

PERATURAN BUPATI KULON PROGO
NOMOR 74 TAHUN 2018

TENTANG

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BERBASIS KINERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KULON PROGO,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk meningkatkan kinerja Pegawai dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, perlu adanya peningkatan kesejahteraan Pegawai;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 39 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, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan dalam bentuk Tambahan Penghasilan berbasis kinerja kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah;
 - c. bahwa Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 2 Tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Daerah belum berdasarkan kinerja pegawai sehingga perlu dilakukan penyesuaian;
 - d. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c 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 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen 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 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. 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.

11. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo.
12. Jasa pelayanan adalah sejumlah pengeluaran yang mengurangi ekuitas dana lancar untuk pembayaran Jasa Pelayanan Badan Layanan Umum Daerah.
13. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sertifikasi Pegawai diperbantukan/dipinjamkan dan Pegawai Daerah.
14. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo.
15. Kepala Badan Kepegawaian adalah Kepala Badan Kepegawaian yang selanjutnya Kepala BKPP Kabupaten Kulon Progo.
16. Kepala Badan Keuangan Daerah adalah Kepala Badan Keuangan Daerah selanjutnya disingkat Kepala BKAD Kabupaten Kulon Progo.
17. Perangkat Daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Penyelenggara Pemerintahan Daerah yang mempunyai kewenangan mengatur dan mengurus urusan pemerintahan.
18. Bupati adalah Bupati Kabupaten Kulon Progo.
19. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Kulon Progo yang mempunyai kewenangan mengatur dan mengurus urusan pemerintahan.

BAB III

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 dan tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai.

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 (*out put*) 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 dengan menggunakan aplikasi elektronik.
- (2) Input aktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setelah pelaksanaan aktivitas atau paling lama tanggal 5 bulan berikut.
- (3) Aktivitas kerja yang telah diinput akan menjadi nilai kinerja setelah mendapat validasi dari atasan langsung.
- (4) Validasi dari 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) berfaku 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;
 - 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 sub kriteria, 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 bulan berikut.

Pasal 10

Klasifikasi perolehan TPP berdasarkan kinerja Perangkat Daerah adalah sebagai berikut:

- a. diberikan 100% (seratus per seratus) apabila penilaian kinerja OPD 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; dan/atau
 - b. tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai.
- (2) Tingkat kehadiran pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditentukan dari tingkat kedisiplinan hari kerja dan jam kerja pegawai dalam satu bulan ditentukan sebagai berikut:
 - a. dipotong 1% (satu per seratus) bagi pegawai yang terlambat masuk bekerja;
 - b. dipotong 1% (satu per seratus) bagi pegawai yang pulang mendahului;
 - c. dipotong 20% (dua puluh per seratus) bagi pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan per hari.
- (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 5% (lima per seratus) bagi pegawai yang tidak melaporkan setelah bulan Maret tahun berjalan.

- (4) Pemotongan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) 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:
- cuti tahunan;
 - cuti sakit;
 - cuti melahirkan;
 - cuti besar; atau
 - 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 IV

MEKANISME PEMBERIAN TPP BERBASIS KINERJA

Bagian Kesatu

Perhitungan TPP Berbasis Kinerja

Pasal 13

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

- (2) Nilai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 setiap bulan dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

TB	:	TPP berdasarkan bobot jabatan
B _j	:	Bobot jabatan
NT	:	Nilai Tetap

- (4) Besaran perolehan TPP berdasarkan kinerja individu setiap bulan dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

TKI	:	TPP berdasarkan kinerja individu
B _j	:	Bobot jabatan
NT	:	Nilai Tetap

- (5) Besaran TPP berdasarkan kinerja Perangkat Daerah dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

TKP	:	TPP berdasarkan kinerja Perangkat Daerah
B _j	:	Bobot jabatan
NT	:	Nilai Tetap

- (6) Besaran akhir perolehan TPP berbasis kinerja setelah memperhitungkan tingkat kedisiplinan pegawai 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 penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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 V

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. dipkerjakan/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 VI

KETENTUAN LAIN LAIN

Pasal 18

- (1) Pegawai Badan Layanan Umum Daerah, 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 Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas diberikan TPP berbasis kinerja.
- (3) Pegawai sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) diberikan TPP berbasis kinerja apabila perolehan Jasa Pelayanan yang diperoleh lebih rendah dari besaran TPP berbasis kinerja bagi pegawai dengan bobot jabatan setara di luar pegawai Puskesmas dengan tetap memperhitungkan nilai kinerja individu.
- (4) Besaran perolehan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan selisih kurang dari perolehan pegawai dengan bobot jabatan setara dengan pegawai di luar Puskesmas.

- (5) Perolehan TPP berdasarkan kinerja Perangkat Daerah bagi Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas mengikuti hasil penilaian Perangkat Daerah Dinas Kesehatan.

Pasal 19

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

Pasal 20

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 21

- (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 22

Pegawai yang meninggal dunia tetap mendapatkan TPP berbasis kinerja pada bulan yang bersangkutan meninggal dunia.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 23

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Daerah (Berita Daerah Tahun 2016 Nomor 2), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 24

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2019.

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

Ditetapkan di Wates

pada tanggal 3 Desember 2018



Diundangkan di Wates

pada tanggal 3 Desember 2018



Salinan Telah Sesuai Dengan Aslinya
An. Ka. Bag. Hukum Setda K.Kab. Kulon Progo
Kasubag. Produk Hukum Daerah
Bag. Hukum Setda Kab. Kulon Progo

BUDI SETIAWAN, S. H
NIP. 19770119 199803 1 001

BERITA DAERAH KABUPATEN KULON PROGO
TAHUN 2018 NOMOR .74.

PARAF KOORDINASI	

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI KULON PROGO
 NOMOR 74 TAHUN 2018
 TENTANG
 TAMBAHAN PENGHASILAN PRODAWI BERBASIS KINERJA

KRITERIA KINERJA PERANGKAT DAERAH

No.	INDIKATOR	TINGKAT KEBERSIAPAN	% TINGKAT KEBERSIAPAN	PEMBOBO- TAN	NILAI
1	2	3		4	5
1.	Kinerja Pelaksanaan Anggaran				
1	Penyerapan Anggaran = $\left[\frac{\text{Realisasi Anggaran Kas} \times 100\%}{\text{Rencana Anggaran Kas}} \right]$	81% - 100% = 5 61% - 80% = 4 41% - 60% = 3 21% - 40% = 2 0% - 20% = 1	50%		125 100 75 50
2	Gap Anggaran Kas = $\left[\frac{\text{Rencana Anggaran Kas} \times 100\%}{\text{APBD}} \right] - \left[\frac{\text{Realisasi Anggaran Kas} \times 100\%}{\text{APBD}} \right]$	0% - 10% = 5 11% - 20% = 4 21% - 30% = 3 31% - 40% = 2 41% - 50% = 1	50%		25 125 100 75 50
3	Pengukuran				
a	Revisi DPA (kecuali perubahan)	0 kali = 0 1-2 kali = -1 3-5 kali = -2 6-8 kali = -3 9-12 kali = -4 >12 kali = -5	-30%		
b	Pergerakan anggaran Kas	0 kali = 0 1-2 kali = -1	-20%		

No	INDIKATOR	TINGKAT KEBERHASILAN	% TINGKAT KEBERHASILAN	PEMBOBO- TAN	MILAI
1	2	3		4	5
		3 - 5 kali = -2			
		6 - 8 kali = -3			
		9 - 12 kali = -4			
		>12 kali = -5			
c	Retur SPM/Perolehan Penerimaan	- 0 kali = 0	20%		
		- 1 - 2 kali = -1			
		- 3 - 5 kali = -2			
		- 6 - 8 kali = -3			
		- 9 - 12 kali = -4			
		>12 kali = -5			
d	Kemudahan akses	- 0 kali = 0	30%		
		- 1 - 2 kali = -1			
		- 3 - 5 kali = -2			
		- 6 - 8 kali = -3			
		- 9 - 12 kali = -4			
		>12 kali = -5			
B	Kinerja Pengawasan				
1	Jumlah temuan dalam 1 tahun anggaran	- Tidak ada temuan			50
		- Jumlah temuan antara 1-5			30
		- Jumlah temuan lebih dari 5			10
2	Penyelesaian tindak lanjut rekomendasi temuan hasil pemeriksaan secara	- Sudah selesai 100%			75
		- Dalam proses			50
		- Belum ditindaklanjuti			0
C	Kinerja Kepegawaian				
	- Update Sistem/eg lainnya	- Update sistem seluruh			125
		- Tidak meng update dalam setahun			0
D	Kinerja Perencanaan dan pengendalian program/kegiatan				
1	Kecepatan waktu penyampaian usulan program/kegiatan				
	- waktu penyampaian perencanaan	- Tepat Waktu		2%	100
		- Melampaui deadline maksimal 3 hari		1,5%	75
		- Melampaui deadline lebih dari 3 hari		1%	50

4a.	INDIKATOR	TINGKAT KESesuaian	N TINGKAT KESesuaian	PEMBORO TAN	NILAI
1	2	3		4	5
2	Pengendalian program/begituan	- Tidak mengumpul		0	0
a	Kesediaan pelaksanaan				
-	Capaian fisik per kegiatan	Realisasi fisik dibagi target fisik per kegiatan x 100%		2%	0 - 100
b	Keleporan				
-	Kelengkapan pengisian permasalahan dan tindak lanjut	Jumlah kegiatan diisi dengan permasalahan dan tindak lanjut dibagi dengan jumlah seluruh kegiatan x 100%		1%	0 - 50
3	Kinerja Pengembangan Smart City Perangkat Daerah (Internet of think/IoT)				
a	Pengelolaan website	- Update sekurang 12 kali atau lebih - Update sekurang minimal 9 kali - 11 kali - Update sekurang minimal 1 kali - 8 kali - Tidak meng Update		0,8%	25 15 5 0
b	Pengelolaan Surat Elektronik	- menggunakan - belum menggunakan		0,5%	25 0
c	Penggunaan transaksi belahelita.com	- melakukan transaksi - tidak melakukan transaksi		0,5%	25 0
d	Pengembangan aplikasi layanan di OPD	- penggunaan aplikasi sudah optimal - penggunaan aplikasi belum optimal - memiliki ide aplikasi layanan - belum ada		1,6%	75 50 25 0
4	Kinerja Pelaksanaan Keaslian OPD				
a	Ketersediaan standar format masalah dinas Kerangka dan Format Surat, Penggunaan Kop Surat, Penggunaan Huruf	- Sesuai standar - Belum semua sesuai standar - Semua tidak sesuai			10 5 0
b	Standar Penggunaan Kertas	- Sesuai standar - Belum semua sesuai standar - Semua tidak sesuai			10 5 0

1	2	3	4	5
	INDIKATOR	TINGKAT KEBERHASIAN	% TINGKAT KEBERHASIAN	PENYEBAB TAN
c	Autentikasi	- Sesuai standar - Belum sesuai sesuai standar - Semua tidak sesuai		10 5 0
d	Perlindungan Informasi			
	Pengelompokan dan penyimpanan Surat Berdasarkan Akses Keamanan Informasi dan Fisik (Sangat Rahasia, Rahasia, Konfidensial, Penting dan Biasa)	- Sesuai standar - Belum sesuai sesuai standar - Semua tidak sesuai		10 5 0
e	Pemberiksaan Arsip Aktif	- Sesuai standar - Belum sesuai sesuai standar - Semua tidak sesuai		40 20 0
f	Penyimpanan/Pemetaan Arsip Aktif	- Sesuai standar - Belum sesuai sesuai standar - Semua tidak sesuai		20 10 0

Keterangan:

- 1 Simasreg (SKPP)
- 2 Person Kulon Progo (Dinas Pariwisata)
- 3 Rencanaku (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah)
- 4 Lokerku (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi)
- 5 Jinku (Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu)
- 6 Jabanku (Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman)
- 7 Simda (Badan Keuangan dan Aset Daerah)
- 8 Bela Belaku (Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah)
- 9 Puskartku (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga)
- 10 Bumi ku (Dinas Kesehatan)
- 11 RSPro (Rumah Sakit)
- 12 Paterku (Kecamatan)



Jakarta Telah Sesuai Dengan Aspek-
 No. Ka. 003. Mukamu Benda Khab. Kulon Progo
 Hasabeg. Prodat. Hakun Daerah
 Ray. Hakun Benda. Sub. Kulon Progo

BUDI SETIAWAN, S.H.
 NIP. 19770119 198011 1 001

