



WALI KOTA BANDAR LAMPUNG
PROPINSI LAMPUNG

PERATURAN WALI KOTA BANDAR LAMPUNG
NOMOR 3 TAHUN 2023

TENTANG

PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN APARATUR SIPIL NEGARA
(PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
KOTA BANDAR LAMPUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANDAR LAMPUNG,

- Menimbang : a. bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan, motivasi, kinerja, dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai ASN daerah ditetapkan dengan Perkada dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b tersebut di atas, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara (Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja) di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 4 Tahun 1956 (Lembaran-Negara Tahun 1956 No. 55), Undang-Undang Darurat No. 5 Tahun 1956 (Lembaran-Negara Tahun 1956 No. 56) dan Undang-Undang Darurat No. 6 Tahun 1956 (Lembaran-Negara Tahun 1956 No. 57) tentang Pembentukan Daerah Tingkat II

Termasuk Kotapraja, Dalam Lingkungan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan, Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1821);

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 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6718);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;

11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan APBD Tahun Anggaran 2023 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 972);
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 525);
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 546);
17. Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 2 Tahun 2022;
18. Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 11 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Tahun 2023;
19. Peraturan Wali Kota Bandar Lampung Nomor 45 Tahun 2022 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Bandar Lampung Tahun Anggaran 2023.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN APARATUS SIPIL NEGARA (PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bandar Lampung.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Bandar Lampung.
4. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu Jabatan Pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Setiap Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki Jabatan Pemerintahan.
6. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung.
7. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tunjangan kinerja berdasarkan capaian kinerja pegawai dan penilaian objektif lainnya yang diterima pegawai di luar gaji dan tunjangan lain yang sah dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme pegawai.

8. Kelas Jabatan adalah bilangan yang menunjukkan tingkat beban kerja pada masing-masing jabatan Pegawai Negeri Sipil.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil.
10. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
11. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
12. Pelaksana adalah kelompok jabatan administrasi yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
13. Evaluasi Jabatan adalah suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan terhadap informasi faktor jabatan untuk menentukan nilai jabatan dan kelas jabatan.
14. Peta Jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal dan horizontal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab jabatan serta persyaratan jabatan. Peta Jabatan menggambarkan seluruh jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja.
15. Informasi Faktor Jabatan adalah data yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan evaluasi Jabatan Struktural maupun Jabatan Fungsional yang berasal dari analisis jabatan dan sumber-sumber lain misalnya hasil wawancara.
16. Nama Jabatan Pelaksana adalah sebutan yang menjadi identitas penamaan jabatan dibawah Eselon IV atau Jabatan Struktural terendah dalam suatu organisasi.

17. Nilai Jabatan adalah akumulasi poin faktor evaluasi Jabatan Struktural maupun Jabatan Fungsional yang digunakan untuk menentukan kelas jabatan.
18. Kelas Jabatan adalah tingkatan Jabatan Struktural maupun Jabatan Fungsional dalam satuan organisasi negara yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran tunjangan kinerja.
19. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN adalah laporan yang wajib disampaikan oleh penyelenggara negara mengenai harta kekayaan yang dimilikinya saat pertama kali menjabat, mutasi, promosi dan pensiun.
20. Barang Milik Daerah yang selanjutnya disingkat BMD adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah atau berasal dari perolehan lainnya yang sah.
21. Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi yang selanjutnya disingkat TPTGR adalah suatu proses tuntutan terhadap Bendahara, Pengurus/Penyimpan Barang, Pegawai bukan Bendahara atau Pengurus/Penyimpan Barang, atau pihak ketiga yang telah melakukan perbuatan yang mengakibatkan kerugian keuangan atau barang Daerah.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud dari Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai pedoman dalam pelaksanaan pemberian TPP ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan meningkatkan:
 - a. disiplin ASN;
 - b. integritas ASN;
 - c. kinerja ASN;
 - d. kualitas pelayanan kepada masyarakat; dan
 - e. keadilan dan kesejahteraan ASN.

BAB III
PENERIMA TPP

Pasal 3

- (1) Penerima TPP adalah ASN Daerah.
- (2) ASN yang mutasi masuk, TPP dibayarkan setelah mendapatkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- (3) TPP tambahan diberikan kepada ASN dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. menerima TPP ASN tambahan yaitu ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN dalam Jabatan sebagai Plt. atau Plh. pada Jabatan yang dirangkapnya;
 - b. Pejabat setingkat yang merangkap Plt. atau Plh. Jabatan lain menerima TPP ASN yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN yang lebih rendah pada Jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya;
 - c. Pejabat satu tingkat dibawahnya Pejabat Definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. hanya menerima TPP ASN pada Jabatan TPP ASN yang tertinggi; dan
 - d. TPP ASN tambahan bagi pegawai/Pelaksana yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt. atau Plh.

Pasal 4

TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dibayarkan setiap bulan.

BAB IV
PENGHITUNGAN BESARAN TPP

Pasal 5

- (1) Penetapan besaran TPP didasarkan pada parameter sebagai berikut:
- a. Kelas Jabatan;
 - b. indeks kapasitas fiskal Daerah;
 - c. indeks kemahalan konstruksi; dan
 - d. indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Besaran TPP yang diberikan diperoleh menggunakan rumus:
- (Besaran Tunjangan Kinerja berdasarkan hasil penilaian BPK per Kelas Jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x (indeks kapasitas fiskal Daerah) x (indeks kemahalan konstruksi) x (indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah).

Pasal 6

- (1) Nilai dan Kelas Jabatan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah dapat dijelaskan pada tabel berikut:

NO	NILAI JABATAN (NJ)			KELAS JABATAN
1	3.155	s.d	3.600	15
2	2.755	s.d	3.150	14
3	2.355	s.d	2.750	13
4	2.105	s.d	2.350	12
5	1.855	s.d	2.100	11
6	1.605	s.d	1.850	10
7	1.355	s.d	1.600	9
8	1.105	s.d	1.350	8
9	855	s.d	1.100	7
10	655	s.d	850	6
11	455	s.d	650	5
12	375	s.d	450	4
13	305	s.d	370	3
14	245	s.d	300	2
1Fp in5	190	s.d	240	1

- (2) Besaran TPP untuk setiap Kelas Jabatan dihitung dengan perhitungan rumus sebagai berikut:

$TK = NJ \times ID \text{ rp} \times \text{Koefisien}$
--

TK	=	Tunjangan Kinerja
NJ	=	Nilai Jabatan
ID rp	=	Index Rupiah
Koefisien	=	Faktor Penyeimbang

- (3) Nilai Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan terendah sebesar 190 (seratus sembilan puluh) berdasarkan hasil Evaluasi Jabatan.
- (4) Nilai besaran ID rp sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung berdasarkan Upah Minimum Kota (UMK) pada tahun berjalan dibagi nilai rata-rata Kelas Jabatan terendah dikali tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi Daerah.
- (5) Koefisien sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan angka yang digunakan untuk mencari keseimbangan perbandingan TPP kelas tertinggi dengan TPP kelas terendah.

BAB V

PEMBERIAN DAN PENGURANGAN TPP

Bagian Kesatu Pemberian TPP

Pasal 7

- (1) TPP dapat diberikan penuh apabila memenuhi 100% (seratus persen) seluruh bobot komponen teknis berdasarkan penilaian kinerja pegawai yang diinput melalui aplikasi e-Kinerja.
- (2) Komponen teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. disiplin kerja dengan bobot 40% (empat puluh persen);
 - b. produktivitas kerja 60% (enam puluh persen).
- (3) Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a didasarkan pada perekaman kehadiran yang dilakukan sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja.

- (4) Perhitungan produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, secara proporsional dilakukan berdasarkan capaian nilai sebagai berikut:
 - a. Nilai 91 keatas merupakan produktivitas kerja sangat baik;
 - b. Nilai 76-90 merupakan produktivitas kerja baik;
 - c. Nilai 61-75 merupakan produktivitas kerja cukup;
 - d. Nilai 51-60 merupakan produktivitas kerja kurang; dan
 - e. Nilai 50 kebawah merupakan produktivitas kerja buruk.
- (5) ASN yang mendapatkan nilai produktivitas kerja sangat baik dan baik, mendapatkan bobot nilai dari produktivitas kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dan pegawai yang mendapatkan nilai produktivitas kerja cukup, kurang dan buruk mendapatkan bobot nilai dari produktivitas kerja sebesar 10% (sepuluh persen).

Bagian Kedua
Pengurangan TPP

Pasal 8

- (1) Pengurangan TPP diberlakukan kepada:
 - a. pegawai yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP:
 - 1. sebesar 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja; dan
 - 2. paling banyak sebesar 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja.
 - b. pegawai yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP sebagai berikut:

KETERLAMBATAN (TL)	LAMA KETERLAMBATAN	PERSENTASE PENGURANGAN
TL 1	1 menit s.d. <31 Menit	0,5%
TL2	31 menit s.d. <61 Menit	1%
TL3	61 menit s.d. <91 Menit	1,25%
TL4	≥91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5%

- c. pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, diberikan pengurangan TPP sebagai berikut:

PULANG SEBELUM WAKTU (PSW)	LAMA MENINGGALKAN PEKERJAAN SEBELUM WAKTUNYA	PERSENTASE PENGURANGAN
PSW 1	1 menit s.d. <31 Menit	0,5%
PSW 2	31 menit s.d. <61 Menit	1%
PSW 3	61 menit s.d. <91 Menit	1,25%
PSW 4	≥91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir pulang kantor	1,55%

- (2) Pemberian dan pengurangan TPP sebagaimana dimaksud Pasal 7 dan 8 direfresentasikan pada e-Kinerja ASN setiap bulannya.

Pasal 9

- (1) Kehadiran dihitung berdasarkan hari dan jam kerja serta hari penugasan diluar OPD.
- (2) Hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. Hari Senin - Kamis jam 07.30 - 15.30, waktu istirahat jam 12.00 - 12.30; dan
 - b. Hari Jumat jam 07.30 - 16.00, waktu istirahat jam 12.00 - 13.00.

- (3) Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi OPD yang bersifat pemberian pelayanan langsung kepada masyarakat dan lembaga pendidikan.
- (4) Hari penugasan diluar OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berdasarkan surat tugas yang ditandatangani oleh Pejabat yang berwenang.

Pasal 10

Pengurangan pemberian TPP berdasarkan kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a adalah:

- a. ASN yang melaksanakan cuti tahunan dan cuti karena alasan penting selama 1 (satu) hari sampai dengan 12 (dua belas) hari kerja, pengurangan TPP sebesar 0% (nol persen), selebihnya dilakukan pengurangan sebesar 4% (empat persen) untuk tiap 1 (satu) hari kerja kelebihannya;
- b. ASN yang tidak masuk kerja karena cuti sakit sampai dengan 14 (empat belas) hari kerja tidak dikenakan pengurangan TPP, namun apabila lebih dari 14 (empat belas) hari kerja berturut-turut selebihnya dilakukan pengurangan sebesar 4% (empat persen) untuk tiap 1 (satu) hari kelebihannya;
- c. ASN yang tidak masuk kerja karena cuti bersalin anak kesatu dan kedua atau mengalami gugur kandungan pengurangan TPP sebesar 0% (nol persen);
- d. ASN yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dilakukan pengurangan TPP sebesar 4% (empat persen) perhari; dan
- e. ASN yang tidak memenuhi jam kerja (kurang jam) dalam 1 (satu) bulan, karena terlambat atau pulang lebih awal tanpa alasan yang sah, maka dilakukan pengurangan sebesar:
 - 1. 1 (satu) menit s.d \leq 30 (tiga puluh) menit sebesar 0,5% (nol koma lima persen);
 - 2. 31 (tiga puluh satu) menit s.d \leq 60 (enam puluh) menit sebesar 1% (satu persen);
 - 3. 61 (enam puluh satu) menit s.d \leq 90 (sembilan puluh) menit sebesar 1,5% (satu koma lima persen); dan
 - 4. 91 (sembilan puluh satu) menit s.d 120 (seratus dua puluh) menit sebesar 2% (dua persen),

kecuali untuk tugas luar yang dibuktikan dengan disposisi, surat tugas, undangan dan atau bukti pendukung lainnya yang sah.

Pasal 11

- (1) Kebenaran data kehadiran pegawai secara formal maupun material menjadi tanggung jawab masing-masing Kepala Perangkat Daerah/Unit Kerja.
- (2) Apabila terjadi kerusakan dan atau gangguan alat perekam kehadiran/*force majeure* dibuktikan dengan surat pernyataan Kepala OPD dengan melampirkan daftar hadir.

BAB VI

PENUNDAAN DAN PENGHENTIAN PEMBERIAN TPP

Pasal 12

Penundaan Pemberian TPP ASN dilakukan apabila:

- a. belum melakukan LHKPN;
- b. belum mengembalikan BMD; atau
- c. belum melakukan penyelesaian TPTGR.
- d. menerima Gratifikasi.

Pasal 13

- (1) Penghentian Pemberian TPP dilakukan apabila ASN:
 - a. tugas belajar;
 - b. diperbantukan pada instansi diluar Pemerintah Daerah;
 - c. berstatus sebagai ASN titipan yang bekerja diluar Pemerintah Daerah;
 - d. mutasi keluar Pemerintah Daerah terhitung sejak tanggal melaksanakan tugas ditetapkan;
 - e. cuti diluar tanggungan negara dan cuti besar;
 - f. diberhentikan sementara; dan
 - g. memasuki pensiun sesuai dengan terhitung mulai tanggal SK pensiun.
- (2) Penghentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberlakukan apabila ASN yang bersangkutan kembali menjalankan tugas semula.

BAB VII TATA CARA PEMBAYARAN TPP

Pasal 14

- (1) Pengelolaan TPP dilaksanakan dengan menggunakan sistem informasi kinerja ASN.
- (2) Mekanisme dan tata cara pengajuan dan pencairan TPP diatur lebih lanjut oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Pasal 15

Penghitungan TPP di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 16

Bagi ASN yang diangkat menjadi Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional, pemberian TPP disesuaikan dengan jabatan barunya diberikan mulai bulan berikutnya setelah pelantikan.

BAB VIII PEMBIAYAAN

Pasal 17

TPP di lingkungan Pemerintah Daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Bandar Lampung.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, Peraturan Wali Kota Bandar Lampung Nomor 9 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung (Berita Daerah Kota Bandar Lampung Tahun 2022 Nomor 9), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 19

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Bandar Lampung.

Ditetapkan di Bandar Lampung
pada tanggal 16 JANUARI 2023
WALI KOTA BANDAR LAMPUNG,

cap/dto

EVA DWIANA

Diundangkan di Bandar Lampung
pada tanggal 16 JANUARI 2023

Plt. SEKRETARIS DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG,

cap/dto

SUKARMA WIJAYA

BERITA DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG TAHUN 2023 NOMOR 3