PENJELASAN

RANCANGAN
PERATURAN BUPATI KARANGANYAR
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

BAGIAN ORGANISASI
SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN KARANGANYAR
TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas tuntunan-Nya kami dapat menyusun penjelasan rancangan Peraturan Bupati Karanganyar tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Penjelasan ini disusun sebagai dokumen kelengkapan dalam pengajuan permohonan harmonisasi terhadap Peraturan Bupati Karanganyar tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Akhir kata, kami berharap penjelasan ini dapat menjadi pertimbangan dalam melakukan harmonisasi terhadap Peraturan Bupati Karanganyar tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Terima kasih.

Karanganyar,

KEPALA BAGIAN ORGANISASI,

PEMERINTAH KABUPATEN KARANGANYAR SEKRETARIAT DAERAH

AGUNG WAHYU UTOMO, S.STP
Pembina Tingkat I
NIP. 19780709 199703 1 001

DAFTAR ISI

JUDUL 1
KATA PENGANTAR 2
DAFTAR ISI 3
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 4
B. Identifikasi Masalah 4
C. Tujuan Penyusunan 4
D. Dasar Hukum 4
BAB II POKOK PIKIRAN 6
BAB III MATERI MUATAN
A. Sasaran, Jangkauan dan Arah Pengaturan 8
B. Ruang Lingkup Materi 8
BAB IV PENUTUP
A. Kesimpulan 9
B. Saran 9
DAFTAR PUSTAKA 10

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan atau tunjangan kinerja kepada pegawai ASN pada Pemerintah Daerah dengan mempertimbangkan capaian reformasi birokrasi daerah, kelas jabatan dan kemampuan keuangan daerah. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) atau tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu TPP merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Dengan kata lain TPP sebagai tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara atas prestasi kerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja daerah. Tujuan dari pemberian tunjangan kinerja daerah ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan akan ikut meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. TPP bagi pegawai merupakan upaya pemerintah daerah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Kriteria pemberian TPP ASN diberikan berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja dan/atau pertimbangan objektif lainnya yang telah memperhitungkan kelas jabatan, yaitu:

1. Beban kerja diberikan kepada pegawai ASN yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal;
2. Kriteria kondisi kerja yang diberikan kepada pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi;

3. Kelangkaan profesi diberikan kepada pegawai ASN yang dalam mengemban tugas memiliki keterampilan khusus dan langka;
4. Kriteria prestasi kerja diberikan kepada pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi;
5. Kriteria pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam rangka mendukung program Pemerintah untuk mewujudkan *good governance* dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan maka pengelolaan keuangan negara perlu diselenggarakan secara profesional, transparan dan akuntabel sesuai dengan aturan pokok yang telah ditetapkan dalam undang-undang.

B. Identifikasi Masalah

Bagaimana pengaturan TPP Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Karanganyar ?

C. Tujuan Penyusunan

Guna kepastian hukum dalam pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara di Kabupaten Karanganyar.

D. Dasar Hukum

Dalam sebuah negara hukum pada asasnya setiap tindakan pemerintahan harus dilakukan berdasarkan kewenangan yang diberikan oleh hukum. Suatu tindakan pemerintahan yang dilakukan tanpa dasar kewenangan adalah berakibat batal demi hukum.

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang–Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah (Berita Negara Tahun 1950 Nomor 42);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2445, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

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

4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 14 tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2026 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 727);

BAB II
POKOK PIKIRAN

Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan atau tunjangan kinerja kepada pegawai ASN pada pemerintah daerah dengan mempertimbangkan capaian reformasi birokrasi daerah, kelas jabatan dan kemampuan keuangan daerah. Dengan tujuan meningkatkan kesejahteraTambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan dalam bentuk uang di luar gaji dan tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada ASN yang ditetapkan oleh Bupati dan bersumber dari APBD. Pemberian tambahan penghasilan atau tunjangan kinerja kepada pegawai ASN dengan persetujuan DPRD dilakukan pada saat pembahasan KUA dan PPAS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemberian TPP ASN dengan prinsip kepastian hukum, akuntabel, proporsionalitas, efektif dan efisien, keadilan, kesejahteraan, optimalisasi, dan transformatif.

1. Kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.
2. Akuntabel dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Proporsionalitas dimaksudkan pemberian TPP ASN mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai.
4. Efektif dan efisien dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan.
5. Keadilan dan kesetaraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai ASN.
6. Kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN diarahkan untuk menjamin kesejahteraan ASN.
7. Optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN sebagai hasil optimalisasi pagu APBD.
8. Transformatif yang memacu kinerja ASN Daerah.

BAB III

MATERI MUATAN

A. Sasaran, Jangkauan dan Arah Pengaturan

Tambahan penghasilan pegawai atau yang sering disebut dengan istilah insentif merupakan sarana motivasi yang memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditentukan. Sasaran dari peraturan tambahan penghasilan (TPP) adalah untuk meningkatkan kinerja, profesionalisme, dan pelayanan kepada masyarakat. TPP diberikan kepada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Daerah. Pemberian TPP didasarkan pada penilaian objektif terhadap capaian sasaran kerja pegawai, perilaku, capaian target, realisasi kegiatan, dan ketepatan waktu kerja.

B. Ruang Lingkup Materi

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini adalah:

1. prinsip dan kriteria TPP;
2. penetapan besaran TPP;
3. pengurangan, sanksi dan pengecualian;
4. penatausahaan TPP;
5. pembinaan, pengawasan dan pelaporan TPP; dan
6. Kelas Jabatan

RANCANGAN
PERATURAN BUPATI KARANGANYAR
NOMOR ..... TAHUN .....
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI KARANGANYAR,

Menimbang :

a. bahwa dalam mewujudkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar, perlu memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai dengan kemampuan Keuangan Daerah;
b. bahwa dalam rangka meningkatkan kedisiplinan dan terwujudnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, perlu memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai dengan kemampuan Keuangan Daerah;
c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati;
d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara;

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 42);
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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Karanganyar.
2. Bupati adalah Bupati Karanganyar.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan dalam bentuk uang di luar gaji dan tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada ASN yang ditetapkan oleh Bupati dan bersumber dari APBD.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara 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 dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
8. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
9. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Karanganyar.
10. *Basic* TPP adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap kelas jabatan, yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang ASN dalam suatu satuan organisasi.
12. Kelas Jabatan adalah hasil evaluasi Jabatan sebagai suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu Jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor Jabatan.
13. Jabatan Pimpinan Tinggi, yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.

14. Jam Kerja Pegawai ASN yang selanjutnya disebut Jam Kerja adalah rentang waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas kedinasan di tempat yang ditugaskan bagi pegawai ASN.
15. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah adalah kemampuan keuangan Daerah yang dicerminkan melalui pendapatan Daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.
16. Indeks Kemahalan Konstruksi yang selanjutnya disingkat IKK adalah angka indeks yang menggambarkan perbandingan tingkat kemahalan konstruksi di kabupaten terhadap tingkat kemahalan konstruksi dengan kabupaten lain.
17. Presensi *Online* adalah proses pencatatan data kehadiran ASN yang dilakukan secara *real time* dengan perangkat yang sudah terhubung ke jaringan internet dengan aplikasi Mobile AKU HADIR.
18. Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
19. Prestasi Kerja adalah hasil kerja seorang ASN selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.
20. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara, yang selanjutnya disingkat LHKPN adalah daftar seluruh harta kekayaan Wajib Lapor LHKPN, yang dituangkan dalam Formulir LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.
21. Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat LHKASN adalah laporan harta kekayaan yang disampaikan oleh Pejabat dan Pegawai selain Wajib Lapor LHKPN.
22. Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah yang selanjutnya disingkat SKPKD, adalah unsur penunjang urusan Pemerintahan pada Pemerintah Daerah yang melaksanakan Pengelolaan Keuangan Daerah.
23. Pengguna Anggaran adalah pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi SKPD yang dipimpinnya.
24. Surat Perintah Membayar yang selanjutnya disingkat SPM adalah dokumen yang digunakan untuk penerbitan surat perintah pencairan dana atas beban pengeluaran DPA SKPD.
25. Surat Perintah Pencairan Dana yang selanjutnya disingkat SP2D adalah dokumen yang digunakan sebagai dasar pencairan dana atas beban APBD.
26. Pelaksana Tugas yang selanjutnya disebut Plt adalah pejabat yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif.
27. Pelaksana Harian yang selanjutnya disebut Plh adalah pejabat yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan sementara.
28. Hari adalah hari kerja.

Bagian Kedua
Tujuan dan Ruang Lingkup

Pasal 2

(1) Tujuan pemberian TPP adalah:
   a. upaya bagi peningkatan kesejahteraan ASN;
   b. meningkatkan disiplin, kinerja dan integritas ASN;
   c. tertib administrasi pengelolaan keuangan Daerah; dan
   d. optimalisasi penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat.
(2) Ruang lingkup Peraturan Bupati ini adalah:
   a. prinsip dan kriteria TPP;
   b. penetapan besaran TPP;
   c. pengurangan, sanksi dan pengecualian;
   d. penatausahaan TPP;
   e. pembinaan, pengawasan dan pelaporan TPP; dan
   f. Kelas Jabatan.

BAB II
PRINSIP DAN KRITERIA TPP

Bagian Kesatu
Prinsip Pemberian TPP

Pasal 3

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 TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
c. proporsionalitas dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban ASN serta peran ASN dalam mendukung optimalisasi fungsi Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan;
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 meningkatkan kesejahteraan ASN; dan
g. optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua
Kriteria TPP

Paragraf 1
Umum

Pasal 4

(1) Dalam melaksanakan tugasnya, ASN di Daerah dapat diberikan TPP.
(2) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan kriteria:
    a. beban kerja;
    b. Prestasi Kerja;
    c. kondisi kerja;
    d. kelangkaan profesi; dan
    e. pertimbangan objektif lainnya.
(3) TPP berdasarkan kriteria beban kerja, Prestasi Kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2
Beban Kerja

Pasal 5

(1) TPP beban kerja diberikan kepada ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal minimal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan atau batas waktu normal minimal 170 (seratus tujuh puluh) jam/bulan.
(2) Beban kerja normal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tugas dan fungsi jabatan ASN berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
(3) Beban kerja yang melampaui batas normal dan/atau di luar tugas dan fungsi dibuktikan dalam dokumen E-Kinerja BKN.
(4) Batas waktu normal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk melaksanakan tugas di luar Jam Kerja dengan wajib mengisi presensi AKU HADIR.
(5) Jam Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai dengan Peraturan Bupati yang mengatur tentang Jam Kerja.
(6) Jabatan dan/atau tugas yang menerima TPP beban kerja ditetapkan oleh Bupati.

Paragraf 3
Prestasi Kerja

Pasal 6

(1) TPP Prestasi Kerja diberikan kepada ASN yang memiliki Prestasi Kerja yang tinggi sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan diatasnya.
(2) Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dengan menggunakan disiplin kerja dan penilaian produktivitas kinerja.
(3) Penilaian inovasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap penghargaan inovasi tingkat nasional.
(4) Besaran TPP Prestasi Kerja setiap bulan didasarkan pada:
    a. penilaian disiplin kerja sebesar 30% (tiga puluh persen) dari besaran TPP yang diterima ASN; dan

b. penilaian produktivitas kerja sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari TPP yang diterima ASN.

Pasal 7

(1) Setiap ASN yang Cuti sakit di atas 1 (satu) bulan sampai dengan 3 (tiga) bulan diberikan 50% (lima puluh persen) dari TPP Prestasi Kerja.

(2) Setiap ASN yang Cuti sakit di atas 3 (tiga) bulan sampai 6 (enam) bulan diberikan TPP 30% (tiga puluh persen) dari TPP Prestasi Kerja.

Pasal 8

(1) Capaian kinerja merupakan salah satu komponen penilaian produktivitas kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2).

(2) Capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur:
   a. capaian kinerja individu, dengan bobot 70% (tujuh puluh persen); dan
   b. capaian kinerja Perangkat Daerah, dengan bobot 30% (tiga puluh persen).

(3) Capaian kinerja individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diukur dari capaian kinerja bulanan yang disusun berdasarkan sasaran dan target kinerja individu yang ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai pada awal tahun atau pada saat mutasi jabatan yang dijabarkan dalam kegiatan bulanan.

(4) Prosentase dari nilai capaian kinerja bulanan berdasarkan kriteria sebagai berikut:
   a. 100% (seratus persen) untuk ASN dengan predikat kinerja sangat baik dan baik;
   b. 80% (delapan puluh persen) untuk ASN dengan predikat kinerja butuh perbaikan;
   c. 50% (lima puluh persen) untuk ASN dengan predikat kinerja kurang;
   d. 25% (dua puluh lima persen) untuk ASN dengan predikat kinerja sangat kurang; dan
   e. 0% (nol persen) untuk ASN tidak ada nilai SKP.

(5) Pengukuran produktivitas kerja bulanan melalui aplikasi E-Kinerja BKN dimana atasan langsung wajib melakukan penyesuaian ekspektasi dan kemudian menetapkan predikat kinerja periodik bulanan pegawai paling lambat pada tanggal 2 (dua) bulan berikutnya.

(6) Capaian kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diberikan berdasarkan realisasi kinerja Perangkat Daerah yang diinput melalui aplikasi SmartSAKIP setiap bulan.

(7) Perhitungan besaran TPP berdasarkan capaian kinerja Perangkat Daerah dihitung dari capaian indikator kinerja Perangkat Daerah yang direalisasikan melalui program dan kegiatan Perangkat Daerah, dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. Predikat "Tercapai" (n≥100%) berhak mendapat besaran TPP berdasarkan capaian kinerja Perangkat Daerah sebesar 30% (tiga puluh persen); dan

b. Predikat "Tidak Tercapai" (n<100%) berhak mendapatkan besaran TPP berdasarkan capaian kinerja Perangkat Daerah sebesar 15% (lima belas persen).

Pasal 9

(1) Dalam hal Pejabat Penilai ASN berhalangan, penilaian menjadi tugas pejabat Plh, Plt, dan Pejabat atau satu jenjang ke atas dan berlaku berjenjang ke atas.
(2) Berhalangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikarenakan Cuti sakit, Cuti besar, Cuti alasan penting, dan Cuti di luar tanggungan negara.
(3) 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 10

(1) Besaran TPP Prestasi Kerja berdasarkan penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2), terdiri atas penilaian tingkat kehadiran.
(2) Penilaian tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa kehadiran di atas 22 (dua puluh dua) Hari per bulan atau 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam efektif per minggu.
(3) Tingkat kehadiran ASN diperoleh dari data Presensi *Online* yang diselenggarakan Pemerintah Daerah.

Paragraf 4
TPP Kondisi Kerja

Pasal 11

(1) TPP kondisi kerja diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki risiko tinggi seperti risiko kesehatan, keamanan jiwa, berisiko dengan penegak hukum, dan keselamatan kerja.
(2) TPP kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas dengan kriteria sebagai berikut:
    a. pekerjaaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
    b. pekerjaaan yang berhubungan langsung dengan bahan kimia berbahaya/paparan radiasi/bahan radioaktif dan sejenisnya/sampah/limbah B3 dan Non B3;
    c. pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja/huru hara/pembongkaran/penegakan peraturan perundang-undangan/penindakan; dan
    d. pekerjaan yang berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum.
(3) Dalam hal nilai capaian kinerja bulanan ASN kurang dari 50% (lima puluh persen), TPP kondisi kerja tidak diberikan.

Pasal 12

Petugas/Jabatan/Perangkat Daerah penerima TPP Kondisi Kerja ditetapkan oleh Bupati berdasarkan kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.

Paragraf 5
TPP Kelangkaan Profesi

Pasal 13

(1) TPP kelangkaan profesi diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas dengan kriteria sebagai berikut:
   a. memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan khusus;
   b. kualifikasi pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan tersebut; atau
   c. JPT Pratama tertinggi di Daerah.
(2) Petugas/Jabatan penerima TPP kelangkaan profesi ditetapkan oleh Bupati.

Paragraf 6
TPP Pertimbangan Objektif Lainnya

Pasal 14

(1) TPP pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
(2) Insentif pemungutan pajak Daerah dan retribusi Daerah diberikan sepanjang target pendapatan pajak Daerah dan retribusi Daerah telah mencapai kinerja tertentu dan dapat dibuktikan kinerja setiap bulan atas kegiatan pemungutan yang telah dilakukan.
(3) Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit melakukan:
   a. pemutakhiran data wajib pajak/retribusi;
   b. pemutakhiran data objek pajak/retribusi;
   c. penyusunan profil wajib pajak/retribusi;
   d. upaya penagihan piutang pajak/retribusi berupa penerbitan surat tagihan pajak/retribusi Daerah;
   e. optimalisasi; dan
   f. kegiatan penagihan lainnya.
(4) Hasil kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dituangkan dalam laporan kinerja yang dibuat oleh unit kerja yang membidangi pemungutan pajak dan retribusi dan ditandatangani pimpinan unit kerja.
(5) Unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan oleh Bupati.
(6) Apabila target pendapatan pajak Daerah dan retribusi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai, TPP pertimbangan objektif lainnya tidak diberikan.
(7) Kriteria penerima TPP pertimbangan objektif lainnya ditetapkan oleh Bupati.

(8) Dalam capaian kinerja bulanan ASN kurang dari 50% (lima puluh persen), TPP pertimbangan objektif lainnya tidak diberikan.

BAB III
PENETAPAN BESARAN TPP

Bagian Kesatu
Besaran TPP

Pasal 15

(1) Penetapan besaran *Basic* 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 *Basic* TPP dihitung menggunakan rumus:
(Besaran Tunjangan Kinerja BPK per Kelas Jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x (Indeks Kapasitas Fiskal Daerah) x (Indeks Kemahalan Konstruksi) x (indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah).

(3) Hasil perhitungan besaran *Basic* TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tersebut dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

(4) Besaran *Basic* TPP digunakan sebagai dasar perhitungan penerimaan TPP berdasarkan kriteria:
   a. Prestasi Kerja berdasarkan capaian kinerja paling sedikit 51% dari *Basic* TPP;
   b. Prestasi Kerja berdasarkan inovasi diberikan kepada tim inovasi yang beranggotakan paling banyak 15 (lima belas) orang ditentukan:
      1) *outstanding public service innovation*, diberikan tambahan TPP sebesar 100% (seratus persen) dari basic TPP pada bulan yang ditetapkan;
      2) finalis top inovasi, diberikan tambahan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari basic TPP pada bulan yang ditetapkan;
   c. Prestasi Kerja berdasarkan capaian prestasi atau penghargaan tingkat nasional, provinsi, dan/atau Daerah, diberikan kepada ASN atau tim paling sedikit 5% (lima persen) pada jangka waktu yang ditetapkan; dan
   d. kelangkaan profesi ditetapkan paling banyak 100% (seratus persen) dari Basic TPP.

(5) Besaran TPP berdasarkan kriteria beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan pertimbangan objektif lainnya diberikan sesuai kemampuan keuangan Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

(6) ASN yang menduduki kelas jabatan di atas kualifikasi pendidikan yang bersangkutan diberikan TPP sesuai kelas jabatan pada kualifikasi Pendidikan aktual saat TPP diterimakan.

Bagian Kedua
TPP Tambahan

Pasal 16

(1) Plt atau Plh yang menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender diberikan TPP tambahan dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. pejabat setingkat yang merangkap Plt atau Plh atau pejabat 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;
      contoh :
      A adalah ASN kepala bidang X Kelas Jabatan 11 dan menjadi Plt kepala bidang Y Kelas Jabatan 11
      Maka A menerima TPP pada bulan penugasan Plt adalah sebagai berikut:
      1. dengan asumsi TPP sebagai kepala bidang Y secara nominal lebih banyak:
         TPP sebagai Kepala Bidang Y + 20% (dua puluh persen) TPP kepala bidang X (Jabatan definitifnya);
      2. dengan asumsi TPP sebagai kepala bidang X secara nominal lebih banyak:
         TPP sebagai kepala bidang X (Jabatan definitifnya) + 20% (dua puluh persen) TPP kepala bidang Y;
   b. pejabat satu tingkat di bawah pejabat yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai Plt dan Plh atau pejabat hanya menerima TPP ASN pada Jabatan TPP ASN yang tertinggi;
      contoh:
      kepala seksi yang menjadi Plt kepala bidang maka pada bulan penugasan menerima TPP Prestasi Kerja dengan perhitungan sebagai kepala bidang ditambah TPP kondisi kerja dan TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya pada Jabatan definitifnya;
   c. TPP ASN tambahan bagi pegawai yang merangkap Plt dan Plh atau pejabat dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt dan Plh atau pejabat; dan
   d. bagi Pejabat yang menjadi Plt atau Plh Jabatan definitif dibawahnya tidak mendapat TPP tambahan dari TPP Prestasi Kerja kecuali TPP berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya pada Jabatan Plt atau Plh pada bulan penugasan.

(2) Pemberian TPP bagi Plt dan Plh atau pejabat dibebankan pada Perangkat Daerah tempat tugas Plt dan Plh.

BAB IV
PENGURANGAN, SANKSI DAN PENGECUALIAN

Bagian Kesatu
Pengurangan

Pasal 17

Pengurangan TPP Prestasi Kerja berdasarkan penilaian disiplin kerja tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) dilakukan jika ASN:

a. tidak masuk tanpa keterangan;
b. terlambat masuk kerja;
c. pulang kerja sebelum waktu dan tidak divalidasi oleh atasan langsung; dan
d. tidak melakukan presensi pulang.

Pasal 18

(1) Pengurangan besaran TPP Prestasi Kerja berdasarkan penilaian terhadap disiplin kerja tingkat kehadiran, jika ASN terlambat masuk kerja dan pulang cepat tanpa validasi atasan langsung:
    a. lebih dari 1 (satu) jam sampai dengan 2,5 (dua koma lima) jam per bulan adalah 25% (dua puluh lima persen) dari besaran TPP Prestasi Kerja berdasarkan penilaian disiplin kerja tingkat kehadiran;
    b. lebih dari 2,5 (dua koma lima) jam sampai dengan 7,5 (tujuh koma lima) jam per bulan adalah 50% (lima puluh persen) dari besaran TPP Prestasi Kerja berdasarkan penilaian disiplin kerja tingkat kehadiran;
    c. lebih dari 7,5 (tujuh koma lima) jam sampai dengan 15 (lima belas) jam per bulan adalah 75 % (tujuh puluh lima persen) dari besaran TPP Prestasi Kerja berdasarkan penilaian disiplin kerja tingkat kehadiran; dan
    d. lebih dari 15 (lima belas) jam per bulan adalah 100% (seratus persen) dari besaran TPP Prestasi Kerja berdasarkan penilaian disiplin kerja tingkat kehadiran.
(2) Pengurangan besaran TPP Prestasi Kerja berdasarkan penilaian disiplin kerja tingkat kehadiran jika ASN tidak presensi pulang lebih dari 3 (tiga) hari per bulan adalah 100% (seratus persen) dari besaran TPP Prestasi Kerja berdasarkan penilaian disiplin kerja tingkat kehadiran.

Pasal 19

ASN yang tidak masuk kerja karena Cuti, tugas belajar, diperbantukan/ditugaskan pada instansi di luar Pemerintah Daerah dan diberhentikan sementara tidak pada awal bulan, pada bulan tersebut akan dilakukan pengurangan TPP sebagai berikut:

a. apabila dalam bulan tersebut ASN tidak masuk kerja lebih dari 20 (dua puluh) hari kerja maka diberikan pengurangan sebesar 100% (seratus persen) dari besaran TPP Prestasi Kerja berdasarkan penilaian disiplin kerja tingkat kehadiran;
b. apabila dalam bulan tersebut ASN tidak masuk kerja lebih dari 16 (enam belas) hari kerja sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja akumulasi pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari besaran TPP Prestasi Kerja berdasarkan penilaian disiplin kerja tingkat kehadiran;
c. apabila dalam bulan tersebut ASN tidak masuk kerja lebih dari 10 (sepuluh) hari kerja sampai 15 (lima belas) hari kerja akumulasi pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar

50% (lima puluh persen) dari besaran TPP Prestasi Kerja berdasarkan penilaian disiplin kerja tingkat kehadiran; dan

d. apabila dalam bulan tersebut ASN tidak masuk kerja lebih dari 5 (lima) hari kerja sampai 9 (sembilan) hari kerja akumulasi pada bulan berjalan diberikan pengurangan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari besaran TPP Prestasi Kerja berdasarkan penilaian disiplin kerja tingkat kehadiran.

Bagian Kedua
Sanksi

Pasal 20

(1) Sanksi TPP diberikan kepada ASN yang:
   a. tidak memenuhi kewajiban pelaporan LHKPN atau LHKASN, dikenakan pengurangan sebesar 5% (lima persen) dari TPP yang diterima;
   b. tidak memenuhi kewajiban pelaporan atas peristiwa yang mengakibatkan timbulnya tuntutan ganti kerugian perseorangan, dikenakan pengurangan sebesar 5% (lima persen) dari total TPP yang diterima;
   c. mendapatkan hukuman disiplin:
      1. tingkat ringan dikenakan pengurangan sebesar 50% (lima puluh persen) dari total TPP yang diterima selama 2 (dua) bulan;
      2. tingkat sedang dikenakan pengurangan sebesar 50% (lima puluh persen) dari total TPP yang diterima selama 3 (tiga) bulan;
      3. tingkat berat dikenakan pengurangan sebesar 50% (lima puluh persen) dari total TPP yang diterima selama 6 (enam) bulan; dan

(2) Pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dari jumlah total TPP yang diterima ASN secara netto.

Bagian Ketiga
Pengecualian

Pasal 21

(1) TPP tidak diberikan kepada ASN yang merupakan:
   a. guru/pengawas bersertifikasi;
   b. calon PNS;
   c. PPPK dengan masa kerja keseluruhan kurang dari 1 (satu) tahun;
   d. sedang menjalani Cuti sakit lebih dari 6 (enam) bulan;
   e. diberhentikan sementara dari jabatannya karena menjadi tersangka dan ditahan oleh pihak berwajib;
   f. menjadi pejabat negara/kepala desa/anggota komisi pemilihan umum/anggota badan pengawas pemilihan umum; dan
   g. mengambil masa persiapan pensiun.

(2) Khusus bagi guru/pengawas bersertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yang mendapat tugas tambahan sebagai petugas tertentu dengan penugasan dari pejabat yang

(8) Pengajuan surat permintaan pembayaran TPP disampaikan oleh bendahara pengeluaran/bendahara pengeluaran pembantu pada tiap Perangkat Daerah kepada Pengguna Anggaran/kuasa Pengguna Anggaran dengan dilampiri *print out* Presensi *Online*.
(9) Rekapitulasi dan pengajuan SPM TPP oleh kepala Perangkat Daerah paling lambat tanggal 10 (sepuluh) bulan berjalan.
(10) Penerbitan SP2D oleh SKPKD dan pendistribusian TPP paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berjalan.
(11) TPP bulan Desember dibayarkan paling lambat pada tanggal 31 (tiga puluh satu) Desember tahun berkenaan.
(12) Dalam kondisi tertentu, Bupati dapat melakukan pengaturan pendistribusian yang berbeda dari yang ditentukan dengan penetapan Bupati.

Pasal 24

Pembayaran TPP bagi ASN yang mutasi diatur dengan ketentuan sebagai berikut:

a. ASN yang mutasi dari luar Daerah yang dibuktikan dengan Keputusan Bupati:
   1. TPP diberikan setelah ASN yang bersangkutan melaksanakan tugas selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal ASN yang bersangkutan melaksanakan tugas secara nyata di Daerah, dibuktikan dengan sasaran Kinerja Pegawai; dan
   2. pencairan TPP diajukan pada bulan yang sama sesuai penerimaan Gaji mulai dibayarkan di Daerah, dengan merapel TPP pada angka 1 (satu) sampai dengan bulan pertama pembayaran Gaji dilakukan di Daerah;
b. ASN yang mengalami mutasi Jabatan dan/atau kenaikan pangkat di lingkungan Pemerintah Daerah, pemberian TPP diatur sebagai berikut :
   1. apabila secara nyata melaksanakan tugas dan menduduki Jabatan antara tanggal 1 (satu) sampai dengan tanggal 10 (sepuluh) maka diberikan TPP sesuai Jabatan baru pada bulan berjalan; dan
   2. apabila bekerja secara nyata melaksanakan tugas atau menduduki Jabatan setelah tanggal 10 (sepuluh), maka diberikan TPP sesuai Jabatan sebelumnya.

Bagian Ketiga
Pertanggungjawaban TPP

Pasal 25

(1) Pertanggungjawaban TPP secara administratif dilaksanakan sesuai ketentuan penatausahaan keuangan Daerah.
(2) Pertanggungjawaban kebenaran perhitungan TPP merupakan tanggung jawab ASN yang bersangkutan, sehingga apabila dikemudian hari terdapat klaim pengembalian, maka ASN yang bersangkutan mengembalikan ke kas Daerah sesuai ketentuan yang berlaku.

BAB VI
PEMBINAAN, PENGAWASAN DAN PELAPORAN TPP

Pasal 26

(1) Pembinaan pelaksanaan pemberian TPP dilaksanakan oleh tim perumus kebijakan TPP yang ditetapkan oleh Bupati.
(2) Pengawasan pelaksanaan pemberian TPP dilakukan oleh aparat pengawas instansi pemerintah di Daerah.
(3) Pelaporan TPP dikoordinasikan oleh kepala SKPKD dengan ketentuan sebagai berikut:
    a. kepala Perangkat Daerah melaporkan rekapitulasi TPP sesuai format yang ditetapkan oleh kepala SKPKD paling lambat akhir bulan berjalan; dan
    b. kepala SKPKD melakukan pelaporan TPP kepada Kementerian Keuangan dan instansi lain sesuai ketentuan peraturan perundangan.
(4) Bagi Perangkat Daerah yang terlambat melaksanakan kewajiban pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka pengajuan TPP bulan berikutnya ditunda pembayarannya.

BAB VII
KELAS JABATAN

Pasal 27

(1) Kelas Jabatan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Apabila Kelas Jabatan sebagai akibat perubahan organisasi Perangkat Daerah dan/atau adanya perubahan struktur organisasi pada Perangkat Daerah/unit kerja dan/atau adanya penambahan/perubahan Jabatan struktural/Jabatan fungsional/pelaksana belum selesai disusun/ditetapkan oleh kementerian terkait, maka Kelas Jabatan yang digunakan adalah hasil evaluasi Jabatan sebelumnya atau hasil evaluasi Jabatan yang sudah ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.
(3) Untuk Jabatan struktural/Jabatan fungsional/pelaksana yang baru akibat perubahan organisasi Perangkat Daerah dan/atau adanya perubahan struktur organisasi pada Perangkat Daerah/unit kerja dan/atau adanya penambahan/ perubahan Jabatan maka Kelas Jabatan disamakan dengan Kelas Jabatan setara/serumpun/setingkat berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 4 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (Berita Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2023 Nomor 4) beserta perubahannya dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 29

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Karanganyar.

Ditetapkan di Karanganyar
pada tanggal
BUPATI KARANGANYAR,

ROBER CHRISTANTO

Diundangkan di Karanganyar
pada tanggal
Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR,

ZULFIKAR HADIDH
BERITA DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR TAHUN ..... NOMOR ....

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI KARANGANYAR
NOMOR TAHUN
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA

Besaran *Basic* TPP (dengan Indeks TPP 0,33)

KELAS JABATAN	*BASIC* TPP
15	9.664.380
14	7.357.350
13	6.603.300
12	5.280.000
11	4.032.100
10	3.550.800
9	3.038.800
8	2.432.590
7	2.188.890
6	1.902.120
5	1.586.310
4	940.170
3	776.820
2	642.510
1	508.200

BUPATI KARANGANYAR,

ROBER CHRISTANTO

BAB IV
PENUTUP

A. Simpulan

Dari uraian di atas, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara.

B. Saran

Peraturan Bupati tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara segera diproses agar dapat digunakan secepatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 tahun 2024 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 648);