



SALINAN

WALIKOTA SURAKARTA
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN WALIKOTA SURAKARTA
NOMOR 2 TAHUN 2020

TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN BERBASIS KINERJA
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KOTA SURAKARTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SURAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam sehingga dapat meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja, dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah mengamanatkan Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai ASN Daerah ditetapkan dengan Perkada dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah mengamanatkan, Pemerintah Daerah menetapkan pemberian tambahan penghasilan pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dengan Peraturan Kepala Daerah;
- d. bahwa . . .

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta;

- Mengingat : 1. 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);
2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77,

Tambahan . . .

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);

7. 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);

8. Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surakarta Tahun Anggaran 2016 (Lembaran Daerah Kota Surakarta Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kota Surakarta Nomor 57);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN BERBASIS KINERJA BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SURAKARTA

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Surakarta;
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah;
3. Walikota adalah Walikota Surakarta;
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS);
5. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai;
6. Jabatan Pratama Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah;
7. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelaksanaan publik serta administrasi

- pemerintahan dan pembangunan, yang terdiri dari jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan pelaksana;
8. Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu;
 9. Kelas Jabatan adalah tingkat jabatan dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian tambahan penghasilan;
 10. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di luar gaji dan tunjangan lainnya yang sah dalam rangka peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan pertimbangan objektif lainnya;
 11. Basic Tambahan Penghasilan Pegawai adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap kelas jabatan, yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku;
 12. Penilaian kinerja adalah sistem penilaian kinerja pada tingkat individu Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tugas pokok fungsi dan rencana kerja unit/organisasi dengan memperhitungkan target, capaian hasil, dan penilaian perilaku Pegawai Negeri Sipil melalui sistem teknologi informasi;
 13. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja;
 14. Rincian Aktivitas Pegawai Negeri Sipil adalah rincian kegiatan yang dilaksanakan oleh masing-masing individu/jabatan dalam rangka melaksanakan dan menyelesaikan tugas, pokok dan fungsinya;
 15. Penilaian Aktivitas Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian oleh pejabat penilai dengan memberikan persetujuan, merekomendasikan untuk melakukan perbaikan atau tidak menyetujui atas laporan aktivitas harian yang disampaikan oleh bawahan;
 16. Pejabat Penilai Kinerja PNS adalah atasan langsung PNS yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan;
 17. Atasan pejabat penilai adalah atasan langsung dari Pejabat Penilai kinerja PNS atau pejabat lain yang ditentukan;
 18. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun;

19. Target adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan;
20. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II

RUANG LINGKUP TPP

Pasal 2

Ruang lingkup pemberian TPP, meliputi:

- a. Prinsip pemberian TPP;
- b. Kriteria Pemberian TPP;
- c. Penetapan Besaran TPP;
- d. Penilaian Kinerja dan Disiplin;
- e. Penilaian Pemberian TPP; dan
- f. Prosedur dan Tata Cara Pembayaran TPP

BAB III

PRINSIP PEMBERIAN TPP

Pasal 3

Pemberian TPP menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundangan-undangan, kepatutan, dan keadilan;
- b. Akuntabel dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Proporsionalitas dimaksudkan pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai;
- 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 PNS;
- f. Kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan PNS;

g. Optimalisasi . . .

- g. Optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja pemerintah daerah.

BAB IV

KRITERIA PEMBERIAN TPP

Pasal 4

TPP diberikan berdasarkan kriteria:

- a. Beban Kerja
- b. Prestasi Kerja
- c. Kondisi Kerja
- d. Kelangkaan Profesi dan/atau
- e. Pertimbangan obyektif lainnya

Pasal 5

Pemberian TPP berdasarkan Beban Kerja, sebagai berikut:

- a. TPP berdasarkan beban kerja diberikan kepada seluruh PNS yang melaksanakan tugasnya melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal.
- b. Besaran TPP berdasarkan beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran basic TPP
- c. Besaran alokasi TPP berdasarkan beban kerja dengan menggunakan Rumus sebagai berikut:

$$A \text{ TPP BK} = (40\% \times B \text{ TPP})$$

Keterangan:

A TPP BK	=	Alokasi TPP berdasarkan Beban Kerja
B TPP	=	Basic TPP

Pasal 6

Pemberian TPP berdasarkan Prestasi Kerja, sebagai berikut:

- a. TPP berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada seluruh PNS yang memiliki prestasi kerja sesuai dengan bidang keahliannya dan diakui oleh pimpinan di atasnya;
- b. Besaran TPP berdasarkan prestasi kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran basic TPP;
- c. Besaran alokasi TPP berdasarkan prestasi kerja dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut:

$$A \text{ TPP PK} = (60\% \times B \text{ TPP})$$

Keterangan . . .

Keterangan:

A TPP PK	=	Alokasi TPP berdasarkan Prestasi Kerja
B TPP	=	Basic TPP

Pasal 7

Pemberian TPP berdasarkan kondisi kerja, sebagai berikut:

- a. TPP berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada PNS yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab resiko tinggi seperti pekerjaan yang berkaitan dengan penyakit menular, pekerjaan yang berkaitan dengan bahan kimia bahaya/radiasi/bahan radioaktif, pekerjaan yang berkaitan dengan resiko keselamatan kerja, pekerjaan yang berkaitan dengan resiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum, dan pekerjaan satu tingkat dibawahnya sudah didukung Jabatan fungsional tetapi tidak ada jabatan struktural di bawahnya
- b. Besaran TPP berdasarkan kondisi kerja adalah 10% (sepuluh persen) dari besaran *basic* TPP
- c. Besaran alokasi TPP berdasarkan kondisi kerja dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$A \text{ TPP KK} = (10\% \times B \text{ TPP})$$

Keterangan:

A TPP KK	=	Alokasi TPP berdasarkan Kondisi Kerja
B TPP	=	Basic TPP

Pasal 8

TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi, meliputi:

- a. TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Sekretaris Daerah selaku jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah.
- b. Besaran TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan 25% (tiga puluh persen) dari besaran basic TPP.
- c. Besaran alokasi TPP berdasarkan kelangkaan profesi dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut:

$$A \text{ TPP KP} = (25\% \times B \text{ TPP})$$

Keterangan:

A TPP KP	=	Alokasi TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi
B TPP	=	Basic TPP

Pasal 9

TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada:

- a. Perangkat Daerah yang melakukan tugas pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah;
- b. Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan insentif pajak dan retribusi daerah sebagaimana diamanatkan peraturan perundang-undangan;
- c. Besaran insentif pajak daerah dan retribusi daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Walikota;
- d. Perangkat daerah yang melaksanakan tugas di bidang kesehatan Rumah Sakit Daerah berupa Jasa Pelayanan;
- e. Besaran jasa pelayanan yang diberikan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Walikota dan Keputusan Pimpinan BLUD Rumah Sakit Daerah;
- f. PNS yang berada di kelas 1 sampai dengan kelas 4 sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan pemberian kesejahteraan pegawai sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah, dengan perincian sebagai berikut:
 1. Pemberian tambahan TPP bagi PNS di kelas 1 sebesar 100% (seratus persen) dari *Basic* TPP;
 2. Pemberian tambahan TPP bagi PNS di kelas 2 sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari *Basic* TPP;
 3. Pemberian tambahan TPP bagi PNS di kelas 3 sebesar 50% (lima puluh persen) dari *Basic* TPP;
 4. Pemberian tambahan TPP bagi PNS di kelas 4 sebesar 30% (tiga puluh persen) dari *Basic* TPP.
- g. PNS yang mendapatkan tugas teknis tambahan diberikan tambahan TPP sesuai dengan Keputusan Walikota, yaitu:
 - a. Pengelola Keuangan Perangkat Daerah dan PPKD;
 - b. Pengelola Pendapatan Daerah Perangkat Daerah;
 - c. Pengurus Barang Perangkat Daerah.
- h. PNS yang menduduki jabatan sebagai Jabatan Fungsional Pengelola Barang/Jasa diberikan TPP sebesar 2 (dua) kali TPP jabatan fungsional sesuai golongannya.

Pasal 10 . . .

Pasal 10

TPP diberikan kepada seluruh PNS sesuai dengan kriteria perhitungan TPP dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dimana besaran TPP ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 11

- (1) TPP tidak diberikan kepada PNS yang:
 - a. Diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
 - b. Diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
 - c. Diperbantukan/dipekerjakan pada instansi lain di luar lingkungan Pemerintah Kota Surakarta secara penuh/*full time*;
 - d. Menjalani cuti di luar tanggungan Negara;
 - e. Bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun;
 - f. Sedang menjalani tugas belajar;
 - g. Ditugaskan sebagai Guru dan Pengawas Sekolah.
- (2) TPP bagi CPNS diberikan sebesar 80% dari besar TPP pada kelas jabatannya terhitung mulai tanggal Surat Pernyataan Menjalankan Tugas sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan dari CPNS menjadi PNS.
- (3) TPP bagi PNS pindahan dari daerah lain dapat diberikan apabila sudah dianggarkan dalam APBD.
- (4) TPP bagi PNS yang bekerja di Inspektorat diberikan lebih besar dibandingkan TPP PNS pada kelas jabatan yang sama.
- (5) TPP dapat diberikan kepada PNS yang bekerja di RSUD Kota Surakarta dengan besaran sebagaimana ditetapkan dengan keputusan walikota.
- (6) TPP bagi PNS yang bekerja di RSUD Bung Karno Kota Surakarta dapat diberikan sebagai berikut:
 - a. Pemberian TPP bagi PNS dengan jabatan struktural diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari TPP pada kelas jabatannya sesuai dengan Keputusan Walikota besaran TPP.
 - b. Pemberian TPP bagi PNS dengan Jabatan Fungsional diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari TPP Jabatan Fungsional Lain sesuai golongannya
 - c. Pemberian TPP bagi PNS dengan jabatan pelaksana diberikan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari TPP pada kelas jabatannya sesuai dengan Keputusan Walikota besaran TPP.
- (7) TPP bagi . . .

- (7) TPP bagi PNS yang bekerja di Puskesmas, UPT STP dan UPT Transportasi diberikan 100% (seratus persen) dari TPP pada kelas jabatannya tanpa diberikan tambahan jasa pelayanan atau sumber pendapatan lainnya sebagai BLUD.

Pasal 12

- (1) PNS yang mendapatkan tugas tambahan selaku Plt. atau Plh. diberikan TPP Tambahan.
- (2) Plt. atau Plh. diberikan TPP Tambahan, yang menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender dan dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt. atau Plh.
- (3) Ketentuan mengenai TPP Tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
 - a. Pejabat Atasan Langsung atau Atasan Tidak Langsung yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. menerima TPP Tambahan, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP dalam jabatan sebagai Plt. atau Plh. pada jabatan yang dirangkapnya;
 - b. Pejabat setingkat yang merangkap Plt. atau Plh. jabatan lain menerima TPP yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya;
 - c. Pejabat satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. hanya menerima TPP pada jabatan TPP yang tertinggi.

BAB VI

PENETAPAN *BASIC* BESARAN TPP

Pasal 13

- (1) Penetapan besaran Basic TPP didasarkan pada parameter sebagai berikut:
 - a. Kelas Jabatan;
 - b. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
 - c. Indeks Kemahalan Kontruksi;
 - d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Besaran Basic TPP diberikan menggunakan rumus Besaran Tunjangan kinerja BPK per kelas jabatan sesuai peraturan perundang-undangan x Indeks kapasitas fiskal daerah x Indeks kemahalan kontruksi x Indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

- (3) Besaran TPP per kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan mempertimbangkan kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah yang tercantum dalam Keputusan Walikota tentang Besaran Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB VII

PENILAIAN KINERJA DAN DISIPLIN

Bagian Kesatu

Penilaian Kinerja

Pasal 14

- (1) Setiap PNS wajib menyusun perencanaan kinerja berupa sasaran kinerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP dan harus dicapai setiap tahun dengan memperhatikan perilaku kerja;
- (2) Rencana kerja tahunan dalam SKP dijabarkan dalam rencana kerja bulanan yang memuat rencana kegiatan dan target yang akan dicapai dalam satu bulan sebagai acuan pelaksanaan kinerja harian;
- (3) Penyusunan rencana kerja tahunan dan bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui sistem teknologi informasi;
- (4) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan setiap tahun paling lambat pada minggu kedua bulan Januari.

Pasal 15

Pelaksanaan kinerja berdasarkan SKP dilaporkan secara periodik dalam laporan harian, bulanan dan tahunan melalui sistem teknologi informasi.

Pasal 16

- (1) Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (2) Penilaian kinerja pegawai dilakukan terhadap:
 - a. SKP oleh pejabat penilai kinerja PNS dengan membandingkan realisasi SKP dengan target SKP sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan.
 - b. Perilaku kerja oleh pejabat penilai kinerja PNS dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung dalam melakukan penilaian perilaku kerja.

Bagian Kedua

Disiplin PNS

Pasal 17

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
- (2) Disiplin PNS adalah kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- (3) Penilaian Disiplin PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai.

BAB VII

PENILAIAN PEMBERIAN TPP

Bagian Kesatu

Pembayaran

Pasal 18

- (1) Pembayaran TPP setiap bulan dinilai berdasarkan kinerja pegawai dan disiplin kerja.
- (2) Kinerja pegawai sebagai dasar pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperhitungkan berdasarkan produktivitas kerja.
- (3) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayar berdasarkan pada:
 - a. Penilaian kinerja pegawai sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari besaran TPP yang diterima PNS
 - b. Penilaian disiplin kerja sebesar 30% (tiga puluh persen) dari besaran TPP yang diterima PNS.
Penilaian kinerja pegawai dilakukan terhadap produktivitas kerja berdasarkan:
 - a. Pelaksanaan tugas;
 - b. Penilaian dari pejabat penilai kinerja PNS terhadap hasil pelaksanaan tugas.

Pasal 19

- (1) Setiap PNS wajib melaporkan hasil pelaksanaan tugas sebagai rincian aktivitas harian.

(2) Rincian . . .

- (2) Rincian aktivitas harian memiliki satuan nilai yang ditetapkan dengan keputusan walikota.
- (3) Nilai aktivitas harian diperhitungkan berdasarkan pelaksanaan tugas jabatan maupun tugas tambahan.

Pasal 20

- (1) Setiap aktivitas kerja harus dilaporkan oleh PNS melalui sistem teknologi informasi.
- (2) Laporan aktivitas harian PNS dilakukan paling lambat pada tanggal 2 (dua) bulan berikutnya.
- (3) Setelah batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) laporan aktivitas tidak dapat dilakukan.

Pasal 21

- (1) Setiap aktivitas harian yang dilaporkan harus dilakukan penilaian oleh pejabat penilai kinerja PNS.
- (2) Penilaian aktivitas PNS dilakukan paling lambat pada tanggal 5 (lima) bulan berikutnya.
- (3) Setelah batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) penilaian aktivitas tidak dapat dilakukan.
- (4) Dalam hal penilaian tidak dapat dilakukan atau sampai batas tanggal yang ditentukan belum dilakukan penilaian oleh pejabat penilai, penilaian dilakukan oleh Atasan pejabat penilai.
- (5) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan apabila pejabat penilai dalam kondisi berhalangan dikarenakan sakit, cuti dan alasan lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal pejabat penilai kinerja PNS dengan sengaja tidak melakukan penilaian dan/atau melakukan penilaian atas laporan yang tidak sesuai dengan kenyataan pelaksanaan tugas PNS, diberikan sanksi penundaan pembayaran Tambahan Penghasilan.

- (6) Pejabat penilai bertanggungjawab penuh terhadap penilaian aktivitas harian bawahan.

Pasal 22

- (1) Besaran tambahan penghasilan kriteria produktivitas kerja dihitung dengan mempertimbangkan beban kerja normal.
- (2) Beban kerja normal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebesar 7.260 poin.

(3) Besaran . . .

- (3) Besaran tambahan penghasilan kriteria capaian produktivitas kinerja PNS dihitung sebagai berikut:
- a. Nilai aktivitas sebesar 6.750 s/d 7.260 poin memperoleh 25% (dua puluh lima persen) dari tambahan penghasilan unsur penilaian kinerja;
 - b. Nilai aktivitas sebesar 7.261 s/d 7.760 poin memperoleh 50% (lima puluh persen) dari tambahan penghasilan unsur penilaian kinerja;
 - c. Nilai aktivitas sebesar 7.761 s/d 8.000 poin memperoleh 80% (delapan puluh persen) dari tambahan penghasilan unsur penilaian kinerja;
 - d. Nilai aktivitas sebesar lebih dari 8.000 poin memperoleh 100% (seratus persen) dari tambahan penghasilan unsur penilaian kinerja.
- (4) Dalam hal terdapat kebijakan pemerintah terkait cuti bersama pada hari kerja, maka kepada setiap PNS diberikan nilai aktivitas sejumlah 400 poin per hari.

Bagian Ketiga

Penilaian Disiplin Kerja

Pasal 23

- (1) Besaran Tambahan Penghasilan Kriteria Penilaian Disiplin PNS dihitung berdasarkan rekapitulasi tingkat kehadiran diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari kriteria disiplin kerja.
- (2) Besaran Tambahan Penghasilan berdasarkan rekapitulasi tingkat kehadiran dihitung dengan mempertimbangkan pengurangan besaran berdasarkan laporan ketidakhadiran yang mencakup:
- a. Tidak masuk tanpa keterangan;
 - b. Tidak masuk dengan keterangan yang sah;
 - c. Terlambat masuk kerja;
 - d. Pulang kerja sebelum waktu.
- (3) Penghitungan tambahan penghasilan kriteria penilaian disiplin kehadiran PNS, jumlah hari kerja dalam 1 (satu) bulan ditetapkan sebagai bilangan pembagi besaran tambahan penghasilan.
- (4) Apabila nominal jumlah pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat angka pecahan puluhan, satuan atau sen maka dibulatkan ke bawah pada angka ratusan terdekat.

Pasal 24

PNS yang tidak masuk kerja tanpa keterangan diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebesar 100% (seratus persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja.

Pasal 25 . . .

Pasal 25

- (1) PNS yang tidak masuk kerja dengan keterangan yang sah diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebesar 50 % (lima puluh persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja.
- (2) Keterangan yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi cuti dan izin tidak masuk kerja yang dibuat dengan surat permohonan/ pemberitahuan yang disetujui oleh atasan langsung.

Pasal 26

- (1) PNS yang terpenuhi seluruh daftar hadir namun tidak berada di tempat tugas tanpa izin dapat dibatalkan daftar kehadirannya.
- (2) Pembatalan daftar hadir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh atasan langsung PNS yang bersangkutan.
- (3) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pengurangan tambahan penghasilan sebesar 100 % (seratus persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja.

Pasal 27

PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, Pasal 25, dan Pasal 26 dikenakan pengurangan Tambahan Penghasilan sebagaimana tersebut dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal 28

PNS tidak mendapatkan pengurangan tambahan penghasilan kriteria penilaian disiplin kerja adalah PNS yang mendapat tugas dari pimpinan, baik penugasan dalam negeri maupun luar negeri yang dibuktikan dengan surat perintah tugas dan dokumen lainnya.

BAB IX

PROSEDUR DAN TATA CARA PEMBAYARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PNS

Pasal 29

- (1) Pembayaran tambahan penghasilan hanya dapat diberikan dalam batas pagu anggaran yang tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran pada masing-masing perangkat daerah/unit kerja berikut perubahannya.
- (2) Pemberian tambahan penghasilan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

(3) Kepala . . .

- (3) Kepala Perangkat Daerah menugaskan pelaksana yang membidangi keuangan dan/atau kepegawaian untuk mengelola tambahan penghasilan PNS.
- (4) Pembayaran Tambahan Penghasilan didasarkan pada rekapitulasi capaian kinerja PNS dan rekapitulasi daftar hadir elektronik/ fingerprint melalui hasil cetak laporan pada sistem teknologi informasi yang memuat paling sedikit nama, Nomor Induk Pegawai (NIP) dan nominal yang diperoleh.
- (5) Kepala Perangkat Daerah bertanggung jawab secara penuh terhadap rekapitulasi capaian kinerja PNS dan rekapitulasi daftar hadir elektronik/*fingerprint* serta apabila ditemukan adanya indikasi manipulasi/kecurangan dalam daftar rekapitulasi.
- (6) Pembayaran tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh perangkat daerah/unit kerja secara langsung kepada PNS melalui bendahara pengeluaran dan ditransfer melalui Bank yang telah ditetapkan.
- (7) Permintaan pembayaran uang tambahan penghasilan PNS diajukan pada bulan berikutnya dan untuk bulan Desember diajukan pada bulan Januari tahun berikutnya sesuai dengan realisasi kinerja yang tercapai pada bulan Desember tersebut.

Tata cara permintaan pembayaran uang tambahan penghasilan PNS ditetapkan sebagai berikut:

- a. Kepala Perangkat Daerah mengajukan Surat Permintaan Pembayaran Langsung (SPP-LS) dan Surat Perintah Membayar Langsung (SPM-LS) sesuai dengan prosedur yang berlaku dengan melampirkan:
 1. Daftar perhitungan tambahan penghasilan PNS dari aplikasi kinerja yang telah disahkan oleh Kepala Perangkat Daerah.
 2. Daftar rekapitulasi kehadiran.
- b. Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah selaku BUD/Kuasa BUD menerbitkan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D).
- c. Bendahara Pengeluaran Perangkat Daerah melakukan pencairan uang tambahan penghasilan melalui Bank yang ditunjuk Pemerintah Daerah dengan menyerahkan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D).
- d. Bank yang ditunjuk Pemerintah Daerah melakukan pencairan uang tambahan penghasilan kepada rekening PNS.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Dalam hal terdapat nama jabatan baru dan/atau jabatan yang belum tertulis dalam peraturan ini, maka besaran tambahan penghasilan diberikan kepada jabatan tersebut sesuai besaran tambahan penghasilan eselon dan golongan terendah dari jabatan tersebut.

Pasal 31

Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, maka Peraturan Walikota Surakarta Nomor 25A Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 32

Peraturan Walikota Surakarta ini mulai berlaku pada tanggal 2 Januari 2020. Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Surakarta.

Ditetapkan di Surakarta
pada tanggal 3 Februari 2020
WALIKOTA SURAKARTA,

ttd

FX. HADI RUDYATMO

Diundangkan di Surakarta
pada tanggal 3 Februari 2020
SEKRETARIS DAERAH KOTA SURAKARTA,

ttd

AHYANI

LEMBARAN DAERAH KOTA SURAKARTA TAHUN 2020 NOMOR 2

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM

SEKRETARIAT DAERAH KOTA SURAKARTA,



LAMPIRAN
PERATURAN WALIKOTA SURAKARTA
NOMOR 2 TAHUN 2020
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL BERBASIS KINERJA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA
SURAKARTA

PENGURANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN
KRITERIA PENILAIAN DISIPLIN KEHADIRAN

A. PENGURANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN KARENA TIDAK MASUK KERJA

No	Keterangan	Rumusan Perhitungan Pengurangan
1.	Tanpa keterangan	TPP Disiplin per bulan = 30% x besaran TPP per bulan Pengurangan TPP Disiplin Kehadiran per bulan : $= \frac{\text{TPP Disiplin per bulan}}{\text{jumlah hari kerja(riil)}} \times \text{jumlah hari tidak masuk} \times 100\%$
2.	Dengan keterangan yang sah	TPP Disiplin per bulan = 30% x besaran TPP per bulan Pengurangan TPP Disiplin Kehadiran per bulan : $= \frac{\text{TPP Disiplin per bulan}}{\text{jumlah hari kerja(riil)}} \times \text{jumlah hari tidak masuk} \times 50\%$

B. PENGURANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN KARENA TERLAMBAT MASUK
KERJA (TL)

TINGKAT KETERLAMBATAN	TERLAMBAT MASUK KERJA	PROSENTASE PENGURANGAN
TL 1	1 menit s.d 15 menit	0
TL 2	16 menit s.d 30 menit	10
TL 3	31 menit s.d 60 menit	20
TL 4	61 menit s.d 90 menit	30
TL 5	Lebih dari 91 menit	40

C. PENGURANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN KARENA PULANG KERJA SEBELUM WAKTU (PSW)

TINGKAT PULANG SEBELUM WAKTU	PULANG SEBELUM WAKTU	PROSENTASE PENGURANGAN
PSW 1	1 menit s.d 15 menit	0
PSW 2	16 menit s.d 30 menit	10
PSW 3	31 menit s.d 60 menit	20
PSW 4	61 menit s.d 91 menit	30
PSW 5	Lebih dari 91 menit	40

WALIKOTA SURAKARTA,

ttd

FX. HADI RUDYATMO