikat Berhasil (65% < $n \leq$ 75%) berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Realisasi Keuangan Perangkat Daerah sebesar 7,5% (tujuh setengah persen) dan ditunda 2,5% (dua setengah persen);
c. predikat Cukup Berhasil (50% < $n \leq$ 65%) berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Realisasi Keuangan Perangkat Daerah sebesar 5% (lima persen) dan ditunda 5% (lima persen); dan
d. predikat Tidak Berhasil (n < 50%) berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Realisasi Keuangan Perangkat Daerah sebesar 2,5% (dua setengah persen) dan ditunda 7,5% (tujuh setengah persen).

(4) Penerimaan besaran TPP berdasar capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah setiap ASN dengan ketentuan sebagai berikut:

a. jika predikat pencapaian realisasi keuangan Perangkat Daerah “Sangat Berhasil”, maka seluruh ASN pada Perangkat Daerah tersebut berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Kinerja Perangkat Daerah sebesar 10% (sepuluh persen);
b. jika predikat pencapaian kinerja realisasi keuangan Perangkat Daerah “Berhasil/Cukup Berhasil/Tidak

Berhasil", setiap ASN akan menerima sesuai pencapaian kinerja atasan langsungnya, meliputi:

1) Pejabat Administrator/Pengawas yang bertanggung jawab secara langsung kepada Kepala Perangkat Daerah;
2) Pejabat Fungsional yang diberikan Tugas Tambahan sebagai Kepala Puskesmas/Kepala Sekolah.

c. capaian kinerja realisasi keuangan Perangkat Daerah sebagai dasar pemberian TPP pada triwulan berikutnya;
d. apabila pada triwulan berikutnya capaian kinerja realisasi keuangan Perangkat Daerah mencapai predikat sangat berhasil, maka akan dibayarkan penundaan atas TPP pada triwulan sebelumnya; dan
e. dalam hal capaian kinerja realisasi keuangan Perangkat Daerah triwulan IV tidak mencapai predikat sangat berhasil maka tidak dilakukan pembayaran atas penundaan tambahan penghasilan yang belum dibayar dan pembayaran penundaan pada triwulan I tahun anggaran berikutnya.

Pasal 18

(1) Capaian kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (6) dan ayat (7) diberikan berdasarkan laporan capaian kinerja Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah secara triwulanan Kepada Sekretaris Daerah melalui Kepala Bagian Organisasi melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan telah disetujui oleh kepala Perangkat Daerah.
(2) Setiap pejabat struktural atau Kepala Unit Kerja harus melaporkan capaian indikator kinerja sesuai Perjanjian Kinerja dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk

mendapat penilaian dari kepala Perangkat Daerah paling lambat tanggal 5 (lima) pada bulan Januari, April, Juli, Oktober.

(3) Perhitungan besaran TPP berdasar Capaian Kinerja Perangkat Daerah yang tidak melaksanakan pemungutan retribusi dihitung dengan capaian kinerja Indikator Kinerja Perangkat Daerah dengan ketentuan sebagai berikut:

a. predikat Sangat Berhasil (n>85%) berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Kinerja Perangkat Daerah sebesar 20% (dua puluh persen);
b. predikat Berhasil (70% < n ≤ 85%) berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Kinerja Perangkat Daerah sebesar 15% (lima belas persen) ditunda 5% (lima persen);
c. predikat Cukup Berhasil (55% < n ≤ 70%) berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Kinerja Perangkat Daerah sebesar sebesar 10% (sepuluh persen) ditunda 10% (sepuluh persen); dan
d. predikat Tidak Berhasil (n < 55%) berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Kinerja Perangkat Daerah sebesar 5% (lima persen) ditunda sebesar 15% (lima belas persen).

(4) Perhitungan besaran TPP berdasar capaian kinerja Perangkat Daerah yang melaksanakan pemungutan retribusi dihitung dengan capaian kinerja Indikator Kinerja Perangkat Daerah dengan ketentuan sebagai berikut:

a. predikat Sangat Berhasil (n>85%) berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Kinerja Perangkat Daerah sebesar 10% (sepuluh persen);
b. predikat Berhasil (70% < n ≤ 85%) berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Kinerja Perangkat Daerah sebesar 7,5% (tujuh setengah persen) ditunda 2,5% (dua setengah persen);
c. predikat Cukup Berhasil (55% < n ≤ 70%) berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Kinerja

Perangkat Daerah sebesar sebesar 5% (lima persen) ditunda 5% (lima persen); dan

d. predikat Tidak Berhasil (n < 55%) berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Kinerja Perangkat Daerah sebesar 2,5% (dua setengah persen) ditunda sebesar 7,5% (tujuh setengah persen).

(5) Penerimaan besaran TPP berdasar capaian kinerja Perangkat Daerah setiap ASN dengan ketentuan sebagai berikut:

a. jika Predikat Pencapaian kinerja Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Sangat Berhasil, maka seluruh ASN pada Perangkat Daerah yang tidak melaksanakan pemungutan Retribusi berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Kinerja Perangkat Daerah sebesar 20% (dua puluh persen);

b. jika Predikat Pencapaian kinerja Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah "Sangat Berhasil", maka seluruh ASN pada Perangkat Daerah yang melaksanakan pemungutan Retribusi berhak mendapat besaran TPP berdasar Capaian Kinerja Perangkat Daerah sebesar 10% (sepuluh persen);

c. jika Predikat Pencapaian kinerja Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah "Berhasil/ Cukup Berhasil/ Tidak Berhasil", setiap ASN akan menerima sesuai pencapaian kinerja atasan langsungnya, meliputi:

1) pejabat administrator/pengawas yang bertanggung jawab secara langsung kepada Kepala Perangkat Daerah.

2) pejabat fungsional yang diberikan Tugas Tambahan sebagai kepala pusat kesehatan masyarakat/kepala Sekolah.

d. capaian kinerja Indikator Kinerja Perangkat Daerah sebagai dasar pemberian TPP pada triwulan berikutnya;

e. apabila pada triwulan berikutnya capaian kinerja Utama Perangkat Daerah mencapai predikat sangat

berhasil, maka akan dibayarkan penundaan atas TPP pada triwulan sebelumnya; dan

f. dalam hal capaian kinerja Utama Perangkat Daerah triwulan IV tidak mencapai predikat sangat berhasil maka tidak dilakukan pembayaran atas penundaan tambahan penghasilan yang belum dibayar dan pembayaran penundaan pada triwulan I tahun anggaran berikutnya.

Pasal 19

(1) Capaian target Retribusi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (8) diberikan berdasarkan laporan capaian target retribusi secara triwulanan yang telah disetujui oleh Sekretaris Daerah melalui Kepala Bagian Administrasi Pembangunan melalui Sistem Pengendalian Pembangunan Daerah dan telah disetujui oleh Kepala Badan Pendapatan Daerah.

(2) Kepala Perangkat Daerah harus melaporkan capaian target retribusi sesuai target triwulanan dalam Sistem Pengendalian Pembangunan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk mendapat penilaian dari Sekretaris Daerah paling lambat pada tanggal 5 (lima) pada bulan Januari, April, Juli, Oktober.

(3) Perhitungan TPP berdasar capaian target Retribusi, setiap ASN dengan ketentuan sebagai berikut:

a. capaian Tinggi (80% $\leq$ n) berhak mendapat besaran TPP berdasar capaian target Retribusi sebesar 10% (sepuluh persen);

b. capaian Sedang (60% $\leq n <$ 80%) berhak mendapat besaran TPP berdasar capaian target Retribusi sebesar 7,5% (tujuh setengah persen) ditunda 2,5% (dua setengah persen);

c. capaian Rendah (n < 60%) berhak mendapat besaran TPP capaian target Retribusi sebesar 5% (lima persen) ditunda 5% (lima persen);

(4) Penerimaan besaran TPP berdasar capaian target Retribusi setiap ASN dengan ketentuan sebagai berikut:

a. jika capaian “tinggi”, maka seluruh ASN pada Perangkat Daerah tersebut berhak mendapat besaran TPP berdasar capaian target Retribusi sebesar 10% (sepuluh persen);
b. jika capaian “sedang/rendah”, setiap ASN akan menerima sesuai pencapaian target Retribusi atasan langsungnya, meliputi:
   1) Pejabat Administrator/Pengawas yang bertanggung jawab secara langsung kepada kepala Perangkat Daerah; dan
   2) mengampu pemungutan Retribusi.
c. capaian target Retribusi sebagai dasar pemberian TPP pada triwulan berikutnya;
d. apabila pada triwulan berikutnya capaian target Retribusi “tinggi”, maka akan dibayarkan penundaan atas TPP pada triwulan sebelumnya; dan
e. dalam hal capaian target Retribusi triwulan IV tidak mencapai predikat tinggi maka tidak dilakukan pembayaran atas penundaan tambahan penghasilan yang belum dibayar dan pembayaran penundaan pada triwulan I tahun anggaran berikutnya.

Pasal 20

(1) Pengembangan kompetensi pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (9) berdasarkan perhitungan jam pembelajaran pada diklat/bimtek/*workshop* serta kegiatan pengembangan kompetensi mandiri lainnya yang dilaksanakan pada tahun sebelumnya dan mendapat rekomendasi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
(2) Pengembangan kompetensi pegawai dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.
(3) Pengukuran JP dihitung secara proporsional dengan ketentuan sebagai berikut:

a. 100% (seratus persen) apabila mencapai sama dengan atau lebih dari 20 JP;
b. 75% (tujuh puluh lima persen) apabila mencapai 11-19 JP; atau
c. 50% (lima puluh persen) apabila mencapai 0-10 JP.

(4) Ketentuan tata cara penghitungan pencapaian JP Pengembangan Kompetensi ASN akan diatur lebih lanjut dalam Surat Edaran Sekretaris Daerah

Bagian Ketiga
Disiplin Kerja

Pasal 21

(1) Besaran TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf b terdiri atas:
a. besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran;
b. besaran TPP berdasar penilaian kepatuhan pelaporan LHKPN atau SPT;
c. besaran TPP berdasar pelaporan gratifikasi; dan
d. besaran TPP berdasar pelaporan sanksi dan tidak melaksanakan kewajiban sesuai keputusan TPTGR dan/atau tidak mengembalikan aset daerah.

(2) Besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah 70% (tujuh puluh persen) dari besaran TPP berdasar penilaian disiplin kerja.

(3) Besaran TPP berdasar penilaian kepatuhan pelaporan LHKPN atau SPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah 10% (sepuluh persen) dari besaran TPP berdasar penilaian disiplin kerja.

(4) Besaran TPP berdasar pelaporan gratifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah 10% (sepuluh persen) dari besaran TPP berdasar penilaian disiplin kerja.

(5) Besaran TPP berdasar pelaporan sanksi dan tidak melaksanakan kewajiban sesuai keputusan TPTGR

dan...

dan/atau tidak mengembalikan aset daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d adalah 10% (sepuluh persen) dari besaran TPP berdasar penilaian disiplin kerja.

Pasal 22

(1) Besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) diberikan 100% (seratus persen) jika ASN hadir dan memenuhi jam kerja dalam seluruh hari kerja dalam 1 (satu) bulan.
(2) Tingkat kehadiran ASN diperoleh dari data presensi elektronik yang diselenggarakan Pemerintah Daerah.
(3) Pengurangan TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan jika ASN:
    a. tidak masuk tanpa keterangan;
    b. tidak masuk dengan keterangan yang sah;
    c. terlambat masuk kerja; dan
    d. pulang kerja sebelum waktu.
(4) Pengurangan TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperhitungkan terhadap nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran.
(5) Nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah dengan membagi besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran dengan jumlah hari kerja dalam 1 (satu) bulan.

Pasal 23

(1) Pengurangan besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran jika ASN tidak masuk tanpa keterangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf a adalah 100% (seratus persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2).

(2) Pengurangan…

(2) Pengurangan besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran jika ASN tidak masuk dengan keterangan sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf b adalah 50% (lima puluh persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2).

(3) Pengurangan besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran jika ASN tidak masuk dengan keterangan sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf b dikarenakan cuti sakit dibayarkan dengan ketentuan sebagai berikut:

a. rawat jalan dibayarkan sebesar 50% (lima puluh persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2); dan

b. rawat inap dan menjalani masa pemulihan paling lama 3 (tiga) hari kerja dilengkapi dengan surat keterangan rawat inap dari rumah sakit/klinik dibayarkan sebesar 100% (seratus persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2).

(4) Pengurangan besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran jika ASN terlambat masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf c diperhitungkan sebagai berikut:

a. terlambat 1 (satu) menit sampai dengan 15 (lima belas) menit adalah 5% (lima persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2);

b. terlambat 15 (lima belas) menit sampai dengan 31 (tiga puluh satu) menit adalah 10% (sepuluh persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2);

c. terlambat...

c. terlambat 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 45 (empat puluh lima) menit adalah 15% (lima belas persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2);

d. terlambat 45 (empat puluh lima) menit sampai dengan 61 (enam puluh satu) menit adalah 20% (dua puluh persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2);

e. terlambat 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 91 (sembilan puluh satu) menit adalah 30% (tiga puluh persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2); dan

f. terlambat lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit adalah 40% (empat puluh persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2).

(5) Pengurangan besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran jika ASN pulang kerja sebelum waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf d diperhitungkan sebagai berikut:

a. pulang sebelum waktu 1 (satu) menit sampai 15 (lima belas) menit adalah 5% (lima persen) dari dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2);

b. pulang sebelum waktu 15 (lima belas) menit sampai dengan 31 (tiga puluh satu) menit adalah 10% (sepuluh persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2);

c. pulang sebelum waktu 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 45 (empat puluh lima) menit adalah 15% (lima belas persen) dari nilai harian besaran TPP

berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2);

d. pulang sebelum waktu 45 (empat puluh lima) menit sampai dengan 61 (enam puluh satu) menit adalah 20% (dua puluh persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2);
e. pulang sebelum waktu 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 91 (sembilan puluh satu) menit adalah 30% (tiga puluh persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2); dan
f. pulang sebelum waktu lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit adalah 40% (empat puluh persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2).

Pasal 24

(1) Besaran TPP berdasar penilaian kepatuhan pelaporan LHKPN atau SPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3) tidak diberikan jika kewajiban laporan LHKPN atau SPT tahun sebelumnya belum disampaikan.
(2) Pelaporan LHKPN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan paling lambat tanggal 31 (tiga puluh satu) Januari.
(3) Pelaporan SPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan paling lambat tanggal 31 (tiga puluh satu) Maret.

Pasal 25

Besaran TPP berdasar pelaporan gratifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (4) tidak diberikan jika ASN yang terbukti menerima dan memberi gratifikasi yang berhubungan dengan jabatan dan berlawanan dengan tugas

kewajibannya sebagai ASN berdasarkan Laporan hasil pemeriksaan APIP selama 12 (dua belas) bulan.

Pasal 26

(1) Besaran TPP berdasar pelaporan sanksi dan tidak melaksanakan kewajiban sesuai keputusan TPTGR dan/atau tidak mengembalikan aset daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (5) tidak diberikan jika ASN terlapor:
   a. tidak memiliki itikad baik untuk melaksanakan kewajiban sesuai keputusan TPTGR; dan/atau
   b. tidak mengembalikan aset daerah berdasarkan hasil audit APIP/Badan Pemeriksa Keuangan dan/atau laporan Pengguna Barang/Kuasa Pengguna Barang.

(2) Itikad baik untuk melaksanakan kewajiban sesuai keputusan TPTGR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berupa pernyataan kesanggupan membayar melalui gaji dan/atau TPP dan dilengkapi surat kuasa kepada bendahara untuk memotong gaji dan/atau TPP.

BAB V

PROSEDUR DAN TATA CARA PEMBAYARAN TPP

Pasal 27

(1) TPP tidak diberikan kepada ASN yang:
   a. diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
   b. diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
   c. diperbantukan/dipekerjakan pada instansi lain di luar lingkungan Pemerintah Daerah secara penuh/*full time*;
   d. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
   e. bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun;

f. sedang menjalani tugas belajar yang diberhentikan sementara dari jabatan; dan

g. melaksanakan fungsi penunjang keuangan dan mendapat insentif.

(2) TPP bagi calon PNS diberikan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari besaran TPP pada Kelas Jabatannya berdasarkan beban kerja, kondisi kerja dan prestasi kerja terhitung mulai tanggal Surat Pernyataan Menjalankan Tugas sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan dari calon PNS menjadi PNS.

(3) PPPK diberikan TPP dengan ketentuan sebagai berikut:

a. masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun berdasarkan Terhitung Mulai Tanggal diangkat menjadi PPPK diberikan TPP sebesar 50% dari besaran TPP pada kelas jabatannya berdasarkan beban kerja, kondisi kerja dan prestasi kerja;

b. masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun sampai dengan 2 (dua) berdasarkan Terhitung Mulai Tanggal diangkat menjadi PPPK diberikan TPP sebesar 60% dari besaran TPP pada kelas jabatannya berdasarkan beban kerja, kondisi kerja dan prestasi kerja; dan

c. masa kerja lebih dari 2 (dua) tahun berdasarkan Terhitung Mulai Tanggal diangkat menjadi PPPK diberikan TPP sebesar 80% dari besaran TPP pada kelas jabatannya berdasarkan beban kerja, kondisi kerja dan prestasi kerja.

(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikecualikan untuk guru non sertifikasi.

(5) TPP bagi guru non sertifikasi diberikan berdasarkan penilaian produktivitas kerja dan disiplin kerja sebesar 100% (seratus persen).

(6) TPP bagi PNS yang beralih tugas/pindah ke Pemerintah Kota Surakarta dapat diberikan jika sudah dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

(7) TPP bagi PNS yang beralih tugas/pindah ke Pemerintah Kota Surakarta diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. mulai bulan ketiga, apabila mulai melaksanakan tugas antara tanggal 1 sampai dengan tanggal 10; atau
   b. mulai bulan keempat, apabila mulai melaksanakan tugas setelah tanggal 10.

(8) TPP bagi ASN yang mengalami rotasi, promosi dan mutasi jabatan diberikan:
   a. sesuai jabatan yang baru dan diajukan oleh Perangkat Daerah yang baru jika rotasi, promosi, dan mutasi jabatan sebelum tanggal 10 (sepuluh) bulan berjalan; atau
   b. sesuai jabatan yang lama dan diajukan oleh Perangkat Daerah yang lama jika rotasi, promosi, dan mutasi jabatan setelah tanggal 10 (sepuluh) bulan berjalan.

(9) ASN yang mendapat Jasa Pelayanan tetap memperoleh TPP dengan ketentuan tidak diberikan TPP berdasarkan penilaian produktivitas kerja Perangkat Daerah pada unsur Penilaian Kinerja Pegawai dan pengembangan kompetensi pegawai pada seluruh ASN yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Ibu Fatmawati Soekarno.

(10) ASN yang mendapat Jasa Pelayanan tetap memperoleh TPP dengan ketentuan tidak diberikan TPP berdasarkan penilaian produktivitas kerja Perangkat Daerah pada unsur Penilaian Kinerja Pegawai pada seluruh ASN yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Bung Karno Kota Surakarta.

(11) Setiap kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dan (10) tidak dapat digunakan lagi sebagai kriteria Jasa Pelayanan.

(12) ASN Tenaga Kesehatan yang ditugaskan pada Rumah Sakit Kardiologi Emirates-Indonesia diberikan TPP 100% (seratus persen) dari Kriteria Beban Kerja

sesuai kelas jabatan pada Jabatan Fungsional Tenaga Kesehatan.

Pasal 28

(1) PNS yang mendapatkan Tugas Tambahan selaku pelaksana tugas atau pelaksana harian diberikan TPP tambahan.

(2) Pelaksana tugas atau pelaksana harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan TPP tambahan apabila telah menjabat dalam jangka waktu paling singkat atau berturut-turut selama 30 (tiga puluh) hari kalender dalam jabatan yang sama dan dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian.

(3) Apabila jangka waktu penyelesaian tugas penunjukan pelaksana tugas atau pelaksana harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai dengan bulan berikutnya, maka TPP tambahan diperhitungkan pada bulan berikutnya.

(4) Ketentuan mengenai TPP tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:

a. pejabat yang merangkap pelaksana tugas atau pelaksana harian jabatan lain setingkat di atasnya menerima TPP ASN tambahan 20% (dua puluh persen) dari TPP pada jabatan yang dirangkapnya;

b. pejabat setingkat yang merangkap pelaksana tugas atau pelaksana harian jabatan lain menerima TPP yang lebih tinggi ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya; dan

c. pejabat satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian hanya menerima TPP pada Jabatan TPP yang tertinggi.

Pasal 29

(1) Pembayaran TPP hanya dapat diberikan dalam batas pagu anggaran yang tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran pada masing-masing Perangkat Daerah berikut perubahannya.

(2) Pemberian TPP dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

(3) Kepala Perangkat Daerah menugaskan pelaksana yang membidangi keuangan dan/atau kepegawaian untuk mengelola tambahan penghasilan ASN.

(4) Pembayaran TPP didasarkan pada rekapitulasi capaian kinerja ASN dan rekapitulasi daftar hadir elektronik/*fingerprint* melalui hasil cetak laporan pada sistem teknologi informasi yang memuat paling sedikit nama, Nomor Induk Pegawai dan nominal yang diperoleh.

(5) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah secara langsung kepada ASN melalui bendahara pengeluaran dan ditransfer melalui bank yang telah ditetapkan.

(6) Permintaan pembayaran uang TPP diajukan pada bulan berikutnya dan untuk bulan Desember diajukan pada bulan Januari tahun berikutnya sesuai dengan realisasi kinerja yang tercapai pada bulan Desember tersebut.

(7) Kepala Perangkat Daerah mengajukan Surat Permintaan Pembayaran Langsung (SPP-LS) dan Surat Perintah Membayar Langsung (SPM-LS) sesuai dengan prosedur yang berlaku dengan melampirkan:

a. daftar perhitungan tambahan penghasilan ASN dari aplikasi kinerja yang telah disahkan oleh Kepala Perangkat Daerah;

b. daftar rekapitulasi kehadiran; dan

c. berita acara pemeriksaan barang yang telah disahkan Penguna Barang/Kuasa Pengguna Barang.

(8) Kepala Perangkat Daerah bertanggung jawab secara penuh terhadap lampiran Surat Perintah Membayar sebagaimana dimaksud pada ayat (7) apabila ditemukan adanya indikasi manipulasi/kecurangan dalam daftar rekapitulasi.

BAB VI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 30

Pada saat Peraturan Wali Kota ini berlaku, seluruh CPNS dan PPPK dengan masa kerja 0 (nol) tahun berhak mendapatkan besaran TPP berdasarkan:

a. penilaian kepatuhan pelaporan LHKPN atau SPT sebesar 10% (sepuluh persen) dari besaran TPP berdasar penilaian disiplin kerja; dan
b. penilaian kinerja pegawai sebesar 55% (lima puluh lima persen) pada bulan pertama dan kedua setelah melaksanakan tugas.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Dengan berlakunya Peraturan Wali Kota ini, maka Peraturan Wali Kota Nomor 6 Tahun 2025 tentang Tambahan Penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta Tahun Anggaran 2025 (Berita Daerah Kota Surakarta Tahun 2025 Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Nomor 14 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Nomor 6 Tahun 2025 tentang Tambahan Penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta Tahun Anggaran 2025 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 32...

Pasal 32

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2026.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dalam Berita Daerah Kota Surakarta.

Ditetapkan di Surakarta
pada tanggal 2 Maret 2026

WALI KOTA SURAKARTA,

ttd

RESPATI ACHMAD ARDIANTO

Diundangkan di Surakarta
pada tanggal 2 Maret 2026

SEKRETARIS DAERAH KOTA SURAKARTA,

ttd

BUDI MURTONO

BERITA DAERAH KOTA SURAKARTA TAHUN 2026 NOMOR 1

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA SURAKARTA,

Ditandatangani secara elektronik oleh:

YENI APRILIAWATI