



BUPATI KUDUS
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI KUDUS
NOMOR 3 TAHUN 2026

TENTANG

PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUDUS,

- Menimbang : a. bahwa untuk membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan kemampuan keuangan daerah;
- b. bahwa pemberian tambahan penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara sehingga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan, disiplin, motivasi, dan semangat kerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat;
- c. bahwa ketentuan dalam Peraturan Bupati Kudus Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2025 tentang Perubahan Keenam atas Peraturan Bupati Kudus Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus sudah tidak sesuai dengan perkembangan peraturan perundang-undangan dan kebutuhan terhadap pengaturan mengenai tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara, sehingga perlu diganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;

[Handwritten signature and initials]

- 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;
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 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.



BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kudus.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kudus.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Kudus.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Unit Kerja adalah bagian Perangkat Daerah yang melaksanakan 1 (satu) atau beberapa program.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
10. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dalam rangka dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
11. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah Tambahan Penghasilan yang diberikan kepada Pegawai ASN dan Calon PNS di lingkungan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.

13. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
14. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah adalah kemampuan keuangan daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.
15. Hari adalah hari kerja.
16. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
17. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN, DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

- (1) Pemberian TPP dimaksudkan untuk meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan Pegawai ASN.
- (2) Pemberian TPP bertujuan untuk memberikan penghargaan dan peningkatan kesejahteraan kepada Pegawai ASN yang telah meningkatkan disiplin, motivasi, dan kinerja sesuai jabatan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ruang lingkup Peraturan Bupati ini adalah:
 - a. prinsip pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai;
 - b. pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai;
 - c. besaran *basic* Tambahan Penghasilan Pegawai;
 - d. Tambahan Penghasilan Pegawai;
 - e. penilaian Tambahan Penghasilan Pegawai;
 - f. pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai;
 - g. tata cara pembayaran;
 - h. pembiayaan;
 - i. Tim Pelaksanaan Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara;
 - j. pembinaan dan pengawasan; dan
 - k. ketentuan lain-lain.

BAB III

PRINSIP PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Pasal 3

Pemberian TPP didasarkan pada prinsip:

- a. kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan;
- b. akuntabel dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. proporsionalitas dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Pegawai ASN;
- d. efektif dan efisien dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan;
- e. keadilan dan kesetaraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN;
- f. kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan Pegawai ASN; dan
- g. optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

BAB IV

PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Pasal 4

- (1) TPP dianggarkan dalam APBD setiap tahun dan diberikan setiap bulan paling banyak 14 (empat belas) kali dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) TPP bukan merupakan hak, tetapi merupakan penghargaan kepada Pegawai ASN karena dedikasi, loyalitas dan disiplinnya dalam upaya meningkatkan kinerja sesuai tugas dan fungsinya.

Pasal 5

- (1) Dalam hal honorarium yang bersumber dari APBD telah diperhitungkan dalam komponen TPP, maka Pegawai ASN tidak diberikan honorarium dimaksud, kecuali untuk honorarium tertentu.

- (2) Honorarium tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. honorarium Panitia Pengadaan Tanah untuk Kepentingan Umum;
 - b. honorarium Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD);
 - c. honorarium bagi penanggung jawab pengelola keuangan;
 - d. honorarium bagi pengelolaan barang milik daerah;
 - e. honorarium Tim Penilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN);
 - f. honorarium Tim Penyusun Perencanaan Pembangunan Daerah dan Fasilitas Penyusunan Perencanaan Perangkat Daerah;
 - g. honorarium Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi;
 - h. honorarium Aparatur Sipil Negara yang ditunjuk sebagai Narasumber atau Pembahas, Moderator, Pembawa Acara, dan Panitia;
 - i. honorarium Penanganan Perkara Pemerintah Daerah;
 - j. honorarium lain yang diatur khusus yang bersumber dari DAK dan Bantuan Keuangan dari Provinsi.
- (3) Honorarium sebagaimana dimaksud ayat (2) dapat diberikan sepanjang merupakan tugas tambahan atau perangkapan fungsi bagi yang bersangkutan di luar tugas dan fungsi sehari-hari.

Pasal 6

TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 tidak diberikan kepada:

- a. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diangkat menjadi Kepala Desa;
- b. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang menjalani tugas belajar;
- c. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu atau tidak sesuai dengan tugas/pekerjaan tertentu pada perangkat daerah;
- d. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan;
- e. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
- f. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diperbantukan/dipekerjakan pada instansi/lembaga Negara dan/atau lembaga lainnya di luar Pemerintah Daerah;
- g. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun;



- h. Pegawai ASN yang ditugaskan pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah dr. Loekmono Hadi yang telah menerima remunerasi, jasa pelayanan, dan sejenisnya;
- i. Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah yang belum mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus sejak diterbitkannya Surat Perintah Menjalankan Tugas (SPMT);
- j. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu; dan
- k. Pegawai ASN di luar Lingkungan Pemerintah Daerah yang diberi penugasan di Lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB V

BESARAN *BASIC* TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 7

- (1) Besaran *Basic* TPP ditetapkan berdasarkan parameter meliputi:
 - a. kelas jabatan;
 - b. indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
 - c. indeks kemahalan konstruksi; dan
 - d. indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Rumus penghitungan besaran *basic* TPP adalah sebagai berikut:
 (Besaran Tunjangan Kinerja Badan Pemeriksa Keuangan per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x (indeks Kapasitas Fiskal Daerah) x (indeks kemahalan konstruksi) x (indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah).

Bagian Kedua Kelas Jabatan

Pasal 8

- (1) Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a ditetapkan berdasarkan 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.



- (2) Ketentuan mengenai kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada Peraturan Bupati mengenai kelas jabatan.

Bagian Ketiga
Indeks Kapasitas Fiskal Daerah

Pasal 9

- (1) Indeks Kapasitas Fiskal Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b dihitung berdasarkan peraturan perundang-undangan mengenai Peta Kapasitas Fiskal Daerah.
- (2) Indeks Kapasitas Fiskal Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari kategori:
- a. kelompok kapasitas fiskal sangat tinggi;
 - b. kelompok kapasitas fiskal tinggi;
 - c. kelompok kapasitas fiskal sedang;
 - d. kelompok kapasitas fiskal rendah; dan
 - e. kelompok kapasitas fiskal sangat rendah.
- (3) Bobot kategori Indeks Kapasitas Fiskal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk perhitungan besaran *basic* TPP sebagai berikut:
- a. kelompok kapasitas fiskal sangat tinggi, nilai 1 (satu);
 - b. kelompok kapasitas fiskal tinggi, nilai 0,85 (nol koma delapan puluh lima);
 - c. kelompok kapasitas fiskal sedang, nilai 0,70 (nol koma tujuh puluh);
 - d. kelompok kapasitas fiskal rendah, nilai 0,55 (nol koma lima puluh lima); atau
 - e. kelompok kapasitas fiskal sangat rendah, nilai 0,40 (nol koma empat puluh).

Bagian Keempat
Indeks Kemahalan Konstruksi

Pasal 10

- (1) Indeks Kemahalan Konstruksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf c digunakan sebagai *proxy* untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu daerah.
- (2) Bobot Indeks Kemahalan Konstruksi sebagaimana dimaksud ayat (1) untuk perhitungan besaran *basic* TPP diperoleh dari perbandingan Indeks Kemahalan Konstruksi di Daerah dengan Indeks Kemahalan Konstruksi di Kota Jakarta Pusat.
- (3) Indeks Kemahalan Konstruksi mendasarkan pada ketetapan atau perhitungan dari Badan Pusat Statistik.



Bagian Kelima
Indeks Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Paragraf 1
Umum

Pasal 11

- (1) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf d terdiri atas:
 - a. variabel pengungkit, dengan bobot 93% (sembilan puluh tiga persen); dan
 - b. variabel hasil, dengan bobot 7% (tujuh persen).
- (2) Komponen variabel pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Opini Laporan Keuangan;
 - b. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD);
 - c. Kematangan Penataan Perangkat Daerah;
 - d. Indeks Inovasi Daerah;
 - e. Prestasi Kerja Pemerintah Daerah;
 - f. Rasio Belanja Perjalanan Dinas; dan
 - g. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah.
- (3) Komponen variabel hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. Indeks Pembangunan Manusia; dan
 - b. Indeks Gini Ratio.

Paragraf 2
Komponen Variabel Pengungkit

Pasal 12

- (1) Opini Laporan Keuangan sebagaimana dimaksud Pasal 11 ayat (2) huruf a diberikan bobot 22% (dua puluh dua persen) dengan perhitungan sebagai berikut:
 - a. Wajar Tanpa Pengecualian pada tahun terakhir, nilai 1.000 (seribu);
 - b. Wajar Dengan Pengecualian pada tahun terakhir, nilai 750 (tujuh ratus lima puluh);
 - c. Tidak Wajar pada tahun terakhir, nilai 500 (lima ratus); dan
 - d. Tidak memberikan Pendapat pada tahun terakhir, nilai 250 (dua ratus lima puluh),
 Skor Opini Laporan Keuangan (SOLK) adalah nilai x bobot.



(2) Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b diberikan bobot 18% (delapan belas persen) berdasarkan tingkat capaian skor kinerja Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Sangat Tinggi, nilai 1.000 (seribu);
- b. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tinggi, nilai 750 (tujuh ratus lima puluh);
- c. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Sedang, nilai 500 (lima ratus); dan
- d. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Rendah, nilai 250 (dua ratus lima puluh),

Skor Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (SLPPD) adalah nilai x bobot.

(3) Kematangan Penataan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf c diberikan bobot 6% (enam persen) diperoleh dari perhitungan kematangan penataan Perangkat Daerah dengan rincian sebagai berikut:

- a. Tingkat Kematangan Sangat Tinggi, nilai 1.000 (seribu);
- b. Tingkat Kematangan Tinggi, nilai 800 (delapan ratus);
- c. Tingkat Kematangan Sedang, nilai 600 (enam ratus);
- d. Tingkat Kematangan Rendah, nilai 400 (empat ratus); dan
- e. Tingkat Kematangan Sangat Rendah, nilai 200 (dua ratus);

Skor Kematangan Penataan Perangkat Daerah (SKPPD) adalah nilai x bobot.

(4) Indeks Inovasi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf d diberikan bobot 2% (dua persen) dihitung berdasarkan Indeks Inovasi Daerah sebagai berikut:

- a. Indeks Inovasi Daerah kategori sangat inovatif dengan skor 60,01 (enam puluh koma nol satu) – 100 (seratus), nilai 1.000 (seribu);
- b. Indeks Inovasi Daerah kategori inovatif dengan skor 35,00 (tiga puluh lima koma nol nol) – 60,00 (enam puluh koma nol nol), nilai 750 (tujuh ratus lima puluh);
- c. Indeks Inovasi Daerah kategori kurang inovatif dengan skor 0,01 (nol koma nol satu) – 34,99 (tiga puluh empat koma sembilan puluh Sembilan), nilai 500 (lima ratus); dan
- d. Indeks Inovasi Daerah tidak dapat dinilai dengan skor 0 (nol), nilai 0 (nol);

Skor Indeks Inovasi Daerah (SIID) adalah nilai x bobot.

(5) Prestasi Kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf e diberikan bobot 13% (tiga belas persen) yang dihitung berdasarkan peraturan perundang-undangan, dengan rincian sebagai berikut:

- a. rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja di atas 1 (satu) dengan prestasi kerja sangat baik (A), nilai 1.000 (seribu);
- b. rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,9 (nol koma sembilan) sampai dengan 1 (satu) dengan prestasi kerja baik (B), nilai 800 (delapan ratus);
- c. rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,70 (nol koma tujuh puluh) sampai dengan 0,89 (nol koma delapan puluh sembilan) dengan prestasi kerja cukup (C), nilai 600 (enam ratus);
- d. rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,50 (nol koma lima puluh) sampai dengan 0,69 (nol koma enam puluh sembilan) dengan prestasi kerja Sedang (D), nilai 400 (empat ratus); dan
- e. rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja di bawah 0,50 (nol koma lima puluh) dengan prestasi kerja Kurang (E), nilai 200 (dua ratus),

Skor Prestasi Kerja Pemerintah Daerah (SPKPD) adalah nilai x bobot.

(6) Rasio belanja perjalanan dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf f diberikan bobot 2% (dua persen) yang dihitung berdasarkan persentase belanja perjalanan dinas terhadap APBD di luar belanja pegawai sebagai berikut:

- a. besaran belanja di bawah atau sama dengan 2% (dua persen), nilai 1.000 (seribu);
- b. besaran belanja 2,01% (dua koma nol satu persen) sampai dengan 4% (empat persen), nilai 800 (delapan ratus);
- c. besaran belanja 4,01% (empat koma nol satu persen) sampai dengan 6% (enam persen), nilai 600 (enam ratus persen);
- d. besaran belanja 6,01% (enam koma satu persen) sampai dengan 8% (delapan persen), nilai 400 (enam ratus); dan
- e. besaran belanja di atas 8% (delapan persen), nilai 200 (dua ratus),

Skor Rasio Belanja Perjalanan Dinas (SRBPD) adalah nilai x bobot.

(7) Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud Pasal 11 ayat (2) huruf g diberikan bobot 30% (tiga puluh persen) yang dihitung sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan rincian sebagai berikut:

- a. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah kategori AA, nilai 1.000 (seribu);
- b. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah kategori A, nilai 950 (sembilan ratus lima puluh);
- c. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah kategori BB, nilai 900 (sembilan ratus);
- d. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah kategori B, nilai 850 (delapan ratus lima puluh);
- e. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah kategori CC, nilai 800 (delapan ratus);
- f. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah kategori C, nilai 500 (lima ratus); dan
- g. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah kategori D, nilai 250 (dua ratus lima puluh);

Skor Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (SIRBPD) adalah nilai x bobot.

Paragraf 3 Komponen Variabel Hasil

Pasal 13

(1) Indeks Pembangunan Manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) huruf a diberikan bobot 4% (empat persen) didasarkan atas hasil survei Badan Pusat Statistik sebagai berikut:

- a. besaran Indeks Pembangunan Manusia sama dengan atau di atas 80 (delapan puluh), nilai 1.000 (seribu);
- b. besaran Indeks Pembangunan Manusia 70 (tujuh puluh) sampai dengan 79 (tujuh puluh sembilan), nilai 750 (tujuh ratus lima puluh);
- c. besaran Indeks Pembangunan Manusia 60 (enam puluh) sampai dengan 69 (enam puluh sembilan), nilai 500 (lima ratus); dan
- d. besaran Indeks Pembangunan Manusia di bawah 60 (enam puluh), nilai 250 (dua ratus lima puluh);

Skor Indeks Pembangunan Manusia (SIPM) adalah nilai x bobot.

(2) Indeks Gini Ratio sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) huruf b sebesar 3% (tiga persen) didasarkan atas hasil survei Badan Pusat Statistik sebagai berikut:

- a. Indeks Gini Ratio sama dengan atau di bawah 0,35 (nol koma tiga puluh lima), nilai 1.000 (seribu);

K f i

- b. Indeks Gini Ratio 0,36 (nol koma tiga puluh enam) sampai dengan 0,49 (nol koma empat puluh sembilan), nilai 700 (tujuh ratus); dan
- c. Indeks Gini Ratio sama dengan atau di atas 0,50 (nol koma lima puluh), nilai 350 (tiga ratus lima puluh).

Skor Indeks Gini Ratio (SIGR) adalah nilai x bobot.

Paragraf 4

Penghitungan Skor Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

Pasal 14

- (1) Penghitungan skor Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) untuk penghitungan besaran *basic* TPP adalah dengan menambahkan skor seluruh komponen variabel pengungkit dan skor seluruh komponen variabel hasil.
- (2) Hasil penghitungan skor Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
 - a. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor di atas 800 (delapan ratus), bobot 1 (satu);
 - b. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor 701 (tujuh ratus satu) sampai dengan 800 (delapan ratus), bobot 0,90 (nol koma sembilan puluh);
 - c. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor 601 (enam ratus satu) sampai dengan 700 (tujuh ratus), bobot 0,80 (nol koma delapan puluh);
 - d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor 501 (lima ratus satu) sampai dengan 600 (enam ratus), bobot 0,70 (nol koma tujuh puluh); dan
 - e. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan skor di bawah 501 (lima ratus satu), bobot 0,60 (nol koma enam puluh).

BAB VI

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Pasal 15

TPP ditetapkan berdasarkan kriteria :

- a. beban kerja;
- b. prestasi kerja
- c. kondisi kerja;
- d. kelangkaan profesi; dan/atau
- e. pertimbangan objektif lainnya.

Pasal 16

- (1) TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal paling sedikit 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan.
- (2) Persentase besaran TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan paling banyak 100% (seratus persen) dari besaran *basic* TPP.
- (3) Pegawai ASN pada Perangkat Daerah pengelola pendapatan yang mendapatkan insentif pemungutan pajak/retribusi daerah dan BLUD UPTD Puskesmas yang mendapatkan jasa pelayanan tidak diberikan TPP berdasarkan beban kerja.
- (4) Khusus untuk Pegawai ASN Guru, baik yang belum menduduki jabatan fungsional maupun yang sudah menduduki jabatan fungsional, yang belum mendapatkan tunjangan profesi, tunjangan khusus guru, dan/atau tambahan penghasilan guru dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara diberikan TPP berdasarkan beban kerja tanpa memperhitungkan *basic* TPP dan tidak diberikan TPP dari kriteria yang lain.
- (5) TPP Khusus untuk Pegawai ASN Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) per bulan.
- (6) Bagi Pegawai ASN yang diberi tugas sebagai Ketua Tim Kerja diberikan tambahan sebesar Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu) setiap bulan.
- (7) Bagi Pegawai ASN yang diberi tugas sebagai Koordinator Tim Kerja diberikan tambahan sebesar Rp. 900.000,00 (sembilan ratus ribu) setiap bulan.

Pasal 17

- (1) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b diberikan kepada Pegawai ASN yang memperoleh penghargaan atas inovasi tingkat provinsi dan nasional yang bersifat individual.
- (2) TPP berdasarkan prestasi kerja diberikan dalam bentuk hadiah atau uang penghargaan tanpa memperhitungkan *basic* TPP.
- (3) Pemberian hadiah atau uang penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

- (1) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf c diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan risiko tinggi.
- (2) Kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah seluruh Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada:
 - a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - b. pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja; dan/atau
 - c. pekerjaan yang berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum.
- (3) Jabatan yang menerima TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Bupati.
- (4) Pegawai ASN pada Perangkat Daerah pengelola pendapatan yang mendapatkan insentif pemungutan pajak/retribusi daerah diberikan TPP berdasarkan kondisi kerja.
- (5) Pegawai ASN pada Unit Kerja BLUD UPTD Puskesmas diberikan TPP berdasarkan kondisi kerja yang berkaitan langsung dengan penyakit menular sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebesar 50% (lima puluh persen) dari TPP berdasarkan kondisi kerja sesuai kelas jabatan dan tambahan sesuai *klasifikasi* sebagai berikut:
 - a. Kepala UPTD Puskesmas sebesar Rp 1.200.000,00 (satu juta dua ratus ribu rupiah) per bulan.
 - b. Kepala Tata Usaha sebesar sebesar Rp 700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah) per bulan.
 - c. Tenaga Medis sebesar Rp 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per bulan.
 - d. Tenaga Paramedis sebesar Rp 300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) per bulan.
 - e. Tenaga Non Medis sebesar Rp 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) per bulan.
- (6) Tenaga Medis, Tenaga Paramedis, dan Tenaga Non Medis sebagaimana dimaksud pada ayat (5) terdiri dari:
 - a. Tenaga Medis, meliputi:
 1. Dokter
 2. Dokter Gigi
 - b. Tenaga Paramedis, meliputi:
 1. Perawat;
 2. Perawat Gigi/Terapis Gigi dan Mulut;
 3. Bidan;
 4. Apoteker;
 5. Asisten Apoteker;
 6. Sanitarian/Tenaga Sanitarian Lingkungan;
 7. Pranata Laboratorium Kesehatan;
 8. Entomolog Kesehatan;
 9. Epidemiolog Kesehatan;



10. Penyuluh Kesehatan Masyarakat/Tenaga Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku; dan

11. Nutrisisionis.

c. Tenaga Non Medis, meliputi:

1. Perekam Medis;
2. Pengadiministrasi Perkantoran;
3. Pengelola Layanan Operasional;
4. Operator Layanan Operasional;
5. Pengelola Umum Operasional; dan
6. Administrator Kesehatan.

Pasal 19

- (1) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf d hanya diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah.
- (2) Jabatan yang menerima TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Bupati.
- (3) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling sedikit 10% (sepuluh persen) dari besaran *basic* TPP.

Pasal 20

Penetapan persentase besaran TPP berdasarkan beban kerja, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 21

- (1) Kriteria TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf e diberikan kepada Pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (2) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mendasarkan pada perhitungan besaran *basic* TPP.
- (3) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Insentif bagi Pegawai ASN atas pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah; dan
 - b. Tunjangan profesi Guru.

Pasal 22

- (1) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya untuk pemberian insentif bagi Pegawai ASN atas pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3) huruf a diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- (2) Pegawai ASN Guru yang telah mendapatkan tunjangan profesi dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3) huruf b, tidak diberikan TPP dari kriteria lainnya.

BAB VII

PENILAIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Bagian Kesatu Perhitungan Besaran TPP

Pasal 23

- (1) Besaran TPP tiap bulan dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut:
- $$\text{Besaran TPP} = \text{TPP berdasarkan beban kerja} + \text{TPP berdasarkan kondisi kerja} + \text{TPP berdasarkan kelangkaan profesi.}$$
- (2) Besaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Pembayaran TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-perundangan.

Bagian Kedua Penilaian Tambahan Penghasilan Pegawai

Paragraf 1 Umum

Pasal 24

- (1) Pembayaran TPP dilakukan setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja.
- (2) Besaran persentase alokasi pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
- a. penilaian produktivitas kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP yang diterima Pegawai ASN, terdiri dari:
 1. penilaian dari Pejabat Penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas Pegawai ASN yang dipimpinnya sebesar 50% (lima puluh persen);
 2. penilaian capaian kinerja organisasi sebesar 10% (sepuluh persen);
 - b. penilaian disiplin kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP yang diterima Pegawai ASN.

- (3) Besaran alokasi pembayaran TPP berdasarkan penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, diatur sebagai berikut:
 - a. Pegawai ASN yang tingkat kehadirannya 0% (nol persen) tidak diberikan TPP dari penilaian produktivitas kerja;
 - b. Pegawai ASN yang tingkat kehadirannya diatas 0% sampai dengan 50% (lima puluh persen) diberikan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari penilaian produktivitas kerja; dan
 - c. Pegawai ASN yang tingkat kehadirannya diatas 50% (lima puluh persen) diberikan TPP sebesar 100% (seratus persen) dari penilaian produktivitas kerja.
- (4) Khusus Pegawai ASN Guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (5), Pembayaran TPP diperhitungkan 100% (seratus persen) dari Penilaian disiplin kerja.

Paragraf 2
Produktivitas Kerja

Pasal 25

Penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf a dilaksanakan berdasarkan:

- a. penilaian dari Pejabat Penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai ASN yang dipimpinnya; dan
- b. capaian kinerja organisasi.

Pasal 26

- (1) Pelaksanaan tugas Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada Pasal 25 huruf a dituangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai.
- (2) Pejabat Penilai melakukan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud Pasal 25 huruf a dan memberikan predikat kinerja pegawai yang dilakukan setiap 3 (tiga) bulan sekali dan dilakukan paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya.
- (3) Predikat kinerja pegawai triwulan sebelumnya digunakan sebagai dasar dalam pemberian TPP berdasarkan produktivitas kerja pada triwulan berikutnya.
- (4) Predikat kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam kategori sebagai berikut:
 - a. Sangat baik;
 - b. Baik;
 - c. Butuh perbaikan;
 - d. Kurang; dan
 - e. Sangat kurang.

- (5) Pemberian TPP berdasarkan produktivitas kerja ditentukan berdasarkan kategori predikat kinerja pegawai sebagai berikut:
- Predikat kinerja sangat baik dan baik, diberikan sebesar 100 % (seratus persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian produktivitas kerja;
 - Predikat kinerja butuh perbaikan, diberikan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian produktivitas kerja;
 - Predikat kinerja kurang, diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian produktivitas kerja; dan
 - Predikat kinerja sangat kurang, diberikan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian produktivitas kerja.
- (6) Penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan menggunakan Sistem e-Kinerja.

Pasal 27

- (1) Predikat penilaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b, terdiri dari:
- capaian indikator program, kegiatan, dan sub kegiatan Perangkat Daerah dengan bobot penilaian 50% (lima puluh persen) dari persentase penilaian capaian kinerja organisasi;
 - capaian realisasi fisik Perangkat Daerah dengan bobot penilaian 30% (tiga puluh persen) dari presentase penilaian capaian kinerja organisasi; dan
 - capaian realisasi anggaran Perangkat Daerah dengan bobot penilaian 20% (dua puluh persen) dari presentase penilaian capaian kinerja organisasi.
- (2) Predikat penilaian kinerja organisasi triwulan sebelumnya digunakan sebagai dasar dalam pemberian TPP berdasarkan produktivitas kerja pada triwulan berikutnya.
- (3) Predikat Penilaian Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam kategori sebagai berikut:
- Sangat baik;
 - Baik;
 - Sedang;
 - Kurang; dan
 - Sangat kurang.
- (4) Pemberian TPP berdasarkan produktivitas kerja ditentukan berdasarkan kategori predikat Penilaian Kinerja Organisasi sebagai berikut:
- Predikat kinerja sangat baik dan baik, diberikan sebesar 100 % (seratus persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian capaian kinerja organisasi;

- b. Predikat kinerja sedang, diberikan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian capaian kinerja organisasi;
 - c. Predikat kinerja kurang, diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian capaian kinerja organisasi; dan
 - d. Predikat kinerja sangat kurang, diberikan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian capaian kinerja organisasi.
- (5) Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan dibidang perencanaan melakukan penilaian capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan memberikan predikat kinerja organisasi yang dilakukan setiap 3 (tiga) bulan sekali dan dilakukan paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya.
- (6) Penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan menggunakan Sistem e-Planing.

Paragraf 3 Disiplin Kerja

Pasal 28

- (1) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf b ditentukan dengan indikator sebagai berikut:
- a. terlambat masuk kerja;
 - b. pulang sebelum waktu; dan/atau
 - c. tidak masuk kerja.
- (2) Ketentuan mengenai hari dan jam kerja sesuai dengan kebijakan pemerintah dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf a, diberikan pengurangan TPP dari komponen penilaian disiplin kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. dalam rentang waktu 1 (satu) menit sampai dengan kurang dari 31 (tiga puluh satu) menit, dipotong sebesar 0,50% (nol koma lima puluh persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja untuk setiap kali terlambat;
 - b. dalam rentang waktu 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan kurang dari 61 (enam puluh satu) menit, dipotong sebesar 1% (satu persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja untuk setiap kali terlambat;



- c. dalam rentang waktu 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan kurang dari 91 (sembilan puluh satu) menit, dipotong sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja untuk setiap kali terlambat; dan
 - d. dalam rentang waktu 91 (sembilan puluh satu) menit ke atas dan/atau tidak melakukan absensi masuk kerja, dipotong sebesar 1,50% (satu koma lima puluh persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja untuk setiap kali terlambat.
- (2) Pegawai ASN yang pulang sebelum waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf b, diberikan pengurangan TPP dari komponen kehadiran kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. dalam rentang waktu 1 (satu) menit sampai dengan kurang dari 31 (tiga puluh satu) menit, dipotong sebesar 0,50% (nol koma lima puluh persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja untuk setiap kali pulang lebih awal dari jam kerja;
 - b. dalam rentang waktu 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan kurang dari 61 (enam puluh satu) menit, dipotong sebesar 1% (satu persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja untuk setiap kali pulang lebih awal dari jam kerja;
 - c. dalam rentang waktu 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan kurang dari 91 (sembilan puluh satu) menit, dipotong sebesar 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja untuk setiap kali pulang lebih awal dari jam kerja; dan
 - d. dalam rentang waktu di atas 91 (sembilan puluh satu) menit ke atas dan/atau tidak melakukan absensi pulang kerja, dipotong sebesar 1,55% (satu koma lima puluh lima persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja untuk setiap kali pulang lebih awal dari jam kerja.
- (3) Pegawai ASN yang tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf c pada bulan berjalan, maka dikenakan pengurangan TPP.
- (4) Ketentuan tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
- a. tidak masuk kerja tanpa izin; dan
 - b. tidak masuk kerja karena cuti.
- (5) Besaran pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebagai berikut:
- a. sebesar 5% (lima persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja tanpa izin; dan
 - b. sebesar 3% (tiga persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja karena cuti kecuali cuti tahunan dan cuti bersama.



- (6) Pegawai ASN yang melaksanakan tugas atau bekerja di luar hari dan/atau jam kerja, dihitung sebagai petugas piket/kerja khusus oleh Kepala Perangkat Daerah atau pejabat yang berwenang dengan ketentuan capaian jam kerja kumulatif tidak kurang dari kewajiban kehadiran kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2).

Pasal 30

- (1) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf b dilaksanakan dengan menggunakan Sistem Kehadiran Pegawai.
- (2) Sistem Kehadiran Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kehadiran pegawai yang dibuktikan dengan merekam wajah pada mesin presensi elektronik yang dilakukan pada waktu masuk kerja dan waktu pulang kerja, kecuali dalam kondisi tertentu wajib melakukan perekaman secara manual.
- (3) Kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
 - a. Perangkat Daerah/Unit Kerja belum mempunyai mesin absensi elektronik;
 - b. Pegawai ASN belum terekam dalam mesin absensi elektronik;
 - c. mesin absensi elektronik mengalami kerusakan atau tidak berfungsi;
 - d. metode verifikasi pada mesin absensi tidak dapat merekam kehadiran Pegawai ASN; atau
 - e. terjadi keadaan kahar (*force majeure*).

BAB VIII

PENGURANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Pasal 31

- (1) Pengurangan TPP dikenakan kepada Pegawai ASN yang terlambat/tidak memenuhi kewajiban dan/atau dikenakan hukuman disiplin.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penyampaian LHKPN dan/atau SPT Tahunan;
 - b. pengembalian barang milik daerah yang tidak lagi menjadi kewenangannya;
 - c. tuntutan perbendaharaan dan tuntutan ganti rugi; dan/atau
 - d. pelaporan penerimaan gratifikasi kepada Unit Pengendali Gratifikasi Kabupaten Kudus.

Pasal 32

- (1) Pegawai ASN yang terlambat/tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) dikenakan pengurangan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari besaran TPP yang seharusnya diterima tiap bulan dengan ketentuan:
 - a. bagi Pegawai yang belum memenuhi kewajiban penyampaian LHKPN dan/atau SPT Tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf a berlaku mulai tanggal terlampauinya batas akhir pelaporan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. bagi Pegawai yang belum memenuhi kewajiban pengembalian barang milik daerah yang tidak lagi menjadi kewenangannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf b berlaku mulai diterbitkannya rekomendasi dari Sekretaris Daerah selaku Pengelola Barang Milik Daerah setelah mendapat laporan dari Perangkat Daerah/Unit Kerja;
 - c. bagi Pegawai ASN yang belum memenuhi kewajiban tuntutan perbendaharaan dan tuntutan ganti rugi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf c berlaku mulai diterbitkannya Keputusan Bupati tentang penyelesaian kewajiban Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi; dan
 - d. bagi Pegawai yang belum memenuhi kewajiban pelaporan penerimaan gratifikasi kepada Unit Pengendali Gratifikasi Kabupaten Kudus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf d berlaku mulai diterbitkannya Surat Ketetapan dari Komisi Pemberantasan Korupsi kepada penerima gratifikasi terkait penetapan status kepemilikan gratifikasi.
- (2) Penghentian pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah Pegawai ASN yang bersangkutan memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2).
- (3) Penghentian pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mulai berlaku pada pemberian TPP bulan berikutnya.

Pasal 33

Pengurangan TPP bagi Pegawai ASN yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) sebagai berikut:

- a. tingkat ringan berupa:
 1. teguran lisan, dikenakan pengurangan TPP sebanyak 10% (sepuluh persen) dari jumlah TPP tiap bulan selama 3 (tiga) bulan;

2. teguran tertulis, dikenakan pengurangan TPP sebanyak 15% (lima belas persen) dari jumlah TPP tiap bulan selama 3 (tiga) bulan;
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis, dikenakan pengurangan TPP sebanyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah TPP tiap bulan selama 3 (tiga) bulan;
- b. tingkat sedang berupa:
1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dikenakan pengurangan TPP sebanyak 25% (dua puluh lima persen) dari jumlah TPP tiap bulan selama 12 (dua belas) bulan;
 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dikenakan pengurangan TPP sebanyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah TPP tiap bulan selama 12 (dua belas) bulan;
 3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, dikenakan pengurangan TPP sebanyak 35% (tiga puluh lima persen) dari jumlah TPP tiap bulan selama 12 (dua belas) bulan;
- c. tingkat berat berupa:
1. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, dikenakan pengurangan TPP sebanyak 50% (lima puluh persen) dari jumlah TPP tiap bulan selama 12 (dua belas) bulan;
 2. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, dikenakan pengurangan TPP sebanyak 50% (lima puluh persen) dari jumlah TPP tiap bulan selama 12 (dua belas) bulan.

Pasal 34

- (1) Pengurangan selain pemenuhan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 juga dikenakan kepada Pegawai ASN yang dibebaskan sementara dari jabatannya.
- (2) Pengurangan dimaksud pada ayat (1) berupa tidak diberikan TPP berdasarkan produktivitas kerja.

BAB IX

TATA CARA PEMBAYARAN

Pasal 35

Kepala Perangkat Daerah/Unit Kerja Perangkat Daerah selaku Pengguna Anggaran atau Kuasa Pengguna Anggaran menetapkan Pegawai ASN penerima TPP.

Pasal 36

- (1) Pembayaran TPP diberikan pada tanggal 15 (lima belas) atau tanggal 25 (dua puluh lima) bulan berikutnya.
- (2) Dalam hal tanggal 15 (lima belas) atau tanggal 25 (dua puluh lima) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, pembayaran TPP dilaksanakan pada hari kerja berikutnya.
- (3) Pembayaran diluar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat persetujuan dari Sekretaris Daerah.
- (4) Khusus untuk pembayaran TPP bulan Desember dibayarkan paling lambat pada akhir bulan Desember Tahun Anggaran berjalan.
- (5) Rekapitulasi persentase kehadiran kerja dan hasil kinerja dilaksanakan paling cepat pada akhir bulan berkenaan.

Pasal 37

- (1) Pegawai ASN yang mutasi antar Perangkat Daerah/Unit Kerja Perangkat Daerah dan Pegawai ASN yang diaktifkan kembali dalam jabatan, TPP dihitung sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas dan dibuktikan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- (2) TPP Pegawai ASN yang mutasi antar Perangkat Daerah/Unit Kerja Perangkat Daerah setelah tanggal 15 dibayarkan sesuai jabatan lama pada Perangkat Daerah asal.
- (3) Pegawai ASN yang berasal dari mutasi antar daerah/instansi lain diberikan TPP mulai bulan berikutnya terhitung sejak diterbitkannya surat perintah melaksanakan tugas sebesar 80% dari TPP yang seharusnya diterima selama 12 (dua belas) bulan pertama dan setelahnya dapat diberikan TPP penuh.

Pasal 38

- (1) Pegawai ASN yang mendapat tugas tambahan sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian dapat diberikan TPP tambahan jika menjabat dalam jangka waktu paling singkat 30 (tiga puluh) hari kalender terhitung mulai tanggal menjabat.
- (2) Ketentuan TPP tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. Pejabat yang merangkap sebagai Penjabat Kepala Daerah, menerima TPP Tambahan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari jabatan definitifnya;

- b. Pejabat yang merangkap sebagai pelaksana tugas (Plt) atau Pelaksana harian (Plh) atau Penjabat pada jabatan setingkat di atasnya langsung atau tidak langsung, menerima TPP ASN Tambahan 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN pada jabatan yang dirangkapnya;
 - c. Pejabat yang merangkap sebagai pelaksana tugas (Plt) atau Pelaksana harian (Plh) atau Penjabat pada jabatan setingkat menerima TPP ASN yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN yang lebih rendah pada jabatan definitive atau jabatan yang dirangkapnya.
 - d. Pejabat yang merangkap sebagai pelaksana tugas (Plt) atau Pelaksana harian (Plh) atau Penjabat pada jabatan setingkat lebih rendah langsung atau tidak langsung, hanya menerima TPP ASN pada jabatan TPP yang tertinggi.
 - e. TPP pegawai ASN tambahan bagi Pegawai yang merangkap sebagai Plt atau Plh atau Penjabat dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt atau Plh atau Penjabat.
 - f. Bagi guru yang merangkap jabatan sebagai Pelaksana Tugas sebagai Kepala Sekolah diberikan tambahan sebesar 20% dari TPP khusus.
 - g. Bagi Pejabat Fungsional yang ditunjuk sebagai Plt atau Plh, menerima TPP ASN Tambahan 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN pada jabatan yang dirangkapnya;
 - h. Bagi Pejabat BLUD RSUD dr. Loekmono Hadi yang ditunjuk sebagai Plt atau Plh pada Perangkat Daerah lain, menerima TPP ASN Tambahan 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN pada jabatan yang dirangkapnya;
 - i. Dalam hal pelaksana tugas atau pelaksana harian yang ditugaskan belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada bulan terhitung mulai ditugaskan, TPP tambahan diberikan mulai bulan berikutnya.
- (3) Pembayaran TPP Tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggarkan pada Perangkat Daerah yang dirangkap.

Pasal 39

- (1) TPP bagi Calon PNS diberikan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari besaran TPP bagi Aparatur Sipil Negara.
- (2) TPP bagi PPPK diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran TPP bagi Aparatur Sipil Negara.
- (3) Khusus bagi PPPK guru diberikan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari TPP Khusus.



- (4) Penetapan kelas jabatan bagi Calon PNS formasi jabatan pelaksana diturunkan 1 (satu) tingkat dari kelas jabatan yang seharusnya sampai dengan diangkat menjadi PNS.
- (5) Penetapan kelas jabatan bagi Calon PNS/ASN dengan formasi Jabatan Fungsional diturunkan 1 (satu) tingkat dari kelas jabatan yang seharusnya sampai dengan diangkat dalam Jabatan Fungsional.
- (6) Dalam hal terdapat Pejabat fungsional yang mendapatkan kenaikan jabatan atau penyesuaian kelas jabatan, akan tetapi anggaran yang tersedia tidak mencukupi, kekurangan pemberian TPP dianggarkan pada tahun anggaran berikutnya dan dapat diberikan secara rapel.
- (7) Pegawai ASN pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah yang ditugaskan sebagai ajudan Bupati dan Wakil Bupati diberikan TPP Tambahan sebesar Rp. 1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah).
- (8) Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (7) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 40

- (1) Dalam hal terdapat kekurangan pembayaran TPP, dapat dibayarkan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. kekurangan pembayaran karena terdapat kesalahan penetapan nama jabatan;
 - b. TPP Tambahan yang belum terbayarkan bagi Pegawai ASN yang mendapat tugas tambahan sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian; dan
 - c. TPP Pegawai ASN yang berasal dari mutasi antar daerah/instansi lain yang belum terbayarkan.
- (2) Kekurangan Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dibayarkan apabila disebabkan kelalaian Pegawai ASN yang bersangkutan untuk memperbarui data kepegawaian pada aplikasi yang telah ditentukan.
- (3) Pembayaran kekurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diajukan dalam tahun anggaran berkenaan paling banyak 3 (tiga) bulan.

Pasal 41

Pegawai ASN yang dibebaskan sementara dari Jabatan tidak diberikan TPP berdasarkan Produktivitas Kerja pada Jabatan definitifnya.

BAB X

TIM PELAKSANAAN TAMBAHAN PENGHASILAN
APARATUR SIPIL NEGARA

Pasal 42

- (1) Dalam rangka pelaksanaan TPP di Daerah, dibentuk Tim Pelaksanaan Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Ketua, dijabat oleh Sekretaris Daerah;
 - b. Wakil Ketua, dijabat oleh Asisten Administrasi Umum Sekretaris Daerah;
 - c. Sekretaris, dijabat oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - d. Anggota, terdiri dari:
 1. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah;
 2. Kepala Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah;
 3. Inspektur Daerah;
 4. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika;
 5. Kepala Bagian Organisasi; dan
 6. Kepala Bagian Hukum.
- (3) Tugas Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. merencanakan penganggaran TPP di Daerah;
 - b. menyusun kebijakan terkait pelaksanaan TPP di Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. mengoordinasikan pelaksanaan TPP dengan Perangkat Daerah/Unit Kerja terkait;
 - d. melaksanakan perhitungan terkait anggaran TPP di Daerah;
 - e. melaksanakan perhitungan indeks penyelenggaraan Pemerintahan Daerah serta mengidentifikasi jabatan-jabatan yang masuk dalam kriteria beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan/atau pertimbangan objektif lainnya;
 - f. menyiapkan dan memelihara sistem aplikasi guna mendukung pelaksanaan pemberian TPP;
 - g. melaksanakan perhitungan pemangku jabatan berdasarkan masing-masing kelas jabatan;
 - h. melakukan komunikasi dan menginformasikan kebijakan TPP ASN pada Pemerintah Daerah;
 - i. melakukan pengawasan atas pelaksanaan TPP; dan
 - j. melaporkan pelaksanaan TPP kepada Bupati.



BAB XI PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 43

- (1) Bupati berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan pemberian TPP.
- (2) Dalam melaksanakan pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati mendelegasikan kewenangan pembinaan dan pengawasan kepada:
 - a. Kepala Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk melakukan pembinaan atas pelaksanaan Peraturan Bupati ini;
 - b. Inspektur, untuk melakukan pengawasan atas pelaksanaan Peraturan Bupati ini; dan
 - c. Kepala Perangkat Daerah/Unit Kerja untuk melakukan pengawasan dan pembinaan internal terhadap Pegawai ASN di lingkungan Perangkat Daerah/setiap Unit Kerja.

BAB XII PEMBIAYAAN

Pasal 44

- (1) Segala biaya yang timbul sebagai akibat atas pelaksanaan TPP dibebankan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) Biaya yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja Perangkat Daerah.
- (3) Pajak penghasilan atas pembayaran TPP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 45

Bagi PNS yang ditugaskan sebagai Penjabat Kepala Desa, dapat memilih diberikan TPP atau Tambahan Tunjangan Penghasilan Kepala Desa.

Pasal 46

- (1) Dalam hal terdapat nama/nomenklatur jabatan yang belum ditetapkan kelas jabatannya, besaran TPP disamakan dengan kelas jabatan yang sejenis/setara/disetarakan.
- (2) Penyetaraan kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan kajian Unit Kerja Sekretariat Daerah yang membidangi penataan organisasi perangkat daerah.



Pasal 47

Penerima TPP dikenakan Iuran Jaminan Kesehatan sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB XIV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 48

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Kudus Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus (Berita Daerah Kabupaten Kudus Tahun 2022 Nomor 10), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2025 tentang Perubahan Keenam atas Peraturan Bupati Kudus Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus (Berita Daerah Kabupaten Kudus Tahun 2025 Nomor 41), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 49

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2026.

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

Ditetapkan di Kudus
pada tanggal 5 Februari 2026

BUPATI KUDUS,

ttd.

SAM'ANI INTAKORIS

Diundangkan di Kudus
pada tanggal 6 Februari 2026

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUDUS,

ttd.

REVLISIAN TO SUBEKTI

ADI SUSATYO, SH.,MH.

Pembina Tk.I

NIP. 19720628 199703 1 003

BERITA DAERAH KABUPATEN KUDUS TAHUN 2026 NOMOR 3



LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI KUDUS
 NOMOR 3 TAHUN 2026
 TENTANG
 PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI
 APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 DAERAH

PENETAPAN PERSENTASE BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN
 PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA BERDASARKAN KONDISI KERJA DAN
 KELANGKAAN PROFESI

NO	NAMA JABATAN	KELAS JABATAN	BEBAN KERJA	KONDISI KERJA		KELANGKAAN PROFESI
				Risiko dengan Aparat Pemeriksaan/ Penegak Hukum	Risiko Keselamatan Kerja	
1	2	3	4	5	6	7
	JABATAN STRUKTURAL					
1	Sekretaris Daerah	15	100%	128%	-	100%
2	Asisten Sekretaris Daerah	14	100%	167%	-	-
3	Inspektur	14	100%	171%	-	-
4	Kepala Badan/Dinas Tipe A	14	100%	109%	-	-
5	Kepala BPPKAD	14	-	149%	-	-
6	Kepala Badan/Dinas Tipe B/Sekretaris DPRD/Kepala Satpol PP/Kepala Pelaksana BPBD/Kepala Badan Kesbangpol	14	100%	102%	-	-
7	Kepala Dinas Tipe C	14	100%	88%	-	-
8	Staf Ahli	13	100%	67%	-	-
9	Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, dan Kepala Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan pada Setda	12	100%	79%	-	-
10	Kepala Bagian pada Setda	12	100%	78%	-	-
11	Camat	12	100%	74%	-	-
12	Sekretaris Inspektorat/Inspektur Pembantu pada Inspektorat	12	100%	80%	-	-
13	Sekretaris Dinas/Badan/Kepala Bagian pada Sekretariat DPRD	12	100%	50%	-	-
14	Sekretaris pada BPPKAD	12	-	90%	-	-
15	Kepala Bidang pada BAPPERIDA/BKPSDM	11	100%	68%	-	-
16	Kepala Bidang pada BPPKAD	11	-	108%	-	-
17	Kepala Bidang pada Dinas/Badan	11	100%	66%	-	-
18	Sekretaris Kecamatan	11	100%	51%	-	-
19	Kasubbag pada Inspektorat	9	100%	69%	-	-

1	2	3	4	5	6	7
20	Kasubbag/Kasubbid pada Setda, BAPPERIDA, BKPSDM	9	100%	67%	-	-
21	Kasubbag/Kasubbid/Kepala UPTD pada BPPKAD	9	-	107%	-	-
22	Lurah	9	100%	68%	-	-
23	Kasi/Kasubbag pada Dinas/Badan/Kantor/Kasubbag pada Sekretariat DPRD/Kepala UPTD	9	100%	51%		
24	Kasi pada Kecamatan tipe A	9	100%	52%		
25	Kasi pada Kecamatan tipe B	8	100%	80%		
26	Sekretaris Kelurahan/Kasi pada Kelurahan/Kepala TU UPTD/Kasubbag pada Kecamatan	8	100%	75%	-	-
27	Kepala TU UPTD pada BPPKAD	8	-	115%	-	-
	JABATAN FUNGSIONAL					
28	Jabatan Fungsional Jenjang Utama	14	100%	12%	-	-
29	Jabatan Fungsional Jenjang Madya pada Inspektorat	12	100%	48%	-	-
30	Jabatan Fungsional Jenjang Madya	12	100%	47%	-	-
31	Jabatan Fungsional Jenjang Ahli Madya	11	100%	47%	-	-
32	Jabatan Fungsional Jenjang Ahli Madya pada BPPKAD	11	-	87%	-	-
33	Jabatan Fungsional Jenjang Ahli Muda pada Inspektorat	10	100%	50%	-	-
34	Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa, Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda	10	100%	49%	-	-
35	Jabatan Fungsional Jenjang Ahli Muda	10	100%	47%	-	-
36	Jabatan Fungsional Jenjang Ahli Muda pada BPPKAD	10	-	87%	-	-
37	Jabatan Fungsional Jenjang Ahli Muda	9	100%	50%	-	-
38	Jabatan Fungsional Jenjang Ahli Muda pada BPPKAD	9	-	90%	-	-
39	Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa, Jabatan Fungsional Pranata komputer Ahli Pertama pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda	8	100%	79%	-	-
40	Jabatan Fungsional Jenjang Pertama/Penyelia	8	100%	74%	-	-
41	Jabatan Fungsional Jenjang Pertama/Penyelia pada BPPKAD	8	-	104%	-	-

1	2	3	4	5	6	7
42	Jabatan Fungsional Jenjang Pertama/Penyelia pada Inspektorat	8	100%	80%	-	-
43	Jabatan Fungsional Jenjang Pelaksana Lanjut/Mahir	7	100%	75%	-	-
44	Jabatan Fungsional Jenjang Pelaksana Lanjut/Mahir pada BPPKAD	7	-	115%	-	-
45	Jabatan Fungsional Jenjang Pelaksana/Terampil	6	100%	66%	-	-
46	Jabatan Fungsional Jenjang Pelaksana/Terampil pada BPPKAD	6	-	106%	-	-
47	Jabatan Fungsional Jenjang Pelaksana/Pemula	5	100%	84%	-	-
	JABATAN PELAKSANA					
48	Analisis/Penyusun/Pengawas/Bendahara/Jabatan Setara pada Inspektorat	7	100%	75%	-	-
49	Analisis/Penyusun/Pengawas/Bendahara/Jabatan Setara	7	100%	68%	-	-
50	Analisis/Penyusun/Pengawas/Bendahara/Jabatan Setara pada BPPKAD	7	-	108%	-	-
51	Pengelola Keprotokolan pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Setda	6	100%	72%	-	-
52	Pengelola/Pengolah/Verifikator Keuangan/Jabatan setara	6	100%	65%	-	-
53	Pengelola/Pengolah/Verifikator Keuangan/Jabatan setara pada BPPKAD	6	-	105%	-	-
54	Pengelola/Pengolah/Verifikator Keuangan/Jabatan setara pada Inspektorat	6	100%	73%	-	-
55	Pengadministrasian/Pelatih Atlet/Operator Alat Berat/Teknisi/Jabatan setara/Pengemudi VIP	5	100%	65%	-	-
56	Pengadministrasian/Pelatih Atlet/Operator Alat Berat/Teknisi/Jabatan setara/Pengemudi VIP pada BPPKAD	5	-	105%	-	-
57	Pengadministrasian pada Inspektorat	5	100%	74%	-	-
58	Kelas 5 (Juru Pungut Retribusi/petugas setara/Pengemudi/petugas keamanan/ Penjaga Pintu Air) (5.3)	5	100%	-	38%	-
59	Kelas 5 (Juru Pungut Retribusi/petugas setara/Pengemudi) pada BPPKAD (5.3)	5	-		77%	-
60	Kelas 5 (Pramu bakti/pramu kebersihan/pramu taman non SD dan SMP) (5.1)	5	100%	-	30%	-

1	2	3	4	5	6	7
61	Kelas 5 (Pramu bakti/pramu kebersihan) pada BPPKAD (5.1)	5	-		70%	-
62	Kelas 5 (Pramu kebersihan SMP) (5.1)	5	65%	-	25%	-
63	Kelas 5 (Pramu bakti SD) (5.1)	5	50%	-	20%	-
64	Pengelola Umum Operasional	1	100%	-	106%	-

BUPATI KUDUS,

ttd.

SAM'ANI INTAKORIS