



PERATURAN BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1 TAHUN 2019
TENTANG
PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI
BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 10 Peraturan Presiden Nomor 139 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Tenaga Nuklir Nasional, perlu menetapkan Peraturan Badan Tenaga Nuklir Nasional tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Badan Tenaga Nuklir Nasional;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1997 tentang Ketenaganukliran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3676);

2. 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);

3. Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2013 tentang Badan Tenaga Nuklir Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 113);

4. Peraturan Presiden Nomor 139 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Tenaga Nuklir Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 257);
5. Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional Nomor 14 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Tenaga Nuklir Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1650) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional Nomor 16 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional Nomor 14 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Tenaga Nuklir Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2035);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL TENTANG PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Badan Tenaga Nuklir Nasional atas prestasi kerja.
2. Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Pegawai adalah PNS dan Pegawai Lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh

pada satuan organisasi di Lingkungan Badan Tenaga Nuklir Nasional.

4. Pegawai Lainnya adalah pegawai yang diangkat pada jabatan yang telah mendapat persetujuan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.
5. Pegawai Tugas Belajar yang selanjutnya disingkat PTB adalah Pegawai yang mengikuti Tugas Belajar.
6. Upacara Bendera adalah upacara hari besar nasional yang dilaksanakan pada hari kerja atau hari libur atau hari yang diliburkan.

Pasal 2

Pegawai yang mempunyai jabatan, selain diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan Tunjangan Kinerja setiap bulan.

BAB II

PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 3

- (1) Tunjangan Kinerja diberikan sesuai dengan nama, kelas, dan nilai jabatan.
- (2) Besarnya Tunjangan Kinerja tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 4

- (1) Dalam hal terjadi perubahan nama, kelas, dan nilai jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1), Tunjangan Kinerja diberikan sejak Pegawai yang bersangkutan secara nyata melaksanakan tugas dalam jabatan baru yang dibuktikan dengan surat pernyataan

melaksanakan tugas atau jabatan yang ditetapkan oleh Kepala Unit Kerja.

- (2) Surat pernyataan melaksanakan tugas atau jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku surut.

Pasal 5

- (1) Tunjangan kinerja tidak diberikan kepada Pegawai yang:
 - a. tidak mempunyai jabatan tertentu;
 - b. diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
 - c. diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai pegawai;
 - d. diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan
 - e. menjadi pegawai pada badan layanan umum yang telah mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah mengenai Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.
- (2) Pegawai yang tidak mempunyai jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a termasuk pegawai yang diperbantukan atau dipekerjakan pada badan atau instansi lain di luar Badan Tenaga Nuklir Nasional.

Bagian Kedua

Tunjangan Kinerja Bagi Calon PNS

Pasal 6

Calon PNS diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 80% (delapan puluh persen) dari jumlah Tunjangan Kinerja dari jabatan yang akan didudukinya.

Bagian Ketiga
Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Tugas Belajar

Pasal 7

PTB diberikan Tunjangan Kinerja sebesar kelas jabatan Pelaksana.

Pasal 8

- (1) PTB diberikan tambahan Tunjangan Kinerja sebesar 50% (lima puluh persen) dari selisih jumlah Tunjangan Kinerja yang diterima dalam kelas jabatannya dengan Tunjangan Kinerja satu tingkat di atasnya dengan ketentuan:
 - a. memperoleh nilai indeks prestasi kumulatif lebih dari 3,00 (tiga koma nol nol) untuk jenjang Sarjana atau Diploma IV, dan 3,50 (tiga koma lima nol) untuk jenjang Magister, Doktor, atau *Post Doctoral*; dan
 - b. menyampaikan laporan kemajuan belajar tepat waktu.
- (2) Dalam hal PTB memperoleh nilai indeks prestasi kumulatif kurang dari 3,00 (tiga koma nol nol) untuk jenjang Sarjana atau Diploma IV dan 3,50 (tiga koma lima nol) untuk jenjang Magister, Doktor, atau *Post Doctoral*, Tunjangan Kinerja yang dibayarkan kembali menjadi sebesar kelas jabatan Pelaksana.
- (3) Dalam hal Perguruan Tinggi tidak menerbitkan indeks prestasi kumulatif, Kepala Unit Kerja yang membidangi pendidikan dan pelatihan dapat menentukan pemberian Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

Pasal 9

- (1) Kepala Unit Kerja yang menangani pendidikan dan pelatihan menerbitkan rekomendasi terhadap PTB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8.
- (2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada unit kerja sebagai dasar pemberian Tunjangan Kinerja.

- (3) Pembayaran Tunjangan Kinerja diberikan 1 (satu) bulan setelah rekomendasi diterbitkan.

BAB III KOMPONEN PENILAIAN TUNJANGAN KINERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 10

- (1) Komponen penilaian Tunjangan Kinerja terdiri atas:
 - a. kinerja Pegawai; dan
 - b. kinerja unit kerja.
- (2) Bobot komponen penilaian Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
 - a. kinerja pegawai sebesar 75% (tujuh puluh lima persen); dan
 - b. kinerja unit kerja sebesar 25% (dua puluh lima persen).

Bagian Kedua Komponen Kinerja Pegawai

Pasal 11

- (1) Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a dinilai berdasarkan:
 - a. capaian sasaran kerja Pegawai;
 - b. kehadiran; dan
 - c. integritas.
- (2) Bobot kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
 - a. capaian sasaran kerja Pegawai sebesar 50% (lima puluh persen);
 - b. kehadiran sebesar 25% (dua puluh lima persen); dan
 - c. integritas sebesar 25% (dua puluh lima persen).

- (3) Prosentase sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung dari bobot komponen penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf a.

Paragraf 1

Capaian Sasaran Kerja Pegawai

Pasal 12

- (1) Setiap Pegawai harus menyampaikan capaian sasaran kerja setiap bulan kepada atasan langsung dengan melakukan pengisian catatan harian dalam sistem informasi kinerja pegawai.
- (2) Capaian sasaran kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian capaian sasaran kerja Pegawai di setiap semester.

Pasal 13

Pelaksanaan penilaian capaian sasaran kerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dikoordinasikan oleh unit kerja yang menangani sumber daya manusia.

Paragraf 2

Kehadiran

Pasal 14

Kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b dihitung menurut hari dan jam kerja di Badan Tenaga Nuklir Nasional serta cuti yang dilaksanakan oleh Pegawai.

Pasal 15

- (1) Pencatatan kehadiran Pegawai dilakukan dengan menggunakan alat presensi elektronik.

- (2) Dalam hal alat presensi elektronik tidak berfungsi, pencatatan kehadiran Pegawai menggunakan formulir kehadiran Pegawai yang tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.
- (3) Atasan langsung bertanggung jawab atas pencatatan kehadiran Pegawai terkait dengan tidak berfungsinya alat presensi.
- (4) Formulir kehadiran Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada pejabat atau Pegawai yang bertanggung jawab menangani tata usaha kepegawaian pada unit kerja yang bersangkutan.

Pasal 16

- (1) Pegawai yang terlambat masuk kerja, dapat diberikan toleransi waktu keterlambatan paling lama 30 (tiga puluh) menit dari ketentuan jam masuk kerja, dan wajib mengganti waktu keterlambatan setelah jam kepulangan pada hari yang sama.
- (2) Dalam hal Pegawai tidak mengganti waktu keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka dianggap sebagai kekurangan jam kerja.
- (3) Pegawai yang terlambat datang melebihi batas waktu kelonggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kekurangan waktu dihitung mulai menit pertama dari ketentuan masuk menurut jam kerja di Badan Tenaga Nuklir Nasional.
- (4) Kelonggaran waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi Pegawai yang karena sifat pekerjaannya, jam kerjanya diatur tersendiri oleh unit kerja atau pejabat lain yang diberi kewenangan.
- (5) Pemenuhan kekurangan jam kerja tidak meniadakan ketentuan penjatuhan hukuman disiplin.

Pasal 17

Pegawai yang menjalani cuti tahunan atau melakukan tugas kedinasan tidak dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja.

Pasal 18

- (1) Tunjangan Kinerja dikenakan pengurangan jika:
 - a. Pegawai yang sedang menjalani cuti sakit rawat jalan dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2% (dua persen) setiap hari;
 - b. Pegawai yang sedang menjalani cuti sakit rawat inap dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 1% (satu persen) setiap hari;
 - c. Pegawai yang sedang menjalani cuti bersalin bagi persalinan anak pertama dan kedua dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 1% (satu persen) setiap hari;
 - d. Pegawai yang sedang menjalani cuti bersalin bagi persalinan anak ketiga dan seterusnya dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 3% (tiga persen) setiap hari;
 - e. Pegawai yang sedang menjalani cuti besar dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 3% (tiga persen) setiap hari;
 - f. Pegawai yang sedang menjalani cuti karena alasan penting dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 3% (tiga persen) setiap hari;
 - g. Pegawai yang tidak masuk kerja dengan atau tanpa keterangan dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 5% (lima persen) setiap hari; dan
 - h. Pegawai yang terlambat datang, meninggalkan kantor sementara, dan pulang sebelum waktunya dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0,012% (nol koma nol dua belas persen) untuk setiap kekurangan 1 menit dalam jam kerja.
- (2) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dari bobot komponen penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b.

Paragraf 3

Integritas

Pasal 19

- (1) Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf c dinilai berdasarkan:
 - a. perilaku;
 - b. ketaatan mengikuti Upacara Bendera; dan
 - c. ketaatan menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara atau Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.
- (2) Bobot penilaian integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
 - a. perilaku sebesar 60% (enam puluh persen);
 - b. ketaatan mengikuti Upacara Bendera sebesar 8% (delapan persen); dan
 - c. ketaatan menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara atau Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara sebesar 32% (tiga puluh dua persen).
- (3) Prosentase sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung dari bobot komponen penilaian integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf c.

Pasal 20

- (1) Penilaian perilaku dan penilaian ketaatan mengikuti Upacara Bendera sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a dan huruf b menjadi tanggung jawab unit kerja masing-masing.
- (2) Penilaian ketaatan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara atau Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf c dikoordinasikan oleh unit kerja yang menangani sumber daya manusia.

Bagian Ketiga
Kinerja Unit Kerja

Pasal 21

- (1) Capaian kinerja unit kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b terdiri atas komponen:
 - a. capaian fisik;
 - b. capaian anggaran; dan
 - c. kepatuhan waktu penyampaian laporan.
- (2) Bobot penilaian capaian kinerja unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
 - a. capaian fisik sebesar 50% (lima puluh persen);
 - b. capaian anggaran sebesar 30% (tiga puluh persen);
dan
 - c. kepatuhan waktu penyampaian laporan sebesar 20% (dua puluh persen).
- (3) Prosentase sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung dari bobot komponen penilaian kinerja unit kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf b.

Pasal 22

Capaian kinerja Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Madya dinilai berdasarkan rata-rata capaian kinerja unit kerja di bawahnya.

Pasal 23

Penilaian capaian kinerja unit kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dan capaian kinerja Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dilaksanakan oleh unit kerja yang menangani perencanaan program dan anggaran, dan ditetapkan oleh Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional.

BAB IV PENILAIAN DAN PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA

Bagian Kesatu Penilaian Tunjangan Kinerja

Pasal 24

Penilaian terhadap capaian sasaran kinerja Pegawai dan kinerja integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a dan huruf c, serta capaian kinerja unit kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b, dilakukan setiap semester dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. penilaian semester I dilakukan pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus, untuk diberlakukan pada bulan September sampai dengan bulan Februari tahun berikutnya; dan
- b. penilaian semester II dilakukan pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari, untuk diberlakukan pada bulan Maret sampai dengan bulan Agustus tahun berjalan.

Pasal 25

Penilaian terhadap kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b dilakukan setiap akhir bulan.

Pasal 26

Penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dan Pasal 25 tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 27

- (1) Pejabat atau Pegawai yang bertanggung jawab menangani tata usaha kepegawaian pada unit kerja membuat dan menyampaikan rekapitulasi kehadiran Pegawai dan daftar potongan Tunjangan Kinerja kepada Pengolah Daftar Gaji paling lambat tanggal 10 (sepuluh) pada bulan berikutnya menggunakan format yang tercantum

dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

- (2) Pengolah Daftar Gaji membuat daftar Rincian Pembayaran Tunjangan Kinerja berdasarkan rekapitulasi kehadiran Pegawai dan daftar potongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menggunakan format yang tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Bagian Kedua

Pembayaran Tunjangan Kinerja

Pasal 28

Pembayaran Tunjangan Kinerja dilaksanakan paling cepat tanggal 15 (lima belas) pada bulan berikutnya oleh unit kerja yang bertugas menangani pembayaran Tunjangan Kinerja di Badan Tenaga Nuklir Nasional, kecuali untuk bulan Desember pembayaran dilaksanakan paling lambat tanggal 31 Desember.

BAB V

PENGAWASAN

Pasal 29

Pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Badan ini dilakukan oleh unit kerja yang bertugas melakukan kegiatan pengawasan.

BAB VI KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 30

- (1) Pegawai yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan mendapatkan tunjangan profesi maka Tunjangan Kinerja dibayarkan sebesar selisih antara Tunjangan Kinerja pada kelas jabatannya dengan tunjangan profesi pada jenjangnya setelah dikurangi pajak penghasilan.
- (2) Dalam hal tunjangan profesi yang diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih besar dari Tunjangan Kinerja pada kelas jabatannya, yang dibayarkan yaitu tunjangan profesi pada jenjangnya.

Pasal 31

- (1) Pegawai yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan sebagai PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, karena terkena kasus hukum, dan/atau dilakukan penahanan oleh pihak yang berwajib tidak diberikan Tunjangan Kinerja terhitung sejak ditetapkannya keputusan pemberhentian sementara atau dinonaktifkan.
- (2) Terhadap Pegawai yang terkena kasus hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah dinyatakan tidak bersalah melalui putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, Tunjangan Kinerja yang diberhentikan dapat dibayarkan kembali terhitung sejak ditetapkan keputusan pengaktifan kembali.

Pasal 32

Pegawai yang sedang mengajukan upaya hukum banding administratif atau gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara terhadap Keputusan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat dapat diberikan Tunjangan Kinerja apabila yang bersangkutan diizinkan melaksanakan tugas oleh Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Pada saat Peraturan Badan ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional Nomor 14 Tahun 2015 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Badan Tenaga Nuklir Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1696), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 34

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 25 Februari 2019
Plt. KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

-ttd-

FALCONI MARGONO SUTARTO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 1 Maret 2019

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

-ttd-

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2019 NOMOR 235

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BIRO HUKUM, HUBUNGAN MASYARAKAT,
DAN KERJA SAMA,



EKO MADI PARMANTO

LAMPIRAN I
PERATURAN BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1 TAHUN 2019
TENTANG TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI BADAN
TENAGA NUKLIR NASIONAL

TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL

No	Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan	
		Angka	Terbilang
1	2	3	4
1	17	Rp33.240.000,00	tiga puluh tiga juta dua ratus empat puluh ribu rupiah
2	16	Rp27.577.500,00	dua puluh tujuh juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu lima ratus rupiah
3	15	Rp19.280.000,00	sembilan belas juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah
4	14	Rp17.064.000,00	tujuh belas juta enam puluh empat ribu rupiah
5	13	Rp10.936.000,00	sepuluh juta sembilan ratus tiga puluh enam ribu rupiah
6	12	Rp9.896.000,00	sembilan juta delapan ratus sembilan puluh enam ribu rupiah
7	11	Rp8.757.600,00	delapan juta tujuh ratus lima puluh tujuh ribu enam ratus rupiah
8	10	Rp5.979.200,00	lima juta sembilan ratus tujuh puluh sembilan ribu dua ratus rupiah
9	9	Rp5.079.200,00	lima juta tujuh puluh sembilan ribu dua ratus rupiah
10	8	Rp4.595.150,00	empat juta lima ratus sembilan puluh lima ribu seratus lima puluh rupiah
11	7	Rp3.915.950,00	tiga juta sembilan ratus lima belas ribu sembilan ratus lima puluh rupiah
12	6	Rp3.510.400,00	tiga juta lima ratus sepuluh ribu empat ratus rupiah
13	5	Rp3.134.250,00	tiga juta seratus tiga puluh empat ribu dua ratus

			lima puluh rupiah
14	4	Rp2.985.000,00	dua juta sembilan ratus delapan puluh lima ribu rupiah
15	3	Rp2.898.000,00	dua juta delapan ratus sembilan puluh delapan ribu rupiah
16	2	Rp2.708.250,00	dua juta tujuh ratus delapan ribu dua ratus lima puluh rupiah
17	1	Rp2.531.250,00	dua juta lima ratus tiga puluh satu ribu dua ratus lima puluh rupiah

Plt. KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

-ttd-

FALCONI MARGONO SUTARTO

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BIRO HUKUM, HUBUNGAN MASYARAKAT,
DAN KERJA SAMA,


EKO MADI PARMANTO

LAMPIRAN II
PERATURAN BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1 TAHUN 2019
TENTANG TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI
BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL

FORMAT DAFTAR HADIR*)

BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL						
DAFTAR HADIR						
Nama :						
NIP :						
Unit Kerja :						
No.	Tanggal	Kedatangan		Kepulangan		Keterangan
		Jam	Tanda Tangan	Jam	Tanda Tangan	
.....20						
(Atasan Langsung)						
.....						
(NIP)						

Plt. KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

-ttd-

FALCONI MARGONO SUTARTO

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BIRO HUKUM, HUBUNGAN MASYARAKAT,
DAN KERJA SAMA,


EKO MADI PARMANTO

LAMPIRAN III
PERATURAN BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1 TAHUN 2019
TENTANG TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI
BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL

PENILAIAN TUNJANGAN KINERJA

A. Komponen pemberian Tunjangan Kinerja

Tabel 1 Persentase Komponen Kinerja

Nama Komponen	Persentase terhadap Total			
Komponen Kinerja (KK)				100%
➤ Kinerja Individu (KI) → 75% KK			75%	
○ Capaian SKP → 50% KI		37,50%		
○ Kehadiran → 25% KI		18,75%		
○ Integritas (I) → 25% KI		18,75%		
• Perilaku → 60% I	11,25%			
• Upacara Bendera → 8% I	1,50%			
• Ketaatan pelaporan LHKASN/LHKPN → 32% I	6,00%			
➤ Kinerja Unit Kerja (KU) → 25% KK			25%	

1. Penilaian Kinerja Individu

Penilaian Kinerja Individu terdiri dari:

- a. Penilaian capaian sasaran kerja Pegawai ditentukan sebagai berikut:

Tabel 2 (Kelas Jabatan ≥ 13)

No.	Nilai Capaian Sasaran Kerja Pegawai (x)	Skor Capaian Sasaran Kerja Pegawai	Pengurangan karena Unsur Capaian Sasaran Kerja Pegawai (%)	Pengurangan Tunjangan Keseluruhan 37,5% x (4) (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	$x \geq 91$	100	0	0
2.	$81 \leq x < 91$	90	10	3,75

3.	$71 \leq x < 81$	80	20	7,50
4.	$61 \leq x < 71$	60	40	15,00
5.	$51 \leq x < 61$	40	60	22,50
6.	$x < 51$	0	100	37,50

Tabel 3 ($11 \leq \text{Kelas Jabatan} \leq 12$)

No.	Nilai Capaian Sasaran Kerja Pegawai (x)	Skor Capaian Sasaran Kerja Pegawai	Pengurangan karena Unsur Capaian Sasaran Kerja Pegawai (%)	Pengurangan Tunjangan Keseluruhan $37,5\% \times (4)$ (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	$x \geq 88$	100	0	0
2.	$81 \leq x < 88$	90	10	3,75
3.	$71 \leq x < 81$	80	20	7,50
4.	$61 \leq x < 71$	60	40	15,00
5.	$51 \leq x < 61$	40	60	22,50
6.	$x < 51$	0	100	37,50

Tabel 4 ($9 \leq \text{Kelas Jabatan} \leq 10$)

No.	Nilai Capaian Sasaran Kerja Pegawai (x)	Skor Capaian Sasaran Kerja Pegawai	Pengurangan karena Unsur Capaian Sasaran Kerja Pegawai (%)	Pengurangan Tunjangan Keseluruhan $37,5\% \times (4)$ (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	$x \geq 86$	100	0	0
2.	$81 \leq x < 86$	90	10	3,75
3.	$71 \leq x < 81$	80	20	7,50
4.	$61 \leq x < 71$	60	40	15,00
5.	$51 \leq x < 61$	40	60	22,50
6.	$x < 51$	0	100	37,50

Tabel 5 (Kelas Jabatan ≤ 8)

No.	Nilai Capaian Sasaran Kerja Pegawai (x)	Skor Capaian Sasaran Kerja Pegawai	Pengurangan karena Unsur Capaian Sasaran Kerja Pegawai (%)	Pengurangan Tunjangan Keseluruhan 37,5% x (4) (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	$x \geq 83$	100	0	0
2.	$81 \leq x < 83$	90	10	3,75
3.	$71 \leq x < 81$	80	20	7,50
4.	$61 \leq x < 71$	60	40	15,00
5.	$51 \leq x < 61$	40	60	22,50
6.	$x < 51$	0	100	37,50

b. Penilaian Kehadiran

Penilaian tunjangan kinerja dari komponen kehadiran dilakukan berdasarkan kehadiran Pegawai dikurangi dengan ketidakhadiran dalam jam kerja, dengan perhitungan pengurangan Tunjangan Kinerja sebagai berikut:

Tabel 6 Penilaian Kehadiran

No	Jenis Ketidakhadiran	Pengurangan karena unsur kehadiran (%)	Pengurangan terhadap Tunjangan Keseluruhan 18,75% x (3) (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Cuti Sakit Rawat Jalan	2% per hari	0,3750 % per hari
2.	Cuti Sakit Rawat Inap	1% per hari	0,1875 % per hari
3.	Cuti Melahirkan untuk kelahiran anak pertama dan kedua	1% per hari	0,1875 % per hari
4.	Cuti Melahirkan untuk kelahiran anak ketiga dan seterusnya	3% per hari	0,5625 % per hari
5.	Cuti Besar	3% per hari	0,5625 % per hari
6.	Cuti karena Alasan Penting	3% per hari	0,5625 % per hari

7.	Tidak masuk kerja dengan atau tanpa keterangan	5% per hari	0,9375 % per hari
8.	Terlambat datang, meninggalkan kantor sementara, dan pulang sebelum waktunya	0,012% per menit	0,00225 % per menit

c. Penilaian Komponen Integritas

Integritas Pegawai dihitung berdasarkan penilaian perilaku, penilaian ketaatan mengikuti Upacara Bendera dan ketaatan menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara atau Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara. Penilaian Tunjangan Kinerja dari komponen integritas bagi Pegawai dihitung berdasarkan:

1) Penilaian perilaku sebagai berikut:

Tabel 7 Penilaian Perilaku

No.	Nilai Perilaku (x)	Skor	Pengurangan karena unsur Perilaku (%)	Pengurangan Tunjangan Keseluruhan 11,25% x (4) (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	$x \geq 83$	100	0	0
2.	$80 \leq x < 83$	90	10	1,125
3.	$76 \leq x < 80$	80	20	2,250
4.	$71 \leq x < 76$	60	40	4,500
5.	$65 \leq x < 71$	40	60	6,750
6.	$x < 65$	0	100	11,25

2) Penilaian ketaatan mengikuti Upacara Bendera sebagai berikut:

Rumus 1: Jumlah Upacara Bendera pada satu semester > 0

Nilai Upacara Bendera	=	$\frac{\text{Jumlah kehadiran pada Upacara Bendera}}{\text{Jumlah Upacara Bendera pada satu semester}} \times 100\%$
-----------------------	---	--

Rumus 2: Jumlah Upacara Bendera pada satu semester = 0

Nilai	=
Upacara	100%
Bendera	

Pengurangan tunjangan keseluruhan karena unsur ketaatan mengikuti Upacara Bendera dihitung dengan rumus:

(%) Pengurangan tunjangan keseluruhan	=	1,5% x (100% - nilai Upacara Bendera)
---	---	--

Contoh perhitungan:

Dalam 1 semester ada 4 kali Upacara Bendera

No.	Jumlah Kehadiran Upacara Bendera	Nilai Upacara Bendera	Pengurangan karena unsur Upacara Bendera (%)	Pengurangan Tunjangan Keseluruhan 1,5% x (4) (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	4	4/4=100	0	0
2.	3	3/4=75	25	0,375
3.	2	2/4=50	50	0,750
4.	1	1/4=25	75	1,125
5	0	0/4=0	100	1,500

- 3) Ketaatan menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara atau Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dengan nilai 6% (32% x bobot nilai komponen integritas sebesar 25% x bobot kinerja individu sebesar 75%) jika menyampaikan dan 0% jika tidak menyampaikan.

2. Penilaian capaian kinerja unit kerja ditentukan sebagai berikut:

Perhitungan kinerja unit kerja dihitung berdasarkan Output Kegiatan selain Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dan Belanja Pegawai. Bobot penilaian capaian kinerja unit kerja berdasarkan:

- 1) Persentase Capaian Fisik (50%)

Dihitung dengan membandingkan antara realisasi fisik kegiatan dan target fisik kegiatan unit kerja.

2) Persentase Kinerja Anggaran (30%)

Dihitung dengan membandingkan antara realisasi kinerja anggaran dan target kinerja anggaran unit kerja.

3) Persentase Kepatuhan Waktu Penyampaian Laporan (20%)

Dihitung dengan membandingkan antara batas waktu penyampaian laporan dengan realisasi waktu penyampaian laporan. Laporan yang dimaksud adalah laporan capaian fisik bulanan, laporan *progress* penetapan kinerja, laporan triwulanan, laporan tahunan, dan laporan akuntabilitas kinerja.

Tabel 8 Skor Kepatuhan Penyampaian Laporan

No.	Waktu Penyampaian Laporan	Skor Capaian Kepatuhan Waktu Penyampaian Laporan
(1)	(2)	(3)
1.	Tepat waktu	100
2.	Terlambat 1 hari	90
3.	Terlambat 2-3 hari	80
4.	Terlambat 4-5 hari	60
5.	Terlambat 6-7 hari	40
6.	Terlambat lebih dari 7 hari	0

Tabel 9 Penilaian Kinerja Unit Kerja

No.	Nilai Capaian Kinerja Unit Kerja (x)	Skor Capaian Kinerja Unit Kerja	Pengurangan karena Unsur Capaian Kinerja Unit Kerja (dalam %)	Pengurangan Tunjangan Keseluruhan 25% x (4) (dalam %)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	$x \geq 93$	100	0	0
2.	$83 \leq x < 93$	90	10	2,50
3.	$71 \leq x < 83$	80	20	5,00
4.	$61 \leq x < 71$	60	40	10,00
5.	$51 \leq x < 61$	40	60	15,00
6.	$x < 51$	0	100	25,00

Tabel 10 Contoh Penilaian Kinerja Unit Kerja

Unit Kerja	Penilaian Capaian Fisik (50%)			Penilaian Kinerja Anggaran (30%)			Penilaian Kepatuhan Penyampaian Laporan (20%)	Kinerja Unit Kerja	
	Target	Realisasi	Capaian Fisik	Target	Realisasi	Kinerja Anggaran		Nilai 0,5x(4)+ 0,3x(7)+ 0,2x(8)	Skor
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Unit Kerja “A”	80%	75%	93,75%	57,71 %	55,61%	96,36%	(Tepat waktu) 100	95,78	100
Unit kerja “B”	100%	90%	90%	100%	93%	93%	(Terlambat 2 hari) 80	88,90	90

Keterangan:

Kolom 4:	$\% \text{ Capaian Fisik (CF)} = \frac{\text{Realisasi CF}}{\text{Target CF}} \times 100\%$
Kolom 7:	$\% \text{ Kinerja Anggaran (KA)} = \frac{\text{Realisasi KA}}{\text{Target KA}} \times 100\%$
Kolom 8:	Nilai Kepatuhan Waktu Penyampaian Laporan (KWPL) hasil konversi seperti pada Tabel 8
Kolom 9:	Nilai Kinerja Unit Kerja = (50% x CF) + (30% x KA) + (20% x KWPL)
Kolom 10:	Lihat konversi skor pada Tabel 9

Capaian kinerja Jabatan Unit Kerja Sestama dan Deputi dinilai berdasarkan rata-rata capaian kinerja unit kerja di bawahnya. Sebagai contoh, andaikan unit kerja Deputi X terdiri dari 5 unit kerja A, B, C, D, E. Nilai Kinerja masing-masing unit kerja seperti tertampil pada Tabel 11.

Tabel 11 Contoh Perhitungan Penilaian Kinerja Unit Kerja
Sestama/Deputi

Unit Kerja	Nilai Kinerja Unit Kerja
(1)	(2)
Unit Kerja A	95,78
Unit kerja B	88,90
Unit Kerja C	93,50
Unit Kerja D	93,65
Unit Kerja E	94,50
Rata-rata	93,27

Berdasarkan Konversi skor pada Tabel 9, maka unit kerja Deputi X mendapatkan skor 100.

B. RUMUS PENILAIAN TUNJANGAN KINERJA

Tunjangan Kinerja (TK) yang diterima Pegawai merupakan hasil perkalian dari nilai total komponen tunjangan kinerja (KTK) dengan besaran tunjangan kinerja (BTK) pada kelas jabatannya, sebagai berikut:

$$TK = KTK \times BTK$$

Nilai total komponen tunjangan kinerja (KTK) merupakan akumulasi dari hasil perkalian persentase Kinerja Individu (75%) dengan unsur Kinerja Individu (KI) dan hasil perkalian persentase kinerja unit kerja (25%) dengan unsur kinerja unit kerja (KU) sebagai berikut:

$$KTK = (0,75 \times KI) + (0,25 \times KU)$$

atau

$$KTK = 100\% - \text{Persentase Pengurangan TK}$$

Contoh:

1. Sdr. Firmansyah NIP:197003061990031002 bekerja pada unit kerja UK_A dengan kelas jabatan 9. Pada Semester I (Januari-Juni) tahun 2019 telah dilakukan penilaian kinerja unit kerja UK_A dengan nilai 93, penilaian SKP individu Sdr. Firmansyah 90, dan nilai perilaku 85. Pada Semester tersebut ada 3 kali upacara, Sdr. Firmansyah selalu mengikuti upacara. Sdr. Firmansyah juga telah mengisi LHKASN. Waktu penilaian Semester I dilakukan pada Bulan Juli-Agustus 2019. Berdasarkan kasus tersebut maka perhitungan persentase pengurangan (di luar kehadiran) untuk Sdr. Firmansyah selama 6

bulan berikutnya dari September 2019 - Februari 2020 sebagai berikut:

No	Komponen Nilai	Nilai	Skor Komponen	% Potongan	% Bobot Komponen	% Pengurangan Tunjangan Kinerja
1.	Nilai SKP	90	100	0 %	37,5 %	0 %
2.	Integritas				18,75 %	0 %
	Nilai Perilaku	85	100	0 %	11,25 %	0 %
	Upacara bendera	3 kali	$(3/3) \times 100 = 100$	0 %	1,5 %	0 %
	LHKASN	melapor	100	0 %	6 %	0 %
3.	Kinerja Unit Kerja A	93	100	0 %	25 %	0 %

- a. Penghitungan Pengurangan Tunjangan Kinerja Sdr. Firmansyah bulan September 2019

Andaikan pada bulan September 2019 Sdr. Firmansyah tidak masuk kerja selama 1 hari tanpa keterangan, cuti sakit rawat jalan selama 2 hari, maka berdasarkan tabel 6 pengurangan tunjangan kinerja karena komponen kehadiran sebagai berikut:

No	Jenis Ketidakhadiran	Jumlah	% Pengurangan karena unsur kehadiran	% Pengurangan terhadap Tunjangan Keseluruhan $18,75\% \times (4)$	% Pengurangan dalam 1 bulan $(3) \times (5)$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Cuti Sakit Rawat Jalan	2 hari	2% per hari	0,3750% per hari	0,7500 %
2.	Tidak masuk kerja dengan atau tanpa keterangan	1 hari	5% per hari	0,9375% per hari	0,9375 %
% Pengurangan Komponen Kehadiran (PPKA)					1,6875 %

Jika PPTK = Persentase Pengurangan Tunjangan Kinerja, maka

$PPTK = PP \text{ Kinerja Individu} + PP \text{ Kinerja Unit Kerja}$

$PPTK = (PP \text{ SKP} + PP \text{ Kehadiran} + PP \text{ Integritas}) + PP \text{ Unit Kerja}$

Untuk kasus Tunjangan Sdr. Firmansyah pada bulan September 2019 di atas, maka

$$\text{PPTK} = (0\% + 1,6875 + 0\%) + 0\% = 1,6875\%$$

Tunjangan untuk kelas jabatan 9 adalah Rp. 5.079.200. Jadi tunjangan yang diterima Sdr. Firmansyah pada bulan September 2019 adalah:

$$\text{TK} = \text{KTK} \times \text{BTK}$$

$$= (100\% - 1,6875\%) \times \text{Rp. } 5.079.200$$

$$= 98,3125\% \times \text{Rp. } 5.079.200$$

$$= \text{Rp. } 4.993.488,5$$

- b. Penghitungan Pengurangan Tunjangan Kinerja Sdr. Firmansyah bulan Oktober 2019

Andaikan pada bulan Oktober 2019 Sdr. Firmansyah cuti karena alasan penting selama 1 hari, cuti sakit rawat inap selama 3 hari, terlambat datang dan pulang sebelum waktunya selama 150 menit, maka berdasarkan tabel 6 pengurangan tunjangan kinerja karena komponen kehadiran sebagai berikut:

No	Jenis Ketidakhadiran	Jumlah	% Pengurangan karena unsur kehadiran	% Pengurangan terhadap Tunjangan Keseluruhan 18,75% x (4)	% Pengurangan dalam 1 bulan (3) x (5)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Cuti karena Alasan Penting	1 hari	3% per hari	0,5625% per hari	0,5625 %
2.	Cuti Sakit Rawat Inap	3 hari	1% per hari	0,1875% per hari	0,5625 %
3.	Terlambat datang, meninggalkan kantor sementara, dan pulang sebelum waktunya	150 menit	0,012% per menit	0,00225% per menit	0,3375 %
% Pengurangan Komponen Kehadiran (PPKA)					1,4625 %

Untuk kasus Tunjangan Sdr. Firmansyah pada bulan Oktober 2019 di atas, maka

$$\text{PPTK} = \text{PPKinerjaIndividu} + \text{PPKinerjaUnitKerja}$$

$$\text{PPTK} = (\text{PPSKP} + \text{PPKehadiran} + \text{PPIntegritas}) + \text{PPKU}$$

$$\text{PPTK} = (0\% + 1,4625\% + 0\%) + 0\% = 1,4625\%$$

Tunjangan untuk kelas jabatan 9 adalah Rp. 5.079.200. Jadi tunjangan yang diterima Sdr. Firmansyah pada bulan Oktober 2019 adalah:

$$\text{TK} = \text{KTK} \times \text{BTK}$$

$$= (100\% - 1,4625\%) \times \text{Rp. 5.079.200}$$

$$= 98,5375\% \times \text{Rp. 5.079.200}$$

$$= \text{Rp. 5.004.916,7}$$

2. Sdri. Riansari NIP:198008182000032001 bekerja pada unit kerja UK_B dengan kelas jabatan 11. Pada akhir tahun 2019 telah dilakukan penilaian kinerja unit kerja UK_B dengan nilai 90, penilaian SKP individu Sdri. Riansari 87, dan nilai perilaku 80. Pada Semester II (Juli-Desember) 2019 tersebut ada 4 kali upacara, Sdri. Riansari mengikuti upacara 3 kali. Sdri. Riansari juga telah mengisi LHKASN pada tahun berjalan. Waktu penilaian Semester II 2019 dilakukan pada Bulan Januari-Februari 2020. Berdasarkan kasus tersebut maka perhitungan persentase potongan (di luar kehadiran) untuk Sdri. Riansari selama 6 bulan berikutnya dari Maret 2020-Agustus 2020 sebagai berikut:

No	Komponen Nilai	Nilai	Skor Komponen	% Potongan	% Bobot Komponen	% Pengurangan Tunjangan Kinerja
1.	Nilai SKP	87	90	10 %	37,5 %	3,75 %
2.	Integritas				18,75 %	1,5 %
	Nilai Perilaku	80	90	10 %	11,25 %	1,125 %
	Upacara Bendera	3 kali	$(3/4) \times 100 = 75$	25 %	1,5 %	0,375 %
	LHKASN	melapor	100	0 %	6 %	0 %
3.	Kinerja Unit Kerja B	90	90	10 %	25 %	2,5 %

- a. Penghitungan Pengurangan Tunjangan Kinerja Sdri. Riansari bulan Maret 2020

Andaikan pada bulan Maret 2020 Sdri. Riansari tidak masuk kerja selama 2 hari tanpa keterangan, cuti melahirkan anak kedua selama 10 hari, maka berdasarkan tabel 6 pengurangan tunjangan kinerja karena komponen kehadiran sebagai berikut:

No	Jenis Ketidakhadiran	Jumlah	% Pengurangan karena unsur kehadiran	% Pengurangan terhadap Tunjangan Keseluruhan 18,75% x (4)	% Pengurangan dalam 1 bulan (3) x (5)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Cuti Melahirkan untuk kelahiran anak pertama dan kedua	10 hari	1% per hari	0,1875% per hari	1,875 %
2.	Tidak masuk kerja dengan atau tanpa keterangan	2 hari	5% per hari	0,9375% per hari	1,875 %
% Pengurangan Komponen Kehadiran (PPKA)					3,75 %

Jika PPTK = Persentase Pengurangan Tunjangan Kinerja, maka

$$\text{PPTK} = \text{PPKinerjaIndividu} + \text{PPKinerjaUnitKerja}$$

$$\text{PPTK} = (\text{PPSKP} + \text{PPKehadiran} + \text{PPIntegritas}) + \text{PPKU}$$

Untuk kasus Tunjangan Sdri. Riansari pada bulan Maret 2020 di atas, maka

$$\text{PPTK} = (3,75\% + 3,75\% + 1,5\%) + 2,5\% = 11,5\%$$

Tunjangan untuk kelas jabatan 11 adalah Rp. 8.757.600. Jadi tunjangan yan diterima Sdri. Riansari pada bulan Maret 2020 adalah:

$$\text{TK} = \text{KTK} \times \text{BTK}$$

$$= (100\% - 11,5\%) \times \text{Rp. } 8.757.600$$

$$= 88,5\% \times \text{Rp. } 8.757.600$$

$$= \text{Rp. } 7.750.476$$

b. Penghitungan Pengurangan Tunjangan Kinerja Sdri. Riansari bulan April 2020

Andaikan pada bulan April 2020 Sdri. Riansari cuti karena alasan penting selama 1 hari, cuti sakit rawat jalan selama 3 hari, terlambat datang dan pulang sebelum waktunya selama 300 menit, maka berdasarkan tabel 6 pengurangan tunjangan kinerja karena komponen kehadiran sebagai berikut:

No	Jenis Ketidakhadiran	Jumlah	% Pengurangan karena unsur kehadiran	% Pengurangan terhadap Tunjangan Keseluruhan 18,75% x (4)	% Pengurangan dalam 1 bulan (3) x (5)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Cuti karena Alasan Penting	1 hari	3% per hari	0,5625% per hari	0,5625 %
2.	Cuti Sakit Rawat Jalan	3 hari	2% per hari	0,375% per hari	1,125 %
3.	Terlambat datang, meninggalkan kantor sementara, dan pulang sebelum waktunya	300 menit	0,012% per menit	0,00225% per menit	0,675 %
% Pengurangan Komponen Kehadiran (PPKA)					2,3625 %

Untuk kasus Tunjangan Sdri. Riansari pada bulan April 2020 di atas, maka

$$\text{PPTK} = \text{PPKinerjaIndividu} + \text{PPKinerjaUnitKerja}$$

$$\text{PPTK} = (\text{PPSKP} + \text{PPKehadiran} + \text{PPIntegritas}) + \text{PPKU}$$

$$\text{PPTK} = (3,75\% + 2,3625\% + 1,5\%) + 2,5\% = 11,5\%$$

Tunjangan untuk kelas jabatan 11 adalah Rp. 8.757.600. Jadi tunjangan yang diterima Sdri. Riansari pada bulan April 2020 adalah:

$$\text{TK} = \text{KTK} \times \text{BTK}$$

$$= (100\% - 10,1125\%) \times \text{Rp. 8.757.600}$$

$$\begin{aligned} &= 89,8875\% \times \text{Rp. } 8.757.600 \\ &= \text{Rp. } 7.871.987,7 \end{aligned}$$

Plt. KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

-ttd-

FALCONI MARGONO SUTARTO

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BIRO HUKUM, HUBUNGAN MASYARAKAT,
DAN KERJA SAMA,



EKO MADI PARMANTO

[illegible]

Petunjuk Pengisian kolom:

- (1) : diisi nomor urut (1 pegawai 1 nomor urut).
- (2) : diisi Nama, Nip, Status PNS/CPNS pegawai (1 pegawai 1 data).
- (3) : diisi Nama Jabatan dan TMT (jika ada perubahan jabatan pegawai bukan di awal bulan, diisi lebih dari satu data).
- (4) : diisi Kelas Jabatan (jika ada perubahan kelas jabatan pegawai bukan di awal bulan, diisi lebih dari satu data).
- (5) : a. kotak atas diisi kumulatif menit keterlambatan (TL) selama 1 (satu) bulan.
b. kotak bawah diisi persentase potongan sesuai isian pada 5.a.
- (6) : a. kotak atas diisi kumulatif menit keluar sementara (KS) selama 1 (satu) bulan.
b. kotak bawah diisi persentase potongan sesuai isian pada 6.a.
- (7) : a. kotak atas diisi kumulatif menit pulang sebelum waktu (PSW) selama 1 (satu) bulan.
b. kotak bawah diisi persentase potongan sesuai isian pada 7.a.
- (8) : a. kotak atas diisi banyak hari tidak masuk kerja dengan atau tanpa keterangan selama 1 (satu) bulan.
b. kotak bawah diisi persentase potongan sesuai isian pada 8.a.
- (9) : a. kotak atas diisi jumlahan isian pada 5.a, 6.a, 7.a, dan 8.a.
b. kotak bawah diisi jumlahan isian pada 5.b, 6.b, 7.b, dan 8.b.
- (10) : a. kotak atas diisi banyak hari Cuti Tahunan (CT) selama 1 (satu) bulan.
b. kotak bawah diisi persentase sesuai isian pada 10.a.
- (11) : a. kotak atas diisi banyak hari Cuti Besar (CB) selama 1 (satu) bulan.
b. kotak bawah diisi persentase potongan sesuai isian pada 11.a.
- (12) : a. kotak atas diisi banyak hari Cuti Sakit dengan Rawat Inap (CSRI) selama 1 (satu) bulan.
b. kotak bawah diisi persentase potongan sesuai isian pada 12.a.
- (13) : a. kotak atas diisi banyak hari Cuti Sakit dengan Rawat Jalan (CSRJ) selama 1 (satu) bulan.
b. kotak bawah diisi persentase potongan sesuai isian pada 13.a.
- (14) : a. kotak atas diisi banyak hari Cuti Melahirkan (CM) untuk kelahiran anak pertama dan anak kedua selama 1 (satu) bulan.
b. kotak bawah diisi persentase potongan sesuai isian pada 14.a.

- (15) : a. kotak atas diisi banyak hari Cuti Melahirkan (CM) untuk kelahiran anak ketiga selama 1 (satu) bulan.
b. kotak bawah diisi persentase potongan sesuai isian pada 15.a.
- (16) : a. kotak atas diisi banyak hari Cuti karena Alasan Penting (CAP) selama 1 (satu) bulan.
b. kotak bawah diisi persentase potongan sesuai isian pada 16.a.
- (17) : a. kotak atas diisi banyak hari Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN) selama 1 (satu) bulan.
b. kotak bawah diisi persentase potongan sesuai isian pada 17.a.
- (18) : Jumlahan dari isian pada 9.b, kolom 10.b, kolom 11.b, kolom 12.b, kolom 13.b, kolom 14.b, kolom 15.b, kolom 16.b, dan kolom 17.b.

Plt. KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

-ttd-

FALCONI MARGONO SUTARTO

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BIRO HUKUM, HUBUNGAN MASYARAKAT,
DAN KERJA SAMA,



SATUAN KERJA :

BULAN/TAHUN :

[illegible]

Petunjuk Pengisian:

- (1) : diisi nomor urut (1 pegawai 1 nomor urut)
- (2) : diisi nama pegawai
- (3) : diisi NIP pegawai
- (4) : diisi status pegawai (PNS/CPNS/TB)
- (5) : diisi jabatan dan TMT jabatan
- (6) : diisi kelas jabatan (*grade*)
- (7) : diisi nilai tunjangan kinerja
- (8) : diisi nilai tunjangan pajak
- (9) : dijumlahkan dari kolom (7) dan kolom (8)
- (10) : diisi nilai potongan pajak tunjangan kinerja
- (11) : diisi persentase potongan yang disebabkan unsur kinerja unit kerja dalam 1 (satu) semester
- (12) : diisi persentase potongan yang disebabkan unsur capaian SKP dalam 1 (satu) semester
- (13) : diisi persentase potongan yang disebabkan unsur kehadiran pegawai dalam 1 (satu) bulan
- (14) : diisi persentase potongan yang disebabkan unsur perilaku pegawai dalam 1 (satu) semester
- (15) : diisi persentase potongan yang disebabkan unsur ketaatan pegawai mengikuti upacara dalam 1 (satu) semester
- (16) : diisi persentase potongan yang disebabkan unsur ketaatan pegawai menyampaikan LHKASN/LHKPN dalam 1 (satu) semester
- (17) : diisi total persentase potongan tertimbang dari komponen kinerja unit kerja dan kinerja individu dengan rumus $\text{Persentase potongan} = (0,75 \times \text{persentase potongan kinerja individu}) + (0,25 \times \text{persentase potongan kinerja unit kerja})$
- (18) : diisi nilai rupiah potongan dengan rumus kolom (7) dikalikan kolom (17)

- (19) : diisi jumlahan dari kolom (10) dan kolom (18)
(20) : diisi pengurangan dari kolom (9) dan kolom (19)

Plt. KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

-ttt-

FALCONI MARGONO SUTARTO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM, HUBUNGAN MASYARAKAT,
DAN KERJA SAMA,

