



## **BERITA DAERAH KABUPATEN KULON PROGO**

**NOMOR : 39**

**TAHUN : 2019**

---

### **PERATURAN BUPATI KULON PROGO NOMOR 39 TAHUN 2019**

#### **TENTANG**

#### **TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BERBASIS KINERJA**

#### **DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

#### **BUPATI KULON PROGO,**

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 74 Tahun 2018 telah ditetapkan Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja;
  - b. bahwa dengan adanya penggunaan mesin presensi bagi pegawai dan adanya Evaluasi dari Komisi Pemberantasan Korupsi terkait program pemberantasan korupsi terintegrasi/Monitoring Centre for Prevention (MCP), Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 74 Tahun 2018 perlu ditinjau untuk disesuaikan;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Istimewa Jogjakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1951;
  2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
  3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
  4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
  5. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
  6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
  7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
  8. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang 1950 Nomor 12, 13, 14, dan 15 dari Hal Pembentukan Daerah Daerah Kabupaten di Djawa Timur/Tengah/Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta;
  9. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
  10. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
  11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
  12. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;

13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
14. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 93 Tahun 2016 tentang Kualifikasi Jabatan Struktural dan jabatan Fungsional Umum pada Pemerintah Daerah;
15. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 94 Tahun 2016 Tentang Kualifikasi Jabatan Fungsional Tertentu Pada Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 44 tahun 2018;
16. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 16 Tahun 2017 tentang Kewajiban Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
17. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kulon Progo;

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BERBASIS KINERJA.

# **BAB I**

## **KETENTUAN UMUM**

### **Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja yang selanjutnya disebut TPP berbasis kinerja adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah yang didasarkan pada bobot jabatan, kinerja individu, kinerja Perangkat Daerah, dan disiplin pegawai.
2. Bobot Jabatan adalah penetapan proporsi pegawai berdasarkan unsur dampak, hasil pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, korelasi, ruang lingkup, tingkat kesulitan dan kompleksitas pekerjaan dengan mempertimbangkan kriteria tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan pertimbangan obyektif lainnya.
3. Kinerja Perangkat Daerah adalah hasil kerja Perangkat Daerah yang diukur dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsinya yang penilaiannya dilaksanakan sesuai ukuran yang sudah ditetapkan.
4. Rincian Aktivitas adalah rincian kegiatan pegawai yang memiliki nilai aktivitas dalam satuan poin.
5. Poin adalah nilai yang ditetapkan pada setiap jenis rincian kegiatan.
6. Daftar Hadir adalah pengisian kehadiran yang dilakukan oleh pegawai pada jam masuk dan/atau pulang bekerja baik secara elektronik dan/atau manual.

7. Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil.
8. Pejabat Penilai adalah atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural eselon IV atau pejabat lain yang ditentukan.
9. Pelaksana Tugas adalah pejabat yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat yang berhalangan tetap.
10. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disebut LHKPN adalah Daftar seluruh harta kekayaan Penyelenggara Negara yang dituangkan dalam laporan e-LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.
11. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Daerah serta Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan/ diperkerjakan pada Pemerintah Daerah.
12. Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Simasneg adalah totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah meliputi pengumpul prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian.
13. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo.
14. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo.

15. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat BKPP adalah BKPP Kabupaten Kulon Progo.
16. Badan Keuangan dan Aset Daerah yang selanjutnya disingkat BKAD adalah BKAD Kabupaten Kulon Progo.
17. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
18. Bupati adalah Bupati Kulon Progo.
19. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
20. Daerah adalah Kabupaten Kulon Progo.

## **Pasal 2**

- (1) Pemberian TPP berbasis kinerja dimaksudkan untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.
- (2) Pemberian TPP berbasis kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

## **BAB II**

### **PENENTUAN TPP BERBASIS KINERJA**

#### **Bagian Kesatu**

#### **Unsur dan Pembobotan TPP Berbasis Kinerja**

## **Pasal 3**

- (1) Pemberian TPP berbasis kinerja dibayarkan kepada pegawai yang besarnya ditentukan berdasarkan unsur:
  - a. bobot jabatan;

- b. kinerja individu;
  - c. kinerja perangkat daerah; dan
  - d. disiplin pegawai.
- (2) Pembobotan unsur perhitungan TPP berbasis kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
- a. bobot jabatan, dengan pembobotan sebesar 20% (dua puluh per seratus);
  - b. kinerja individu, dengan pembobotan sebesar 60% (enam puluh per seratus); dan
  - c. kinerja Perangkat Daerah, dengan pembobotan sebesar 20% (dua puluh per seratus).
- (3) Komponen perhitungan disiplin pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berdasarkan tingkat kehadiran pegawai, tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai, dan/atau tingkat kepatuhan menyampaikan LHKPN.

## **Bagian Kedua**

### **Bobot Jabatan**

#### **Pasal 4**

- (1) Penetapan bobot jabatan disusun dengan mempertimbangkan wewenang, tanggung jawab, korelasi jabatan, ruang lingkup, tingkat kesulitan, dan kompleksitas pekerjaan.
- (2) Bobot jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

## **Bagian Ketiga**

### **Kinerja Individu**

#### **Pasal 5**

- (1) Kinerja individu merupakan aktivitas atau

kegiatan yang dilaksanakan masing-masing pegawai berdasarkan fungsi dan tugas pokok atau tugas kedinasan lain, sesuai dengan rincian aktivitas pegawai yang telah ditetapkan dan diinput.

- (2) Rincian aktivitas pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki keluaran (*output*) dan dinilai dalam satuan poin nilai aktivitas.
- (3) Rincian aktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah.

### **Pasal 6**

- (1) Untuk memperoleh TPP berdasarkan kinerja individu, setiap pegawai harus menginput aktivitas kerja per hari dengan menggunakan aplikasi elektronik.
- (2) Input aktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setelah pelaksanaan aktivitas atau paling lama tanggal 5 bulan berikutnya.
- (3) Aktivitas kerja yang telah diinput akan menjadi nilai kinerja setelah mendapat validasi dari atasan langsung.
- (4) Validasi atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikecualikan bagi Sekretaris Daerah.

### **Pasal 7**

- (1) Sekretaris Daerah melakukan validasi aktivitas kerja Asisten Sekretaris Daerah dan Staf Ahli Bupati.



- (2) Asisten Sekretaris Daerah melakukan validasi aktivitas kerja bagi Kepala Perangkat Daerah dan Kepala Bagian di lingkungan Sekretariat Daerah sesuai kewenangan masing-masing.
- (3) Kepala Perangkat Daerah melakukan validasi aktivitas kerja bagi pegawai yang berada satu tingkat dibawahnya, demikian selanjutnya pejabat di bawah Kepala Perangkat Daerah secara berjenjang, berurutan, dan hirarkhis melakukan validasi aktivitas kerja pejabat dibawahnya.
- (4) Atasan langsung bertanggung jawab terhadap aktivitas kerja yang dilaksanakan oleh bawahannya.
- (5) Validasi aktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berlaku pula bagi Perangkat Daerah yang dipimpin oleh pejabat fungsional.
- (6) Validasi aktivitas kerja bagi pejabat fungsional dilakukan oleh Pejabat penilai yang menandatangani penilaian prestasi kerja.

### **Pasal 8**

TPP berdasarkan kinerja individu diberikan kepada pegawai apabila mencapai nilai aktivitas setiap bulan, dengan klasifikasi sebagai berikut:

- a. memperoleh 100 % (seratus per seratus) apabila nilai aktivitas paling sedikit 6000 (enam ribu) poin;
- b. memperoleh 90 % (sembilan puluh per seratus) apabila nilai aktivitas 5000 (lima ribu) sampai dengan 5999 (lima ribu sembilan ratus sembilan puluh sembilan) poin;
- c. memperoleh 80 % (delapan puluh per seratus) apabila nilai aktivitas 4000 (empat ribu) sampai dengan 4999 (empat ribu sembilan ratus sembilan puluh sembilan) poin;

- d. memperoleh 70 % (tujuh puluh per seratus) apabila nilai aktivitas 3000 (tiga ribu) sampai dengan 3999 (tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh sembilan) poin;
- e. memperoleh 60 % (enam puluh per seratus) apabila nilai aktivitas 2000 (dua ribu) sampai dengan 2999 (dua ribu sembilan ratus sembilan puluh sembilan) poin;
- f. memperoleh 50 % (lima puluh per seratus) apabila nilai aktivitas 1000 (seribu) sampai dengan 1999 (seribu sembilan ratus sembilan puluh sembilan) poin;
- g. tidak diberikan apabila nilai aktivitas kurang dari 1000 (seribu) poin.

**Bagian Keempat**  
**Kinerja Perangkat Daerah**

**Pasal 9**

- (1) Penilaian kinerja Perangkat Daerah dihitung berdasarkan kriteria:
  - a. kinerja pelaksanaan anggaran dan Barang Milik Daerah;
  - b. kinerja pengawasan;
  - c. kinerja kepegawaian;
  - d. kinerja perencanaan dan pengendalian program/ kegiatan;
  - e. kinerja pengembangan *Smart City* Perangkat Daerah (*internet of thing/IoT*); dan
  - f. kinerja pelaksanaan kearsipan Perangkat Daerah.
- (2) Kriteria kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibagi dalam subkriteria, indikator penilaian, bobot, dan nilai kinerja Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

- (3) Mekanisme penilaian kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang mengampu tugas dimaksud sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Kepala BKPP dan dilaksanakan setiap bulan paling lambat pada tanggal 10 (sepuluh) bulan berikut.

### **Pasal 10**

Klasifikasi perolehan TPP berdasarkan kinerja Perangkat Daerah adalah sebagai berikut:

- a. diberikan 100% (seratus per seratus) apabila penilaian kinerja Perangkat Daerah bernilai diatas 900 (sembilan ratus) sampai dengan 1000 (seribu);
- b. diberikan 90% (sembilan puluh per seratus) apabila penilaian kinerja Perangkat Daerah bernilai antara 850 (delapan ratus lima puluh) sampai dengan 900 (sembilan ratus);
- c. diberikan 80% (delapan puluh per seratus) apabila penilaian kinerja Perangkat Daerah bernilai kurang dari 850 (delapan ratus lima puluh).

### **Bagian Kelima Disiplin Pegawai**

#### **Pasal 11**

- (1) Penentuan penilaian disiplin pegawai terdiri dari:
  - a. tingkat kehadiran pegawai;
  - b. tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai; dan/atau
  - c. tingkat kepatuhan menyampaikan LHKPN.

- (2) Tingkat kehadiran pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditentukan dari tingkat kedisiplinan mematuhi jam kerja sesuai hari kerja pegawai dalam satu bulan ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah Jam Kerja Pegawai (menit)} - \left( \text{Jumlah Keterlambatan (menit)} + \text{Jumlah Pulang Mendahului (menit)} \right)}{\text{Jumlah Jam Kerja Pegawai (menit)}} \times 100\%$$

- (3) Tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berdasarkan kepatuhan melaporkan hasil penilaian prestasi kerja tahun sebelumnya pada Simasneg dengan ketentuan dipotong 3 % (tiga per seratus) bagi pegawai yang tidak melaporkan setelah bulan Maret tahun berjalan.
- (4) Tingkat kepatuhan menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berdasarkan kepatuhan melaporkan dalam aplikasi e-LHKPN bagi pegawai wajib lapor LHKPN sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku, dengan ketentuan dipotong 2% (dua per seratus) apabila melaporkan LHKPN setelah bulan Maret dan berlaku setiap bulan sampai dengan bulan Desember tahun berjalan.
- (5) Pengurangan keterlambatan/mendahului dan/atau pemotongan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) paling banyak 100% (seratus per seratus) dari komponen kinerja individu per bulan.

## **Pasal 12**

- (1) Ketidakhadiran pegawai yang diakibatkan pegawai melakukan cuti tetap diberikan TPP berdasarkan perolehan nilai bobot jabatan, kinerja Perangkat Daerah, dan kinerja individu sesuai capaian nilai aktivitasnya.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
  - a. cuti tahunan;
  - b. cuti sakit;
  - c. cuti melahirkan;
  - d. cuti besar; atau
  - e. cuti karena alasan penting.
- (3) Dinas luar yang meliputi perjalanan dinas dan pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang berhubungan dengan fungsi dan tugas pokok, serta dibuktikan dengan surat perintah tugas, dihitung sebagai masuk kerja.

## **BAB III**

### **MEKANISME PEMBERIAN TPP BERBASIS KINERJA**

#### **Bagian Kesatu**

#### **Perhitungan TPP Berbasis Kinerja**

## **Pasal 13**

- (1) Perolehan besaran TPP berbasis kinerja dengan melakukan perhitungan:
  - a. nilai tetap;
  - b. TPP kinerja dari bobot jabatan;
  - c. TPP kinerja dari kinerja individu;
  - d. TPP kinerja dari kinerja Perangkat Daerah; dan
  - e. nilai disiplin.

- (2) Nilai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dihitung dari pagu anggaran 1 (satu) tahun dibagi jumlah keseluruhan bobot jabatan dibagi 12 (dua belas) bulan dengan memperhitungkan rencana pemberian TPP komponen Tunjangan Hari Raya dan TPP komponen Gaji ke-13 yang dirumuskan sebagai berikut :

$$NT = (PA : Tbj) : 12$$

Keterangan :

NT	:	Nilai Tetap
PA	:	Pagu Anggaran 1 tahun
Tbj	:	Total Bobot Jabatan yang telah disesuaikan dengan faktor penyeimbang

- (3) Besaran perolehan TPP berdasarkan bobot jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b setiap bulan dirumuskan sebagai berikut:

$$TB = Bj \times NT \times 20\%$$

Keterangan:

TB	:	TPP berdasarkan bobot jabatan
Bj	:	Bobot jabatan
NT	:	Nilai Tetap

- (4) Besaran perolehan TPP berdasarkan kinerja individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c setiap bulan dirumuskan sebagai berikut:

$$TKI = Bj \times NT \times 60\% \times \text{nilai kinerja individu}$$

Keterangan :

TKI	:	TPP berdasarkan kinerja individu
Bj	:	Bobot jabatan
NT	:	Nilai Tetap

- (5) Besaran TPP berdasarkan kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dirumuskan sebagai berikut:

$$TKP = B_j \times NT \times 20 \% \times \text{nilai kinerja Perangkat Daerah}$$

Keterangan :

TKP	:	TPP berdasarkan kinerja Perangkat Daerah
B <sub>j</sub>	:	Bobot jabatan
NT	:	Nilai Tetap

- (6) Besaran akhir perolehan TPP berbasis kinerja setelah memperhitungkan tingkat kedisiplinan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e setiap bulan dirumuskan sebagai berikut:

$$TK = TKB + TKO + (TKI \times \% \text{ tingkat kedisiplinan})$$

Keterangan:

TK	:	TPP Berdasarkan Kinerja setiap bulan
TKB	:	TPP Berdasarkan Bobot Jabatan
TKO	:	TPP Berdasarkan Kinerja Perangkat Daerah
TKI	:	TPP berdasarkan Kinerja Individu

## **Bagian Kedua**

### **Penganggaran dan Waktu Pembayaran**

#### **Pasal 14**

- (1) TPP berbasis kinerja dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) TPP berbasis kinerja diberikan selama 12 (dua belas) bulan yang dibayarkan setiap triwulan.

- (3) Pembayaran TPP berbasis kinerja triwulan IV diberikan sebanyak tiga bulan berdasarkan nilai kinerja sampai dengan tanggal 30 Nopember tahun berjalan.
- (4) Sisa pagu anggaran TPP berbasis kinerja akan diakumulasikan untuk pemberian TPP berbasis kinerja pada triwulan IV.
- (5) Selain pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) TPP berbasis kinerja juga memperhitungkan rencana pemberian TPP komponen Tunjangan Hari Raya dan TPP komponen Gaji ke-13.

### **Bagian Ketiga**

#### **Tata Cara Pembayaran**

##### **Pasal 15**

- (1) TPP berbasis kinerja diperhitungkan dengan sistem aplikasi elektronik.
- (2) Hasil perhitungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh besaran TPP berbasis kinerja masing-masing pegawai.
- (3) Kepala BKPP mengajukan permohonan pembayaran TPP berbasis kinerja yang ditujukan kepada Kepala BKAD selaku Pejabat Pengelolaan Keuangan Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

##### **Pasal 16**

- (1) Untuk kelancaran operasional sistem aplikasi elektronik, setiap Kepala Perangkat Daerah menetapkan petugas yang mengoperasikan sistem aplikasi elektronik di setiap Perangkat Daerah.



- (2) Apabila sistem aplikasi elektronik belum tersedia atau sistem aplikasi elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya, pengelolaan TPP berbasis kinerja dilakukan secara manual.

## **BAB IV**

### **PENGHENTIAN TPP BERBASIS KINERJA**

#### **Pasal 17**

- (1) TPP berbasis kinerja dihentikan apabila:
  - a. menjalani cuti diluar tanggungan negara;
  - b. menjalani masa bebas tugas;
  - c. menjalani tugas belajar;
  - d. dipekerjakan/diperbantukan pada instansi/ Perangkat Daerah/unit kerja lain di luar lingkungan Pemerintah Daerah; dan/atau
  - e. diberhentikan sementara sebagai Pegawai Negeri Sipil, karena berstatus sebagai tersangka, dilakukan penahanan dan/atau karena penyebab lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penghentian TPP berbasis kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan dari pejabat yang berwenang atau Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (3) Apabila keputusan pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan terhitung mulai tanggal 15 (lima belas) atau sebelumnya maka pemberhentian TPP berbasis kinerja dilakukan pada bulan yang bersangkutan.
- (4) Apabila keputusan pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan terhitung setelah tanggal 15 (lima belas) maka pemberhentian TPP berbasis kinerja dilakukan pada bulan berikutnya.

**BAB V**  
**KETENTUAN LAIN LAIN**

**Pasal 18**

- (1) Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), Pegawai dalam Jabatan Fungsional Guru, Pegawai dalam Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah, Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten dan pegawai yang telah menerima tunjangan kinerja yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara tidak diberikan TPP berbasis kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati ini.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi Pegawai pada BLUD Puskesmas.

**Pasal 19**

- (1) Penghitungan perolehan besaran TPP Berbasis Kinerja bagi Pegawai pada BLUD Puskesmas sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13.
- (2) Besaran TPP Berbasis Kinerja bagi Pegawai pada BLUD Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan prosentase yang ditetapkan oleh Bupati.

**Pasal 20**

Pegawai Negeri Sipil atau Calon Pegawai Negeri Sipil yang mutasi masuk dari luar Daerah diberikan TPP Berbasis Kinerja pada bulan keempat setelah melaksanakan tugas yang dibuktikan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.

### **Pasal 21**

Pegawai yang mendapat tugas tambahan sebagai pelaksana tugas, maka Pegawai yang bersangkutan diberikan TPP Berbasis Kinerja yang paling tinggi dari jabatan yang menjadi tanggung jawabnya.

### **Pasal 22**

- (1) Pemberian TPP Berbasis Kinerja kepada pegawai yang promosi dan/atau sebagai Pelaksana Tugas diberikan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan dari pejabat yang berwenang atau Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Apabila keputusan pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan terhitung mulai tanggal 15 (lima belas) atau sebelumnya maka TPP Berbasis Kinerja diberikan mulai bulan yang bersangkutan.
- (3) Apabila keputusan pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan terhitung setelah tanggal 15 (lima belas) maka TPP Berbasis Kinerja diberikan mulai bulan berikutnya.

### **Pasal 23**

Pegawai yang meninggal dunia tetap mendapatkan TPP Berbasis Kinerja pada bulan yang bersangkutan meninggal dunia.

## **BAB VI**

### **KETENTUAN PENUTUP**

### **Pasal 24**

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Nomor 74 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja Daerah (Berita Daerah Tahun 2018 Nomor 75), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

**Pasal 25**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Wates  
pada tanggal 1 Juli 2019

**WAKIL BUPATI KULON PROGO,**

Cap/ttd

**SUTEDJO**

Diundangkan di Wates  
pada tanggal 1 Juli 2019

**SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN KULON PROGO,**

Cap/ttd

**ASTUNGKORO**

**BERITA DAERAH KABUPATEN KULON PROGO  
TAHUN 2019 NOMOR 39**