



BUPATI KUDUS  
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI KUDUS  
NOMOR 10 TAHUN 2022

TENTANG

PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI APARATUR  
SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUDUS,

- Menimbang : a. 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;
- b. bahwa guna efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas pemberian tambahan penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara dan sesuai ketentuan Pasal 58 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, perlu mengatur pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3846);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4286);

4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
7. 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 Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
10. 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);
11. 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);



12. 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);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
15. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 182);
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 453);
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 454);
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 483);
20. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1636);
21. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
22. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);



23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
24. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
25. Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 3 Tahun 2007 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kudus Tahun 2007 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kudus Nomor 99);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kudus (Lembaran Daerah Kabupaten Kudus Tahun 2016 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kudus Nomor 193);

#### MEMUTUSKAN:

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

#### BAB I

#### KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kudus.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah 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 kepala daerah 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 digaji 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, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
11. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah Tambahan Penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Calon Pegawai Negeri Sipil 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 Pemerintahan Daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
17. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN adalah daftar seluruh harta kekayaan Penyelenggara Negara yang dituangkan di dalam formulir Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.
18. Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat LHKASN adalah daftar seluruh harta kekayaan Aparatur Sipil Negara beserta pasangan dan anak yang menjadi tanggungan.



## BAB II

## MAKSUD, TUJUAN, DAN RUANG LINGKUP

## Pasal 2

- (1) Pemberian TPP dimaksudkan untuk meningkatkan disiplin, motivasi, dan kinerja 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. *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) Tambahan Penghasilan Pegawai 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) Dengan diberikannya TPP, maka pemberian honorarium bagi Pegawai ASN yang bersumber dari APBD tidak diberikan lagi, kecuali untuk honorarium tertentu.
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. honorarium Panitia Pengadaan Tanah untuk Kepentingan Umum;
  - b. honorarium Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD);
  - c. honorarium Tim Penilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (PNS);
  - d. honorarium Tim Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah Berbasis Elektronik;
  - e. honorarium Tim Penyusun Perencanaan Pembangunan Daerah dan Fasilitas Penyusunan Perencanaan Perangkat Daerah;
  - f. honorarium Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi;
  - g. honorarium Tim Pengembangan Manajemen Kinerja Aparatur;
  - h. honorarium Tim Pengawasan meliputi:
    - 1. honorarium Tim Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan;



2. honorarium Pemeriksaan Khusus/Tujuan Tertentu/ Tematik/Kasus;
3. Honorarium Tim Review.
- i. honorarium Tim Koordinasi Penyelesaian Permasalahan dan Pembangunan Pemerintahan (TKP4) dan Sapu Bersih Pungutan Liar;
- j. honorarium Aparatur Sipil Negara yang ditunjuk sebagai Narasumber Kegiatan;
- k. honorarium Penanganan Kasus Pemerintah Daerah;
- l. honorarium bagi Pegawai Instansi Vertikal yang ikut serta dalam pelaksanaan tugas Pemerintah Daerah; dan
- m. honorarium lain yang diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

#### 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 diberhentikan sementara atau dinonaktifkan;
- d. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
- e. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diperbantukan/dipekerjakan pada instansi/lembaga Negara dan/atau lembaga lainnya di luar Pemerintah Daerah;
- f. Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan
- g. Pegawai ASN yang ditugaskan pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah dr. Loekmono Hadi yang telah menerima remunerasi, jasa pelayanan, dan sejenisnya.

#### BAB V

##### BASIC TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

##### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 7

- (1) *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) Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati tersendiri.

#### 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 Menteri Keuangan yang mengatur 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);

*Handwritten signature/initials*

- 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 90% (sembilan puluh persen); dan
  - b. variabel hasil, dengan bobot 10% (sepuluh 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.

*Handwritten signature*

Paragraf 2  
Komponen Variabel Pengungkit

Pasal 12

- (1) Opini Laporan Keuangan sebagaimana dimaksud Pasal 11 ayat (2) huruf a diberikan bobot 30% (tiga puluh 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 25% (dua puluh lima 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 10% (sepuluh 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.

*h k 1*

(4) Indeks Inovasi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf d diberikan bobot 3% (tiga persen) dihitung berdasarkan Indeks Inovasi Daerah sebagai berikut:

- a. Indeks Inovasi Daerah di atas 1.000 (seribu), nilai 1.000 (seribu);
- b. Indeks Inovasi Daerah 501 (lima ratus satu) sampai dengan 1.000 (seribu), nilai 800 (delapan ratus);
- c. Indeks Inovasi Daerah 301 (tiga ratus satu) sampai dengan 500 (lima ratus), nilai 600 (enam ratus);
- d. Indeks Inovasi Daerah 1 (satu) sampai dengan 300 (tiga ratus), nilai 400 (empat ratus); dan
- e. Indeks Inovasi Daerah di bawah 1 (satu), nilai 200 (dua ratus),

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 18% (delapan 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 0,90 (nol koma sembilan puluh) 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 2% (dua persen) yang dihitung sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan rincian sebagai berikut:

- a. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah di atas 80 (delapan puluh), nilai 1.000 (seribu);
- b. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 71 (tujuh puluh satu) sampai dengan 80 (delapan puluh), nilai 800 (delapan ratus);
- c. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 61 (enam puluh satu) sampai dengan 70 (tujuh puluh), nilai 600 (enam ratus);
- d. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh), nilai 400 (empat ratus); dan
- e. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah dibawah 51 (lima puluh satu), nilai 200 (dua ratus),

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 6% (enam 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

*h f 14*

- 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 4% (empat 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);
- 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. tempat bertugas;
- d. kondisi kerja;
- e. kelangkaan profesi; dan/atau
- f. 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 sebesar 100% (seratus persen) dari besaran *basic* TPP.
- (3) Khusus bagi Perangkat Daerah pengelola pendapatan yang mendapatkan insentif pemungutan pajak/retribusi daerah diberikan pilihan:
  - a. bagi Perangkat Daerah yang memilih mendapatkan insentif pemungutan pajak/retribusi daerah, diberikan 70% (tujuh puluh persen) dari perhitungan TPP berdasarkan beban kerja; atau
  - b. bagi Perangkat Daerah yang memilih tidak mendapatkan insentif pemungutan pajak/retribusi daerah, diberikan 100% (seratus persen) dari perhitungan TPP berdasarkan beban kerja.
- (4) Pilihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh kepala Perangkat Daerah sebelum tahun anggaran berjalan.
- (5) Khusus untuk Pegawai ASN Guru yang belum mendapatkan tunjangan profesi dan/atau tambahan penghasilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan diberikan TPP berdasarkan beban kerja tanpa memperhitungkan *basic* TPP dan tidak diberikan TPP dari kriteria yang lain.
- (6) TPP Khusus untuk Pegawai ASN Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (5) adalah sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) per 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) Persentase besaran TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
  - a. tingkat provinsi sebanyak 10% (sepuluh persen) dari *basic* TPP selama 1 (satu) tahun; atau
  - b. tingkat nasional sebanyak 20% (dua puluh persen) dari *basic* TPP selama 1 (satu) tahun.
- (3) TPP berdasarkan prestasi kerja bagi Pegawai ASN yang memperoleh penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan pada tahun anggaran berikutnya.

## Pasal 18

- (1) TPP berdasarkan tempat bertugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf c diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.
- (2) Berdasarkan kondisi geografis, Kabupaten Kudus ditetapkan tidak memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil, sehingga tidak mendapatkan alokasi tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas.

## Pasal 19

- (1) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf d 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 pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja dan/atau pekerjaan yang berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum.

## Pasal 20

TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf e hanya diberikan kepada Sekretaris Daerah.



## Pasal 21

Penetapan persentase besaran TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dan persentase besaran TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

## Pasal 22

- (1) Kriteria TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf f 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 *basic* TPP.
- (3) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Insentif bagi ASN atas pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah;
  - b. tunjangan profesi Guru;
  - c. tambahan penghasilan (tamsil) Guru PNSD;
  - d. jasa pelayanan kesehatan bagi ASN;
  - e. honorarium; dan
  - f. jasa pengelolaan barang milik Daerah.

## Pasal 23

- (1) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya untuk pemberian insentif bagi ASN atas pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf a diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pegawai ASN Guru yang telah mendapatkan tunjangan profesi atau tambahan penghasilan (tamsil) dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf b dan huruf c, tidak diberikan TPP dari kriteria lainnya.
- (3) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya untuk jasa pelayanan kesehatan bagi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf d diberikan kepada tenaga kesehatan pada Unit Kerja BLUD Puskesmas yang berasal dari APBD non BLUD dan tidak diberikan dari kriteria yang lain, serta diatur dalam Peraturan Bupati tersendiri.



- (4) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa honorarium dan jasa pengelolaan barang milik Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf e dan huruf f diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
  - a. honorarium bagi pejabat/kelompok kerja pengadaan barang/jasa;
  - b. honorarium bagi penanggung jawab pengelola keuangan; dan
  - c. honorarium bagi pengelolaan barang milik daerah.

## BAB VII

### PENILAIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

#### Bagian Kesatu Perhitungan Besaran TPP

##### Pasal 24

- (1) Besaran TPP tiap bulan dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut:  

$$\text{Besaran TPP} = \text{TPP berdasarkan beban kerja} + \text{TPP berdasarkan prestasi kerja} + \text{TPP berdasarkan kondisi kerja} + \text{TPP berdasarkan kelangkaan profesi}.$$
- (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 25

- (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; dan
  - b. penilaian disiplin kerja, sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP yang diterima Pegawai ASN.
- (3) Khusus Pegawai ASN Guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (5), pembayaran TPP diperhitungkan 100% (seratus persen) dari penilaian disiplin kerja.

*Handwritten signature and initials*

Paragraf 2  
Produktivitas Kerja

Pasal 26

- (1) Penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf a dilaksanakan berdasarkan:
  - a. pelaksanaan tugas Pegawai ASN; dan
  - b. penilaian dari Pejabat Penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinnya.
- (2) Penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mendasarkan pada penilaian aktivitas kerja pegawai ASN.
- (3) Setiap rincian aktivitas kerja memiliki nilai aktivitas dalam satuan poin yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (4) Produktivitas kerja pegawai dinilai berdasarkan jumlah poin nilai aktivitas yang dikumpulkan per bulan.
- (5) Penilaian produktivitas kerja Pegawai ASN dirinci sebagai berikut:
  - a. produktivitas kerja sangat rendah apabila jumlah poin kurang dari 6.000 (enam ribu) poin;
  - b. produktivitas kerja rendah apabila jumlah poin 6.000 (enam ribu) sampai dengan 7.000 (tujuh ribu) poin;
  - c. penilaian produktivitas kerja normal apabila jumlah poin lebih dari 7.000 (tujuh ribu) sampai dengan 8.000 (delapan ribu) poin;
  - d. penilaian produktivitas kerja tinggi apabila jumlah poin lebih dari 8.000 (delapan ribu) sampai dengan 9.000 (sembilan ribu) poin;
  - e. penilaian produktivitas kerja sangat tinggi apabila jumlah poin lebih dari 9.000 (sembilan ribu) poin.
- (6) Pemberian TPP berdasarkan penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut:
  - a. penilaian produktivitas sangat rendah, diberikan sebesar 25% (lima puluh persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian produktivitas kerja;
  - b. penilaian produktivitas rendah, diberikan sebesar 50% (enam puluh persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian produktivitas kerja;
  - c. penilaian produktivitas kerja normal, diberikan 75% (delapan puluh persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian produktivitas kerja; dan
  - d. penilaian produktivitas kerja tinggi dan sangat tinggi diberikan 100% dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian produktivitas kerja.



- (7) Penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi e-kinerja.

Paragraf 3  
Disiplin Kerja

Pasal 27

- (1) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b ditentukan dengan indikator sebagai berikut:
- a. terlambat masuk kerja;
  - b. pulang sebelum waktu; dan/atau
  - c. tidak masuk kerja.
- (2) Penetapan atau pengaturan hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Peraturan Bupati tersendiri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kecuali jam kerja pada bulan Ramadhan dan keadaan tertentu.

Pasal 28

- (1) Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf a, dilakukan 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 27 ayat (1) huruf b, dikenakan pengurangan TPP dari komponen kehadiran kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
- dalam rentang waktu 1 (satu) menit sampai dengan kurang dari 31 (tiga puluh menit) 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;
  - 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;
  - dalam rentang waktu 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan kurang dari 91 (sembilan puluh) 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
  - 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 27 ayat (1) huruf c pada bulan berjalan, maka dikenakan pengurangan TPP.
- (4) Ketentuan tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
- tidak masuk kerja tanpa izin; dan
  - tidak masuk kerja karena cuti.
- (5) Besaran pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebagai berikut :
- sebesar 5% (lima persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja tanpa izin;
  - 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; dan
  - sebesar 100% (seratus persen) dari besaran alokasi TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja.
- (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 27 ayat (2).

## Pasal 29

- (1) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 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*).
- (4) Persentase perhitungan kehadiran Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap bulan wajib dicetak melalui Sistem Kehadiran Pegawai di setiap Perangkat Daerah atau Unit Kerja, dan dilaporkan ke Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan dalam bentuk *softcopy* dan *hardcopy*.

## BAB VIII

## PENGURANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

## Pasal 30

- (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 atau LHKASN;
  - 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 31

- (1) Pegawai ASN yang terlambat/tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 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 atau LHKASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 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 30 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 30 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 30 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 30 ayat (2).
- (3) Penghentian pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mulai berlaku pada pemberian TPP bulan berikutnya.

## Pasal 32

- (1) Pengurangan TPP bagi Pegawai ASN yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 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.

## BAB IX

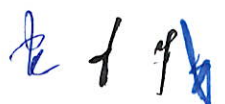
### TATA CARA PEMBAYARAN

#### Pasal 33

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

#### Pasal 34

- (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) Khusus untuk pembayaran TPP bulan Desember dibayarkan paling lambat pada akhir bulan Desember Tahun Anggaran berjalan.
- (4) Rekapitulasi persentase kehadiran kerja dan hasil kinerja dilaksanakan paling cepat pada akhir bulan berkenaan.



## Pasal 35

- (1) Pegawai ASN yang mutasi antar Perangkat Daerah/Unit Kerja Perangkat Daerah atau dari Pemerintah Daerah/instansi lain, TPP dihitung sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas dan dibuktikan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas dan/atau Surat Keterangan Pemberhentian Pembayaran dari pejabat yang berwenang.
- (2) Dalam hal terjadi perbedaan antara Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas dengan Surat Keterangan Pemberhentian Pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka:
  - a. untuk mutasi masuk menggunakan Surat Keterangan Pemberhentian Pembayaran; dan
  - b. untuk mutasi keluar menggunakan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- (3) TPP Pegawai ASN yang mutasi antar Perangkat Daerah/Unit Kerja Perangkat Daerah setelah tanggal 15 dibayarkan sesuai jabatan lama pada Perangkat Daerah asal.
- (4) Pegawai ASN yang berasal dari mutasi antar daerah 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 36

- (1) Pegawai ASN yang mendapat tugas tambahan sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian dapat diberikan TPP tambahan jika menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender.
- (2) Ketentuan TPP tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
  - a. pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian jabatan dibawahnya, diberi TPP tambahan sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran TPP jabatan yang dirangkapnya;
  - b. Pejabat setingkat yang merangkap pelaksana tugas atau pelaksana harian jabatan lain diberi TPP tambahan sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran TPP jabatan yang dirangkapnya, atau dalam hal terdapat perbedaan besaran TPP, menerima TPP ASN yang lebih tinggi ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya; dan



- c. pejabat yang satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau sementara yang merangkap sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian, diberikan TPP sesuai TPP pada jabatan yang tertinggi.

#### Pasal 37

- (1) TPP bagi Calon PNS dan PPPK diberikan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari besaran TPP bagi Aparatur Sipil Negara.
- (2) Penetapan kelas jabatan bagi Calon PNS formasi jabatan pelaksana diturunkan 1 (satu) tingkat dari kelas jabatan yang seharusnya sampai dengan diangkat menjadi PNS.
- (3) 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.
- (4) 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.

### BAB X

#### PEMBIAYAAN

#### Pasal 38

- (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 dibebankan kepada setiap Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang perpajakan.

### BAB XI

#### TIM PELAKSANAAN TAMBAHAN PENGHASILAN APARATUR SIPIL NEGARA

#### Pasal 39

- (1) Dalam rangka pelaksanaan TPP di Daerah, dibentuk Tim Pelaksana 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, Pendidikan, dan Pelatihan;
  - d. Anggota, terdiri dari:
    1. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
    2. Kepala Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah;
    3. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika;
    4. Inspektur Daerah;
    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 pengawasan atas pelaksanaan TPP; dan
  - i. melaporkan pelaksanaan TPP kepada Bupati.

## BAB XII

### PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

#### Pasal 40

- (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, Pendidikan, dan Pelatihan, 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/Unit Kerja masing-masing.

### BAB XIII

#### KETENTUAN LAIN-LAIN

##### Pasal 41

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

##### Pasal 42

Pemberian TPP Pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan struktural yang disederhanakan disamakan dengan jabatan struktural yang setara.

##### Pasal 43

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

### BAB XIV

#### KETENTUAN PERALIHAN

##### Pasal 44

Pegawai ASN yang dijatuhi hukuman disiplin sebelum diundangkannya Peraturan Bupati ini, pengenaan pengurangan TPP berpedoman pada Peraturan Bupati Kudus Nomor 33 Tahun 2016 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara dan Calon Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus (Berita Daerah Kabupaten Kudus Tahun 2016 Nomor 33) beserta perubahannya, sampai dengan masa hukuman disiplinnya berakhir.



## BAB XV

## KETENTUAN PENUTUP

## Pasal 45

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Kudus Nomor 33 Tahun 2016 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara dan Calon Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus (Berita Daerah Kabupaten Kudus Tahun 2016 Nomor 33), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2021 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Bupati Kudus Nomor 33 Tahun 2016 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara dan Calon Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus (Berita Daerah Kabupaten Kudus Tahun 2021 Nomor 42), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

## Pasal 46

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2022.

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

Ditetapkan di Kudus  
pada tanggal 4 April 2022



Diundangkan di Kudus  
pada tanggal 4 April 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUDUS,



BERITA DAERAH KABUPATEN KUDUS TAHUN 2022 NOMOR 10

*Handwritten signature/initials in blue ink.*

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI KUDUS  
NOMOR 10 TAHUN 2022  
TENTANG  
PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN  
KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN  
KUDUS

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

NO	NAMA JABATAN	KELAS JABATAN	KONDISI KERJA		KELANGKAAN PROFESI
			Risiko dengan Aparat Pemeriksa/ Penegak Hukum	Risiko Keselamatan Kerja	
1	2	3	4	5	6
JABATAN STRUKTURAL					
1	Sekretaris Daerah	15	150%	-	30%
2	Asisten Sekretaris Daerah	14	125%	-	-
3	Inspektur	14	125%	-	-
4	Kepala Badan/Dinas Tipe A	14	78%	-	-
5	Kepala Badan/Dinas Tipe B/Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah/Kepala Satpol PP	14	72%	-	-
6	Kepala Dinas Tipe C	14	60%	-	-
7	Staf Ahli	13	44%	-	-
8	Kepala Bagian pada Setda/Kepala Kantor Kesbangpol/Kepala Pelaksana BPBD	12	54%	-	-
9	Camat	12	50%	-	-
10	Sekretaris Inspektorat	12	33%	-	-
11	Sekretaris Dinas/Badan	12	28%	-	-
12	Kepala Bagian pada Sekretariat DPRD/Inspektur Pembantu	11	66%	-	-
13	Kepala Bidang pada Dinas/Badan/Pejabat Fungsional penyetaraan (Koordinator)	11	44%	-	-
14	Sekretaris Kecamatan	11	33%	-	-
15	Kasubbag/Kasubbid /Pejabat Fungsional Penyetaraan (Subkoordinator) pada Setda, Inspektorat, BPPKAD, Bappeda, BKPP	9	46%	-	-
16	Lurah	9	46%	-	-
17	Kasi/Kasubbag/Pejabat Fungsional Penyetaraan (Subkoordinator) pada Dinas, Badan, Kantor/Kasubbag pada Sekretariat DPRD/Kepala UPTD	9	32%	-	-

*[Handwritten signature]*

1	2	3	4	5	6
18	Kasi pada Kecamatan	8	64%	-	-
19	Kasubbag pada Kecamatan/Sekretaris Kelurahan/Kasi pada Kelurahan/Kepala TU UPTD	8	45%	-	-
JABATAN FUNGSIONAL					
20	Jabatan Fungsional Jenjang Utama	13	30%	-	-
21	Jabatan Fungsional Jenjang Madya (Dokter/Dokter Gigi /Perencana / Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Madya)	12	30%	-	-
22	Jabatan Fungsional Jenjang Ahli Madya	11	30%	-	-
23	Jabatan Fungsional Jenjang Muda (Dokter/Dokter Gigi/Perencana/ Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda)	10	30%	-	-
24	Jabatan Fungsional Jenjang Ahli Muda	9	32%	-	-
25	Jabatan Fungsional Jenjang Pertama/Penyelia	8	50%	-	-
26	Jabatan Fungsional Jenjang Pelaksana Lanjut/Mahir	7	50%	-	-
27	Jabatan Fungsional Jenjang Pelaksana/Terampil	6	42%	-	-
JABATAN PELAKSANA					
28	Analisis/Penyusun/Pengawas/Bendahara/Jabatan Setara pada Inspektorat	7	50%	-	-
29	Analisis/Penyusun/Pengawas/Bendahara/Jabatan Setara	7	44%	-	-
30	Ajudan pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	6	100%	-	-
31	Pengelola/Pengolah/Verifikator Keuangan/Jabatan setara	6	42%	-	-
32	Pengelola/Pengolah/Verifikator Keuangan/Jabatan setara pada Inspektorat	6	48%	-	-
33	Pengadministrasi/Pelatih Atlet/Operator Alat Berat/Teknisi/Jabatan setara/ Pengemudi VIP	5	42%	-	-
34	Pengadministrasi pada Inspektorat	5	49%	-	-
35	Juru Pungut Retribusi/Pejabat setara/ Pengemudi/Petugas Keamanan / Penjaga Pintu Air	3	-	132%	-
36	Petugas Keamanan SMP dengan total aset sampai dengan 7 miliar	3	-	60%	-

1	2	3	4	5	6
37	Petugas Keamanan SMP dengan total aset di atas 7 miliar	3	-	74%	-
38	Pramu Bakti/Pramu Kebersihan/Pramu Taman non SD & SMP	1	-	211%	-
39	Pramu Bakti SD	1	-	78%	-
40	Pramu Kebersihan SMP	1	-	122%	-


 BUPATI KUDUS,  
 KHARTOPO

h r y k