



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1199, 2012

**BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL.
Tunjangan Kinerja. Pelaksanaan.**

**PERATURAN KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 7 TAHUN 2012**

TENTANG

**PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a.** bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 9 Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 6 Tahun 2012 tentang Jabatan dan Kelas Jabatan Serta Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal, perlu diatur pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal;
- b.** bahwa sehubungan dengan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal;
- Mengingat : 1.** Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun

- 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4724);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3093);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
 5. 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);
 6. Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2007 tentang Badan Koordinasi Penanaman Modal sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2012 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 210);
 7. Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2012 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 244);
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Tunjangan Kinerja;
 9. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 90/SK/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Koordinasi Penanaman Modal sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 1 Tahun 2011;

10. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 2 Tahun 2011 tentang Pola Pembinaan dan Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Badan Koordinasi Penanaman Modal;
11. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 9 Tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai Badan Koordinasi Penanaman Modal;
12. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 6 Tahun 2012 tentang Jabatan dan Kelas Jabatan Serta Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL TENTANG PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini, yang dimaksud dengan:

1. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan yang pelaksanaannya sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2012 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal.
2. Pegawai di lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal adalah Pegawai Negeri dan Pegawai lainnya yang berdasarkan Keputusan Pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal.
3. Jam Kerja adalah waktu kerja yang berlaku di lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal.
4. Alasan Yang Sah adalah alasan yang dapat dipertanggungjawabkan yang disampaikan secara tertulis dan dituangkan dalam surat permohonan izin/pemberitahuan serta disetujui oleh pejabat yang berwenang sesuai ketentuan yang diatur dalam Peraturan ini.

Pasal 2

Ketentuan dalam Peraturan ini juga berlaku bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal yang telah mendapatkan Surat Keputusan pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

BAB II
KETENTUAN HARI DAN JAM KERJA

Pasal 3

- (1) Pegawai wajib masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan Jam Kerja yang berlaku di lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal sebagai berikut:
 - a Hari Senin – Kamis : pukul 07.30 – 16.00 WIB
Istirahat : pukul 12.00 – 13.00 WIB
 - b Hari Jumat : pukul 07.30 – 16.30 WIB
Istirahat : pukul 11.30 – 13.00 WIB
 - c Jumlah waktu keterlambatan yang dapat digantikan paling lama 30 (tiga puluh) menit terhitung sejak jam masuk kerja pada hari yang sama.
- (2) Penggantian jumlah waktu keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c sama dengan jumlah waktu keterlambatan pada hari yang sama.
- (3) Kehadiran dan kepulangan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan pengisian daftar hadir elektronik sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada saat masuk dan pada saat pulang kerja.
- (4) Pengisian daftar hadir dapat dilakukan secara manual dalam hal:
 - a. sistem kehadiran elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengalami kerusakan/tidak berfungsi;
 - b. pegawai belum terdaftar dalam sistem kehadiran secara elektronik;
 - c. sidik jari tidak terekam dalam sistem kehadiran elektronik; atau
 - d. terjadi keadaan kahar (*force majeure*).
- (5) Keadaan kahar (*force majeure*) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d merupakan suatu kejadian yang terjadi di luar kemampuan dan kendali manusia dan tidak dapat dihindarkan berupa bencana alam dan kerusakan sehingga suatu kegiatan tidak dapat dilakukan atau tidak dapat dilakukan sebagaimana mestinya.

BAB III
PELANGGARAN JAM KERJA

Pasal 4

- (1) Pegawai dinyatakan melanggar Jam Kerja apabila tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, tidak berada di tempat tugas, tidak mengganti waktu keterlambatan, dan/atau tidak mengisi daftar hadir, tanpa Alasan Yang Sah.

- (2) Pegawai tidak dinyatakan melanggar Jam Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila ketidakhadiran, keterlambatan masuk kerja, pulang sebelum waktunya, tidak berada di tempat tugas, tidak mengganti waktu keterlambatan, dan/atau tidak mengisi daftar hadir, dengan menggunakan Alasan Yang Sah.
- (3) Alasan Yang Sah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dituangkan dalam surat permohonan izin/pemberitahuan yang disetujui oleh:
 - a. Pejabat Eselon I, untuk surat permohonan izin/pemberitahuan yang diajukan oleh Pejabat Eselon II;
 - b. Pejabat Eselon II, untuk surat permohonan izin/pemberitahuan yang diajukan oleh Pejabat Eselon III atau Pejabat Fungsional Tertentu;
 - c. Pejabat Eselon III, untuk surat permohonan izin/pemberitahuan yang diajukan oleh Pejabat Eselon IV; atau
 - d. Pejabat Eselon IV, untuk surat permohonan izin/pemberitahuan yang diajukan oleh Pejabat Fungsional Umum.
- (4) Surat permohonan izin/pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuat sesuai format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- (5) Surat permohonan izin/pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib disampaikan kepada Pejabat yang menangani daftar hadir paling lambat 3 (tiga) hari setelah tanggal terjadinya ketidakhadiran, keterlambatan masuk kerja, pulang sebelum waktunya, tidak berada di tempat tugas, tidak mengganti waktu keterlambatan, dan/atau tidak mengisi daftar hadir.
- (6) Surat permohonan izin/pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang disampaikan lebih dari 3 (tiga) hari dinyatakan tidak berlaku dan dianggap melanggar Jam Kerja.

Pasal 5

- (1) Pegawai yang melanggar Jam Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), dihitung secara kumulatif mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun berjalan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. tidak masuk kerja 1 (satu) hari dihitung sebagai 1 (satu) hari tidak masuk kerja;
 - b. terlambat masuk kerja dan/atau pulang sebelum waktunya dihitung berdasarkan jumlah waktu keterlambatan/pulang sebelum waktunya sesuai ketentuan mengenai hari dan jam kerja;
 - c. tidak berada di tempat tugas dihitung berdasarkan jumlah waktu ketidakberadaan pegawai di tempat tugas yang dibuktikan dengan

surat keterangan dari atasan langsung sesuai format sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini;

- d. tidak mengisi daftar hadir masuk kerja atau pulang kerja juga dihitung sebagai keterlambatan masuk kerja atau pulang sebelum waktunya selama 3 (tiga) jam 45 (empat puluh lima) menit; atau
 - e. bagi yang tidak mengganti waktu keterlambatan penghitungan kumulatif didasarkan pada waktu keterlambatan.
- (2) Penghitungan jumlah waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf c, dan huruf d dilakukan dengan konversi 7 (tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
- (3) Terhadap Pegawai yang melanggar Jam Kerja dan telah memenuhi akumulasi 5 (lima) hari tidak masuk kerja atau lebih, dijatuhi hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 6

Pejabat yang menangani daftar hadir elektronik menyampaikan informasi mengenai akumulasi penghitungan terhadap Pegawai yang melanggar Jam Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) kepada atasan langsung Pegawai yang bersangkutan untuk selanjutnya diproses sesuai dengan ketentuan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil.

BAB IV

PEMOTONGAN TUNJANGAN KINERJA

Pasal 7

- (1) Pemotongan Tunjangan Kinerja diberlakukan kepada:
- a. Pegawai yang tidak masuk kerja atau tidak berada di tempat tugas atau di ruang kerjanya selama 7 (tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit atau lebih dalam sehari;
 - b. Pegawai yang terlambat masuk kerja di atas waktu keterlambatan yang dapat digantikan;
 - c. Pegawai yang pulang sebelum berakhirnya jam kerja;
 - d. Pegawai yang tidak mengganti waktu keterlambatan;
 - e. Pegawai yang tidak mengisi daftar hadir;
 - f. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin; dan/atau
 - g. Pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara dari jabatan negeri.
- (2) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dalam perseratus (%).

Pasal 8

- (1) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 3% (tiga perseratus) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja atau tidak berada di tempat tugas atau di ruang kerjanya selama 7 (tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit atau lebih dalam sehari.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b dan huruf e, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf c dan huruf e, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 9

Pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dihitung secara kumulatif yang dalam 1 (satu) bulan paling banyak sebesar 100% (seratus perseratus).

Pasal 10

Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), bagi Pegawai yang tidak masuk kerja karena:

- a. menjalani cuti tahunan, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol perseratus);
- b. menjalani cuti karena alasan penting, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol perseratus);
- c. menjalani cuti sakit paling lama untuk 3 (tiga) hari kerja berturut-turut, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol perseratus); atau
- d. menjalani cuti bersalin, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol perseratus) untuk 5 (lima) hari pertama cuti.

Pasal 11

- (1) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b hanya diberikan bagi Pegawai yang mengajukan cuti karena alasan penting dengan alasan orang tua/mertua, istri/suami, anak/menantu, atau saudara kandung sakit keras atau meninggal dunia, alasan melakukan pengurusan hak sebagai ahli waris, dan alasan melakukan pernikahan yang pertama.
- (2) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberlakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. paling lama 4 (empat) hari kerja untuk setiap pengajuan cuti karena alasan penting karena orang tua/mertua, istri/suami, anak/menantu, saudara kandung sakit keras atau meninggal dunia dan alasan melakukan pernikahan pertama; atau
 - b. paling lama 3 (tiga) hari kerja untuk setiap pengajuan cuti karena alasan penting karena melakukan pengurusan hak sebagai ahli waris.
- (3) Pegawai yang menjalani cuti karena alasan penting melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pada hari berikutnya dikenakan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 2% (dua perseratus) per hari kerja.

Pasal 12

Pegawai yang sedang menjalani cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c diberlakukan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pegawai yang sakit dengan surat keterangan dokter namun tidak menjalani rawat inap untuk paling lama 3 (tiga) hari kerja, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol perseratus) dan untuk hari berikutnya dikenakan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 2% (dua perseratus) per hari kerja;
- b. Pegawai yang menjalani rawat inap di Puskesmas atau rumah sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan rawat inap dan fotokopi rincian biaya rawat inap dari Puskesmas atau rumah sakit untuk paling lama 20 (dua puluh) hari kerja, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol perseratus) dan untuk hari berikutnya dikenakan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 2% (dua perseratus) per hari kerja;
- c. Pegawai yang menjalani rawat jalan setelah selesai menjalani rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 2% (dua perseratus) per hari kerja;
- d. Pegawai wanita yang mengalami gugur kandungan namun tidak menjalani rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter untuk paling lama 3 (tiga) hari kerja, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol perseratus) dan untuk hari berikutnya dikenakan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 2% (dua perseratus) per hari kerja.

Pasal 13

- (1) Pegawai wanita yang sedang menjalani cuti bersalin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d untuk melaksanakan persalinan yang pertama sampai dengan kedua, diberlakukan pemotongan

Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol perseratus) selama 5 (lima) hari kerja pertama dan untuk hari berikutnya diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 2% (dua perseratus) per hari kerja.

- (2) Pegawai wanita yang melaksanakan persalinan yang ketiga dan seterusnya, dikenakan pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1).

Pasal 14

Tunjangan Kinerja tidak diberikan kepada:

- a. Pegawai yang tidak mempunyai tugas/pekerjaan/jabatan tertentu.
- b. Pegawai yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan.
- c. Pegawai yang diberhentikan dari pekerjaan/jabatannya dengan diberikan uang tunggu (belum diberhentikan sebagai Pegawai Negeri).
- d. Pegawai yang diperbantukan atau dipekerjakan pada badan/instansi lain.
- e. Pegawai yang diberikan cuti diluar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.
- f. Pegawai yang menjalani cuti besar;
- g. Pegawai yang menjalani tugas belajar lebih dari 3 (tiga) bulan.

Pasal 15

- (1) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf f yang berdasarkan Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil dijatuhi hukuman disiplin karena melakukan pelanggaran disiplin, dikenakan pemotongan Tunjangan Kinerja secara proporsional dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Hukuman disiplin ringan:
 1. sebesar 15% (lima belas perseratus) selama 1 (satu) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;
 2. sebesar 15% (lima belas perseratus) selama 2 (dua) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; dan
 3. sebesar 15% (lima belas perseratus) selama 3 (tiga) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Hukuman disiplin sedang:
 1. sebesar 50% (lima puluh perseratus) selama 1 (satu) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;

2. sebesar 50% (lima puluh perseratus) selama 2 (dua) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 3. sebesar 50% (lima puluh perseratus) selama 3 (tiga) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- c. Hukuman disiplin berat:
1. sebesar 85% (delapan puluh lima perseratus) selama 2 (dua) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 2. sebesar 90% (sembilan puluh perseratus) selama 2 (dua) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 3. sebesar 95% (sembilan puluh lima perseratus) selama 3 (tiga) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan; dan
 4. sebesar 100% (seratus perseratus), jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat dan mengajukan banding administratif ke Badan Pertimbangan Kepegawaian.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c angka 1, angka 2, angka 3, bagi Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat karena melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai ijin perkawinan dan perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil, maka terhadap Pegawai yang bersangkutan diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 50% (lima puluh perseratus) selama 12 (dua belas) bulan.
- (3) Dalam hal Pegawai yang dikenai hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c angka 4 mengajukan banding kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian dan banding tersebut diterima oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian dan hukuman disiplinnya diubah menjadi selain pemberhentian atau hukuman disiplinnya dibatalkan, maka Tunjangan Kinerja Pegawai yang bersangkutan dibayarkan kembali terhitung sejak Pegawai yang bersangkutan diijinkan untuk melaksanakan tugas kembali.

Pasal 16

- (1) Pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara dari jabatan negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf g karena dilakukan penahanan oleh pihak yang wajib, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 100% (seratus perseratus) selama dalam masa pemberhentian sementara dari jabatan negeri.
- (2) Dalam hal berdasarkan pemeriksaan atau keputusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan tidak bersalah, Tunjangan Kinerja Pegawai yang dikenakan pemotongan selama masa pemberhentian sementara dari jabatan negeri dibayarkan kembali terhitung sejak Pegawai yang bersangkutan diijinkan untuk melaksanakan tugas kembali.

BAB V**PEMBERLAKUAN PEMOTONGAN TUNJANGAN KINERJA****Pasal 17**

- (1) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf a, huruf c angka 1, angka 2, angka 3, diberlakukan terhitung mulai bulan berikutnya sejak keputusan penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan.
- (2) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf b angka 1 dan angka 2 diberlakukan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke-15 (lima belas) setelah Pegawai menerima hukuman disiplin, apabila Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin tidak mengajukan keberatan.
- (3) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf b angka 1 dan angka 2, diberlakukan mulai bulan berikutnya setelah keputusan atas keberatan ditetapkan, apabila Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin mengajukan keberatan.
- (4) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf b angka 3 bagi Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin oleh Kepala, diberlakukan terhitung mulai bulan berikutnya sejak keputusan penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan.
- (5) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf c angka 4 diberlakukan mulai bulan berikutnya sejak hari ke-15 (lima belas) setelah Pegawai menerima hukuman disiplin.
- (6) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 diberlakukan mulai bulan berikutnya sejak tanggal penahanan.

Pasal 18

- (1) Dalam hal Pegawai dijatuhkan lebih dari satu hukuman disiplin pada bulan yang bersamaan, maka terhadap Pegawai yang bersangkutan diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja berdasarkan hukuman disiplin yang paling berat.
- (2) Dalam hal Pegawai dijatuhkan hukuman disiplin dan pada bulan berikutnya kembali dijatuhkan hukuman disiplin, maka terhadap Pegawai yang bersangkutan diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja berdasarkan hukuman disiplin yang paling berat.

BAB VI**KETENTUAN PERALIHAN****Pasal 19**

- (1) Peringatan tertulis dan hukuman disiplin yang dijatuhkan sebelum berlakunya Peraturan ini dan sedang dijalani oleh Pegawai yang bersangkutan, dinyatakan tetap berlaku.
- (2) Pemotongan Tunjangan Kinerja yang dilakukan terhadap Pegawai yang mendapat peringatan tertulis dan/atau hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum sebelum berlakunya Peraturan ini dan masih dijalani oleh Pegawai yang bersangkutan, dinyatakan tetap berlaku sesuai ketentuan sebelumnya.
- (3) Hukuman disiplin yang diajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum sebelum berlakunya Peraturan ini dan keputusan atas keberatan ditetapkan setelah berlakunya Peraturan ini, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sesuai ketentuan dalam Peraturan ini.
- (4) Terhadap hukuman disiplin yang diajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian dan sampai dengan mulai berlakunya Peraturan ini belum ada keputusan atas banding administratif tersebut, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sesuai ketentuan Peraturan ini.
- (5) Pegawai yang sedang menjalani pemberhentian sementara dari jabatan negeri dan sampai dengan mulai berlakunya Peraturan ini masih dalam status pemberhentian sementara dari jabatan negeri, diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sesuai ketentuan Peraturan ini.
- (6) Pegawai yang sedang menjalani cuti sakit, cuti bersalin, cuti karena alasan penting sebelum berlakunya Peraturan ini dan saat berlakunya Peraturan ini masih menjalani cuti dimaksud, kepadanya diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sesuai ketentuan sebelumnya.

**BAB VII
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 20

Dengan berlakunya Peraturan ini, maka:

- a. Keputusan Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 20/SK/1992 tentang Pengaturan Jam Kerja Pada Badan Koordinasi Penanaman Modal;
- b. Keputusan Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 03/SK/1994 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pembayaran Tunjangan Khusus Peningkatan Pembinaan Penanaman Modal Pegawai Badan Koordinasi Penanaman Modal;

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 21

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 29 November 2012
KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL
REPUBLIK INDONESIA,

MUHAMAD CHATIB BASRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 30 November 2012
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

AMIR SYAMSUDIN