



**SALINAN**

WALIKOTA SURAKARTA  
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN WALIKOTA SURAKARTA  
NOMOR 4 TAHUN 2022  
TENTANG  
TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SURAKARTA TAHUN ANGGARAN 2022

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SURAKARTA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Sipil Negara 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 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

3. Peraturan . . .

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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA 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. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. 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.
6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai.
7. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

8. Kelas Jabatan adalah tingkat Jabatan dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian tambahan penghasilan.
9. 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.
10. *Basic* Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disebut *Basic* TPP adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap Kelas Jabatan, yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
11. Rincian Aktivitas ASN adalah rincian kegiatan yang dilaksanakan oleh masing-masing individu/Jabatan dalam rangka melaksanakan dan menyelesaikan tugas, pokok dan fungsinya.
12. Penilaian Aktivitas ASN adalah penilaian oleh pejabat penilai dengan memberikan persetujuan, merekomendasikan untuk melakukan perbaikan atau tidak menyetujui atas laporan aktivitas harian yang disampaikan oleh bawahan.
13. Pejabat Penilai Kinerja ASN adalah atasan langsung ASN yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
14. Atasan pejabat penilai adalah atasan langsung dari Pejabat Penilai kinerja ASN atau pejabat lain yang ditentukan.
15. 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 (KPK).
16. Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat LHKASN adalah dokumen

penyampaian daftar harta kekayaan ASN yang dimiliki dan dikuasai sebagai bentuk transparansi ASN.

17. 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.
18. 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.
19. Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi yang selanjutnya disingkat TP – TGR 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.
20. Aparat Pengawas Internal Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah inspektorat jenderal kementerian, unit pengawasan lembaga pemerintah non kementerian, inspektorat provinsi, dan inspektorat kabupaten / kota.
21. 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.
22. 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.

## 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 perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan;
- b. akuntabel dimaksudkan bahwa 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 Pemerintah Daerah diberikan berdasarkan kriteria beban kerja.

## BAB III PENETAPAN BESARAN TPP

### Pasal 4

- (1) Penetapan besaran *Basic* TPP didasarkan pada parameter sebagai berikut:

- a. Kelas . . .

- 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 BPK per Kelas Jabatan sesuai peraturan perundang-undangan kali indeks kapasitas fiskal daerah kali Indeks kemahalan kontruksi kali Indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

#### Pasal 5

Pemberian TPP berdasarkan kriteria beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 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 minimal 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.

#### Pasal 6

- (1) TPP Tugas Tambahan diberikan kepada:
  - a. Jabatan Fungsional dokter/dokter gigi yang mendapatkan Tugas Tambahan sebagai Kepala Puskesmas;
  - b. Jabatan Fungsional guru yang mendapatkan Tugas Tambahan sebagai Kepala Sekolah;
  - c. Jabatan Fungsional pamong belajar yang mendapatkan Tugas Tambahan sebagai Kepala Sanggar Kegiatan Belajar Negeri; dan

d. PNS . . .

- d. PNS yang mendapatkan Tugas Tambahan sebagai Pengelola Keuangan Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (2) Besaran TPP berdasarkan Tugas Tambahan bagi Jabatan Fungsional dokter/dokter gigi yang mendapatkan Tugas Tambahan sebagai Kepala Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan TPP sesuai Kelas Jabatannya ditambah sebesar Rp1.200.000,00 (satu juta dua ratus ribu rupiah).
  - (3) Besaran TPP berdasarkan Tugas Tambahan bagi Jabatan Fungsional guru yang mendapatkan Tugas Tambahan sebagai Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan sebagai berikut:
    - a. Kepala Sekolah Dasar Negeri sebesar Rp750.000,00 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah).
    - b. Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri sebesar Rp1.250.000,00 (satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah).
  - (4) Besaran TPP berdasarkan pertimbangan Tugas Tambahan bagi Jabatan Fungsional pamong belajar yang mendapatkan Tugas Tambahan sebagai Kepala Sanggar Kegiatan Belajar Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberikan TPP sesuai Kelas Jabatannya ditambah sebesar Rp750.000,00 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah).
  - (5) Besaran TPP bagi PNS yang mendapatkan Tugas Tambahan sebagai Pengelola Keuangan Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e diberikan TPP berdasarkan kriteria pertimbangan objektif lainnya berupa biaya honorarium sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Walikota Surakarta tentang Standar Harga Satuan Tahun Anggaran 2022.

#### Pasal 7

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

#### Pasal 8

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

#### Pasal 9

Besaran TPP ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

### BAB IV

#### PENILAIAN BESARAN PEMBERIAN TPP

#### Pasal 10

- (1) Besaran TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 terdiri atas:
  - a. besaran TPP berdasar penilaian produktivitas kerja; dan
  - b. besaran TPP berdasar penilaian disiplin kerja.
- (2) Besaran TPP berdasar penilaian produktivitas 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.

#### Pasal 11

- (1) Besaran TPP berdasar penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) diperhitungkan berdasar poin kinerja.
- (2) Poin kinerja yang dapat diperhitungkan mendapatkan TPP adalah poin kinerja di atas poin kinerja dengan

beban . . .



beban kerja normal yaitu 7.260 (tujuh ribu dua ratus enam puluh).

- (3) Perhitungan besaran TPP berdasar penilaian produktivitas kerja dihitung secara proporsional dengan capaian kinerja setiap ASN dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Poin kinerja 7.261 (tujuh ribu dua ratus enam puluh satu) sampai dengan 7.495 (tujuh ribu empat ratus sembilan puluh lima) berhak mendapat besaran TPP berdasar produktivitas kerja sebesar 25% (dua puluh lima persen);
  - b. Poin kinerja 7.496 (tujuh ribu empat ratus sembilan puluh enam) sampai dengan 7.730 (tujuh ribu tujuh ratus tiga puluh) berhak mendapat besaran TPP berdasar produktivitas kerja sebesar 50% (lima puluh lima persen);
  - c. Poin kinerja 7.731 (tujuh ribu tujuh ratus tiga puluh satu) sampai dengan 8.200 (delapan ribu dua ratus) berhak mendapat besaran TPP berdasar produktivitas kerja sebesar 80% (delapan puluh persen); dan
  - d. Poin kinerja lebih besar dari 8.200 (delapan ribu dua ratus) berhak mendapat besaran TPP berdasar produktivitas kerja sebesar 100% (seratus persen).
- (4) Poin kinerja berdasar capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diperoleh dengan menjumlah nilai aktivitas harian selama 1 (satu) bulan.
- (5) Nilai aktivitas harian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berdasar pada rincian aktivitas harian yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (6) Setiap ASN tetap mendapat poin sebesar 400 (empat ratus) poin per hari jika:
  - a. menjalankan cuti bersama yang ditetapkan oleh Pemerintah dan hari kerja selain cuti bersama yang diliburkan secara resmi oleh Pemerintah;
  - b. diperintahkan . . .

- b. diperintahkan pejabat yang berwenang untuk tidak bekerja karena alasan wabah dan bencana yang menghalangi ASN bekerja.
- (7) Wabah dan bencana sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf b adalah wabah dan bencana yang ditetapkan pejabat yang berwenang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 12

- (1) Tata cara penghitungan poin kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dilaksanakan melalui sistem teknologi informasi dan telah disetujui oleh pejabat penilai kinerja ASN.
- (2) Setiap ASN harus melaporkan nilai aktivitas hariannya dalam sistem teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk mendapat penilaian dari atasan langsung paling lambat pada tanggal 2 (dua) bulan berikutnya.
- (3) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas persetujuan atau penolakan atas nilai aktivitas ASN yang dilaporkan melalui sistem teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat pada tanggal 5 (lima) bulan berikutnya.
- (4) Dalam hal atasan langsung yang berhalangan, penilaian menjadi tugas pejabat satu jenjang ke atas dan berlaku berjenjang ke atas.
- (5) Berhalangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikarenakan sakit, cuti dan alasan lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (6) 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 13

- (1) Besaran TPP berdasar penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) terdiri atas:
  - a. besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran;
  - b. besaran TPP berdasar penilaian kepatuhan pelaporan LHKPN atau LHKASN;
  - 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 LHKASN 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 / atau tidak mengembalikan aset daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d adalah 10% (sepuluh persen) dari besaran TPP berdasar penilaian disiplin kerja.

Pasal 14

- (1) Besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) diberikan 100% (seratus persen) jika ASN hadir dan memenuhi jam kerja dalam seluruh hari kerja dalam 1 (satu) bulan.

(2) Tingkat . . .

- (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 15

- (1) Pengurangan besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran jika ASN tidak masuk tanpa keterangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf a adalah 100% (seratus persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4).
- (2) Pengurangan besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran jika ASN tidak masuk dengan keterangan sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf b adalah 50% (lima puluh persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4).
- (3) Pengurangan besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran jika ASN tidak masuk dengan keterangan sah selama 30 (tiga puluh) hari kalender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf b adalah 100%

(seratus . . .

(seratus persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4).

- (4) Pengurangan besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran jika ASN terlambat masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) 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 14 ayat (4);
  - 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 14 ayat (4);
  - 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 14 ayat (4);
  - 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 14 ayat (4);
  - 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 14 ayat (4);  
dan
  - f. terlambat lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit adalah 40% (empat puluh persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat

kehadiran . . .

kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4).

- (5) Pengurangan besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran jika ASN pulang sebelum waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf d diperhitungkan sebagai berikut:
- a. pulang sebelum waktu 1 (satu) menit sampai 15 (lima belas) menit adalah 5% (lima persen) dari nilai harian besaran TPP berdasar penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4);
  - 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 14 ayat (4);
  - 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 14 ayat (4);
  - 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 14 ayat (4);
  - 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 14 ayat (4); 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 14 ayat (4).

Pasal 16

Besaran TPP berdasar penilaian kepatuhan pelaporan LHKPN atau LHKASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b tidak diberikan jika kewajiban laporan LHKPN atau LHKASN tahun sebelumnya belum disampaikan.

Pasal 17

Besaran TPP berdasar pelaporan gratifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf c 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 18

- (1) Besaran TPP berdasar pelaporan sanksi dan tidak melaksanakan kewajiban sesuai keputusan TPTGR dan/atau tidak mengembalikan aset daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf d 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 (BPK) 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 19

- (1) TPP tidak diberikan kepada ASN 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; dan
  - f. sedang menjalani tugas belajar.
- (2) TPP bagi calon PNS diberikan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari besar TPP pada Kelas Jabatannya terhitung mulai tanggal Surat Pernyataan Menjalankan Tugas sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan dari calon PNS menjadi PNS.
- (3) TPP bagi PNS pindahan dari daerah lain dapat diberikan jika sudah dianggarkan dalam APBD.
- (4) TPP bagi ASN yang bekerja di Inspektorat diberikan lebih besar dari perangkat daerah lainnya dan lebih kecil dibandingkan TPP ASN di Sekretariat Daerah pada Kelas Jabatan yang sama.
- (5) ASN yang mendapat Jasa Pelayanan tetap memperoleh TPP dengan ketentuan:
  - a. Tenaga Medis Dokter, Dokter gigi, Dokter Spesialis pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang bekerja di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno diberikan 30% (tiga puluh persen) dari TPP pada Kelas Jabatannya berdasarkan kriteria beban kerja;
  - b. Tenaga . . .



- b. Tenaga Medis Dokter dan Dokter gigi yang bekerja di RSUD Bung Karno Kota Surakarta diberikan TPP sebesar 40% (empat puluh persen) dari TPP pada Kelas Jabatannya berdasarkan kriteria beban kerja;
  - c. Tenaga Medis Dokter Spesialis yang bekerja di RSUD Bung Karno Kota Surakarta diberikan TPP sebesar 60% (enam puluh persen) dari TPP pada Kelas Jabatannya berdasarkan kriteria beban kerja.
- (6) Setiap kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a sampai dengan huruf c tidak dapat digunakan lagi sebagai kriteria Jasa Pelayanan.

#### Pasal 20

- (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 1 (satu) bulan kalender dalam jabatan yang sama dan dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Pelaksana tugas atau Pelaksana harian.
- (3) Ketentuan mengenai TPP Tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
  - a. 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;
  - b. 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 21

- (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 PNS.
- (4) Pembayaran TPP didasarkan pada rekapitulasi capaian kinerja ASN dan rekapitulasi daftar hadir elektronik/*fingerprnt* melalui hasil cetak laporan pada sistem teknologi informasi yang memuat paling sedikit nama, Nomor Induk Pegawai (NIP) 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 Pengguna Barang / Kuasa Pengguna Barang.
- (8) Kepala Perangkat Daerah bertanggung jawab secara penuh terhadap lampiran Surat Perintah Membayar sebagaimana dimaksud pada ayat (6) apabila ditemukan adanya indikasi manipulasi/kecurangan dalam daftar rekapitulasi.

## BAB VI KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 22

Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, maka Peraturan Walikota Nomor 8 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan bagi Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta Tahun Anggaran 2021 (Berita Daerah Kota Surakarta Tahun 2021 Nomor 12) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

### Pasal 23

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2022.

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

Ditetapkan di Surakarta  
pada tanggal 31 Januari 2022

WALIKOTA SURAKARTA,  
ttd

GIBRAN RAKABUMING RAKA

Diundangkan di Surakarta  
pada tanggal 31 Januari 2022

SEKRETARIS DAERAH KOTA SURAKARTA,  
ttd  
AHYANI

BERITA DAERAH KOTA SURAKARTA TAHUN 2022 NOMOR 5

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

ENNY ROSANA