



PERATURAN BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 4 TAHUN 2024
TENTANG
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI
DI LINGKUNGAN BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KEPALA BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 11 Peraturan Presiden Nomor 118 Tahun 2024 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, perlu menetapkan Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan tentang Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 267, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5600);
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
3. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
4. 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);

5. Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2016 tentang Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 186);
6. Peraturan Presiden Nomor 118 Tahun 2024 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 219);
7. Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1378) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 824);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN TENTANG PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas capaian kinerja dengan besaran sesuai dengan kelas jabatan.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. 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.
4. Pegawai di Lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.
5. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.

6. Evaluasi Kinerja Periodik Pegawai adalah proses yang dilakukan oleh pejabat penilai kinerja untuk mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama bulanan atau triwulanan dan menetapkan predikat kinerja periodik Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
6. Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai adalah proses yang dilakukan oleh pejabat penilai kinerja untuk mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama satu tahun kinerja dan menetapkan predikat kinerja tahunan Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
7. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung Pegawai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
8. Rekap Kehadiran adalah laporan yang berisi rekapitulasi kehadiran Pegawai selama 1 (satu) bulan.
9. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai karena melanggar peraturan disiplin Pegawai.
10. Capaian Kinerja Pegawai adalah perbandingan realisasi kinerja Pegawai dengan target kinerja Pegawai.
11. Rekam Kehadiran adalah pencatatan dan pendokumentasian kehadiran pegawai selama jam kerja.
12. Keadaan Kahar adalah kejadian yang tidak dapat dihindarkan dan di luar kemampuan manusia.

BAB II PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA

Pasal 2

- (1) Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai setiap bulan berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Badan ini.
- (2) Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan mendapatkan tunjangan profesi, tunjangan kinerja dibayarkan sebesar selisih antara Tunjangan Kinerja pada kelas jabatannya dengan tunjangan profesi pada jenjangnya.
- (3) Apabila tunjangan profesi yang diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (2) lebih besar dari pada Tunjangan Kinerja pada kelas jabatannya, yang dibayarkan adalah tunjangan profesi pada jenjangnya.

Pasal 3

Tunjangan Kinerja tidak diberikan kepada:

- a. Pegawai yang tidak mempunyai jabatan tertentu;
- b. Pegawai yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
- c. Pegawai yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai pegawai; dan
- d. Pegawai yang menjalani cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk persiapan masa pensiun.

BAB III
POLA PERHITUNGAN TUNJANGAN KINERJA

Bagian Kesatu
Komponen Perhitungan

Pasal 4

Tunjangan Kinerja memperhitungkan komponen:

- a. Capaian Kinerja Pegawai; dan
 - b. kedisiplinan Pegawai,
- sesuai kelas jabatan dan ketentuan dalam Peraturan Badan ini.

Bagian Kedua
Capaian Kinerja Pegawai

Pasal 5

- (1) Capaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a dihitung berdasarkan hasil penilaian kinerja Pegawai.
- (2) Hasil penilaian kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh berdasarkan penilaian pejabat penilai kinerja atas laporan kinerja Pegawai.
- (3) Laporan kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib diisi oleh setiap Pegawai sebagai bukti pelaksanaan kegiatan jabatan setiap periodik.

Pasal 6

- (1) Penilaian oleh Pejabat Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) melalui evaluasi Capaian Kinerja Pegawai.
- (2) Evaluasi Capaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. hasil kerja; dan
 - b. perilaku kerja Pegawai.
- (3) Evaluasi Capaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara:
 - a. periodik; dan
 - b. tahunan.
- (4) Evaluasi Capaian Kinerja Pegawai secara periodik sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilaksanakan setiap bulan atau triwulan.
- (5) Evaluasi Capaian Kinerja Pegawai secara tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dilakukan pada akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling lambat akhir bulan Januari tahun berikutnya.

Pasal 7

Hasil Evaluasi Capaian Kinerja Pegawai digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian Tunjangan Kinerja.

Pasal 8

Hasil Evaluasi Capaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 digunakan untuk menetapkan predikat kinerja dengan kriteria:

- a. sangat baik;
- b. baik;
- c. butuh perbaikan;
- d. kurang; dan
- e. sangat kurang.

Bagian Ketiga Kedisiplinan Pegawai

Pasal 9

Kedisiplinan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, meliputi:

- a. kehadiran Pegawai; dan
- b. hukuman disiplin Pegawai.

Pasal 10

- (1) Kehadiran Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a dihitung berdasarkan:
 - a. hari dan jam kerja di dalam unit kerja/satuan kerja; dan/atau
 - b. hari penugasan di luar unit kerja/satuan kerja.
- (2) Hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditentukan selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu terhitung mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat.
- (3) Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditentukan selama 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam di luar waktu istirahat dalam 1 (satu) minggu terhitung:
 - a. hari Senin sampai dengan hari Kamis, pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00 dengan waktu istirahat pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00; dan
 - b. hari Jumat, pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.30 dengan waktu istirahat pukul 11.30 sampai dengan pukul 13.00.

Pasal 11

Dalam hal unit kerja/satuan kerja yang tugasnya bersifat khusus atau ditentukan lain oleh pejabat yang berwenang, hari dan jam kerja dikecualikan untuk ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 yang ditetapkan oleh pimpinan unit kerja/satuan kerja.

Pasal 12

Setiap Pegawai wajib hadir dan melaksanakan tugas di tempat kerja dalam unit kerja/satuan kerja masing-masing sesuai dengan ketentuan hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 13

- (1) Setiap Pegawai wajib melakukan Rekam Kehadiran secara elektronik pada setiap kehadiran.
- (2) Rekam Kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada waktu masuk kerja dan pada waktu pulang kerja.
- (3) Rekam Kehadiran secara manual dapat dilakukan jika:
 - a. perangkat dan sistem Rekam Kehadiran secara elektronik mengalami kerusakan/tidak berfungsi;
 - b. Pegawai belum terdaftar dalam sistem Rekam Kehadiran secara elektronik;
 - c. terjadi Keadaan Kahar yang mengakibatkan sistem Rekam Kehadiran secara elektronik tidak dimungkinkan untuk dilakukan; dan/atau
 - d. lokasi kerja tidak tersedia sistem Rekam Kehadiran secara elektronik.

Pasal 14

- (1) Setiap Pegawai yang mendapatkan penugasan di luar unit kerja/satuan kerja wajib hadir dan melaksanakan tugas pada tempat sesuai dengan penugasan.
- (2) Kehadiran pada tempat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan surat tugas yang ditandatangani oleh atasan langsung atau pimpinan unit kerja/satuan kerja yang bersangkutan.
- (3) Surat tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mencantumkan keterangan wajib atau tidaknya Pegawai yang bersangkutan untuk melakukan Rekam Kehadiran pada unit kerja/satuan kerja asal Pegawai yang bersangkutan sebelum dan sesudah pelaksanaan tugas.
- (4) Surat tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada petugas yang bertanggungjawab menangani daftar kehadiran paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak hari pertama masuk kerja setelah pelaksanaan tugas.

Pasal 15

- (1) Kehadiran Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, Pasal 13, dan Pasal 14 dicatat dan/atau direkap dalam Rekap Kehadiran.
- (2) Rekap Kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pegawai yang bertanggungjawab menangani daftar kehadiran pada setiap satuan kerja/unit kerja.

Pasal 16

- (1) Hukuman disiplin Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b, diberikan kepada PNS berupa:
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat.

- (2) Selain hukuman disiplin kepada PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hukuman disiplin diberikan kepada PPPK dan Pegawai Lainnya.
- (3) Tata cara mengenai pemberian hukuman disiplin bagi Pegawai dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV PENGURANGAN DAN PENAMBAHAN TUNJANGAN KINERJA

Bagian Kesatu Komponen Pengurangan Tunjangan Kinerja

Pasal 17

Pengurangan Tunjangan Kinerja didasarkan pada:

- a. nilai Capaian Kinerja Pegawai yang diperoleh berdasarkan hasil penilaian laporan kinerja Pegawai setiap periodik;
- b. Pegawai yang tidak menyampaikan laporan kinerja Pegawai;
- c. penetapan hukuman disiplin;
- d. ketidakhadiran Pegawai; dan
- e. keterlambatan dan/atau pulang sebelum waktunya.

Bagian Kedua Nilai Capaian Kinerja

Pasal 18

Pegawai yang mendapatkan predikat kinerja berdasarkan hasil Evaluasi Kinerja Periodik Pegawai dengan kriteria butuh perbaikan, kurang, dan sangat kurang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, huruf d, dan huruf e dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja untuk 1 (satu) bulan berikutnya setelah dilaksanakan penilaian kinerja periodik Pegawai, dengan ketentuan:

- a. kriteria butuh perbaikan, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 10% (sepuluh persen);
- b. kriteria kurang, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 15% (lima belas persen); dan
- c. kriteria sangat kurang, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 20% (dua puluh persen).

Bagian Ketiga Pelaporan Kinerja Pegawai

Pasal 19

- (1) Pegawai yang tidak membuat laporan kinerja pegawai dikategorikan tidak berkinerja dan dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 20 % (dua puluh persen) untuk 1 (satu) bulan berikutnya setelah dilaksanakan penilaian kinerja periodik Pegawai.
- (2) Keterlambatan penyampaian hasil Evaluasi Capaian Kinerja periodik Pegawai dan Evaluasi Kinerja Tahunan

Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) dan ayat (5) dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja bagi pimpinan unit kerja/satuan kerja sebesar 5% (lima persen) sampai dengan seluruh Pegawai menyampaikan hasil evaluasi kinerja.

Bagian Keempat
Penetapan Hukuman Disiplin

Pasal 20

- (1) Pengurangan Tunjangan Kinerja dikarenakan hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf b dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. pengurangan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. pengurangan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan
 - c. pengurangan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (2) Pengurangan Tunjangan Kinerja dikarenakan hukuman disiplin ringan dan hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf a dan huruf c, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Ketidakhadiran Pegawai

Pasal 21

Ketidakhadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf d terdiri atas:

- a. tidak masuk kerja tanpa alasan sah;
- b. cuti; dan
- c. tidak berada di tempat tugas selama jam kerja.

Pasal 22

- (1) Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a dikenakan Pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 5% (lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari.
- (2) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak diberlakukan jika memiliki alasan yang sah dan memenuhi ketentuan prosedural penyampaian alasan yang sah sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Badan ini.
- (3) Alasan yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai berikut:
 - a. alasan karena cuti yang dibuktikan dengan surat keterangan cuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. alasan penugasan yang sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14;
 - c. alasan lain yang dituliskan dalam surat permohonan izin/pemberitahuan terlambat atau pulang sebelum waktunya lebih dari 90 (sembilan puluh) menit yang disetujui oleh atasan langsung atau pimpinan satuan

kerja/unit kerja paling banyak 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun.

- (4) Surat atau dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus disampaikan kepada petugas yang bertanggungjawab menangani daftar kehadiran paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak kejadian yang menjadi dasar pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a.
- (5) Format surat keterangan tidak berada di tempat tugas tanpa alasan yang sah/tanpa izin dan format surat permohonan izin/pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 23

Cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf c terdiri atas:

- a. cuti tahunan;
- b. cuti besar;
- c. cuti sakit;
- d. cuti melahirkan;
- e. cuti karena alasan penting; dan
- f. cuti bersama.

Pasal 24

Bagi Pegawai yang melaksanakan cuti tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a, pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen).

Pasal 25

- (1) Pengurangan Tunjangan Kinerja terhadap Pegawai yang melaksanakan cuti besar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b diberlakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. bagi Pegawai yang menjalani cuti besar dengan alasan menjalankan ibadah haji diberlakukan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 0% (nol persen);
 - b. bagi Pegawai perempuan yang menjalani cuti besar dengan alasan kelahiran anak keempat dan seterusnya, diberlakukan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 3 (tiga) bulan; atau
 - c. bagi Pegawai yang menjalani cuti besar dengan alasan selain sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan:
 1. pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk sejumlah cuti tahunan tahun berjalan yang belum dipergunakan paling lama 12 (dua belas) hari kerja; atau
 2. pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,5% (dua koma lima persen) untuk sisa cuti besar yang diambil setelah dikurangi jumlah cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada angka 1.

- (2) Penghitungan hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhitung sejak tanggal cuti dilaksanakan.

Pasal 26

Pengurangan Tunjangan Kinerja terhadap Pegawai yang melaksanakan cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf c, dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. bagi Pegawai yang menjalani cuti sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 3 (tiga) hari kerja, dan sebesar 1% (satu persen) untuk pelaksanaan cuti sakit hari berikutnya paling banyak 2 (dua) hari kerja;
- b. bagi Pegawai yang menjalani cuti sakit dengan rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan rawat inap dari puskesmas atau rumah sakit/fasilitas layanan kesehatan, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 25 (dua puluh lima) hari kerja, dan sebesar 2% (dua persen) untuk pelaksanaan cuti sakit hari berikutnya;
- c. bagi Pegawai wanita yang menjalani cuti sakit karena mengalami gugur kandungan namun tidak menjalani rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 20 (dua puluh) hari kerja, dan sebesar 2% (dua persen) untuk pelaksanaan cuti sakit hari berikutnya; atau
- d. bagi Pegawai yang menjalani cuti sakit karena mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan dan sebesar 2% (dua persen) untuk pelaksanaan cuti sakit hari berikutnya sesuai ketentuan yang berlaku, dengan melampirkan surat keterangan dokter sesuai ketentuan mengenai cuti sakit.
- e. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada poin b dikecualikan bagi Pegawai yang sedang mengalami sakit berat dan membutuhkan perawatan dan/atau Keadaan Kahar.

Pasal 27

Pengurangan Tunjangan Kinerja terhadap Pegawai yang melaksanakan cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf d diberlakukan sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 3 (tiga) bulan, bagi Pegawai perempuan yang menjalani cuti melahirkan untuk kelahiran anak pertama sampai dengan anak ketiga.

Pasal 28

- (1) Pengurangan Tunjangan Kinerja terhadap Pegawai yang melaksanakan cuti karena alasan penting sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf e, dilakukan dengan

ketentuan sebagai berikut:

- a. bagi Pegawai yang menjalani cuti karena alasan penting dengan alasan:
 1. orang tua, mertua, istri/suami, anak, saudara kandung, atau menantu sakit keras atau meninggal dunia;
 2. mengurus hak dari anggota keluarga yang meninggal dunia; dan/atau
 3. melangsungkan perkawinan,diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 5 (lima) hari kerja, dan sebesar 5% (lima persen) untuk pelaksanaan cuti karena alasan penting hari berikutnya; dan
 - b. bagi Pegawai laki-laki yang menjalani cuti karena alasan penting dengan alasan mendampingi istri yang melahirkan baik secara normal atau melalui operasi sesar, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 10 (sepuluh) hari kerja dan sebesar 5% (lima persen) untuk pelaksanaan cuti karena alasan penting hari berikutnya.
- (2) Cuti karena alasan penting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berlaku juga bagi Pegawai yang mengalami musibah kebakaran rumah atau bencana alam dengan melampirkan surat keterangan paling rendah dari ketua rukun tetangga.
 - (3) Cuti karena alasan penting dikecualikan bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

Pasal 29

Bagi Pegawai yang melaksanakan cuti bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf f, pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen).

Pasal 30

- (1) Pegawai yang terlambat dan/atau pulang sebelum waktunya dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar persentase tertentu sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.
- (2) Pegawai yang tidak melakukan Rekam Kehadiran pada saat masuk dan/atau pulang kerja dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 1,5% (satu koma lima persen) untuk setiap 1 (satu) kali kejadian.

Pasal 31

Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dihitung secara kumulatif yang dalam 1 (satu) bulan paling banyak sebesar 100% (seratus persen).

Bagian Kelima
Penambahan Tunjangan Kinerja

Pasal 32

- (1) Pejabat/Pegawai yang ditetapkan sebagai pelaksana tugas dengan jangka waktu menjabat paling singkat 1 (satu) bulan kalender dan berlaku kelipatan diberikan tambahan Tunjangan Kinerja.
- (2) Pemberian tambahan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. pejabat setingkat yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas menerima tambahan Tunjangan Kinerja sebesar 20% (dua puluh persen) dari Tunjangan Kinerja pada jabatan yang dirangkapnya; dan
 - b. pejabat/Pegawai satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap dan/atau berhalangan sementara yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas menerima tambahan Tunjangan Kinerja sebesar selisih antara Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dengan Tunjangan Kinerja dalam jabatan yang dirangkapnya.
- (3) Pemberian tambahan Tunjangan Kinerja bagi pejabat/Pegawai yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku juga untuk pejabat fungsional dengan ketentuan:
 - a. pejabat fungsional ahli utama yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas pada jabatan pimpinan tinggi pratama/jabatan pimpinan tinggi madya, menerima Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dan tambahan Tunjangan Kinerja sebesar 20% (dua puluh persen) dari Tunjangan Kinerja pada jabatan yang dirangkapnya;
 - b. pejabat fungsional ahli madya yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas pada jabatan administrator menerima Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dan tambahan Tunjangan Kinerja sebesar 20% (dua puluh persen) dari Tunjangan Kinerja pada jabatan yang dirangkapnya;
 - c. pejabat fungsional ahli madya yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas pada jabatan pimpinan tinggi pratama menerima Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dan tambahan Tunjangan Kinerja sebesar selisih antara Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dengan Tunjangan Kinerja dalam jabatan yang dirangkapnya;
 - d. pejabat fungsional ahli muda yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas pada jabatan pengawas, menerima Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dan tambahan Tunjangan Kinerja sebesar 20% (dua puluh persen) dari Tunjangan Kinerja pada jabatan yang dirangkapnya;
 - e. pejabat fungsional ahli muda yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas pada jabatan administrator,

- menerima Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dan tambahan Tunjangan Kinerja sebesar selisih antara Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dengan Tunjangan Kinerja dalam jabatan yang dirangkapnya; dan
- f. pejabat fungsional ahli pertama yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas pada jabatan pengawas, menerima Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dan tambahan Tunjangan Kinerja sebesar selisih antara Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dengan Tunjangan Kinerja dalam jabatan yang dirangkapnya.
- (4) Dalam hal pejabat/Pegawai ditunjuk sebagai pelaksana tugas pada lebih dari 1 (satu) jabatan, diberikan salah satu tambahan Tunjangan Kinerja yang jumlahnya lebih besar.
- (5) Pelaksanaan pembayaran tambahan Tunjangan Kinerja dan pengenaan pajak penghasilan atas tambahan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA

Pasal 33

- (1) Tunjangan Kinerja setiap Pegawai dibayarkan sesuai jabatan dan kelas jabatan setelah memperhitungkan Capaian Kinerja Pegawai dan kedisiplinan Pegawai.
- (2) Besaran Tunjangan Kinerja sesuai kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.
- (3) Jabatan dan kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala Badan setelah mendapatkan persetujuan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
- (4) Pembayaran Tunjangan Kinerja dilaksanakan paling lambat minggu pertama bulan berikutnya.

Pasal 34

Pajak penghasilan atas Tunjangan Kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

Dalam hal pejabat manajerial dan nonmanajerial mengalami perubahan jabatan dan/atau kelas jabatan, penyesuaian tunjangan kinerjanya dibayarkan pada bulan berikutnya terhitung sejak surat pernyataan melaksanakan tugas.

Pasal 36

Bagi Pegawai yang pindah tugas pada unit kerja/satuan kerja lain, selama tunjangan kinerjanya belum dibayarkan oleh unit kerja/satuan kerja tersebut, pembayaran tunjangan kinerja dibayarkan oleh unit kerja/satuan kerja asal.

Pasal 37

Tunjangan Kinerja bagi:

- a. calon pegawai negeri sipil yang diangkat ke dalam formasi jabatan pelaksana dibayarkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari jabatan pelaksana sesuai kelas yang akan diduduki sampai dengan calon pegawai negeri sipil yang bersangkutan diangkat sebagai pegawai negeri sipil;
- b. calon pegawai negeri sipil yang diangkat ke dalam formasi jabatan fungsional dibayarkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari jabatan fungsional sesuai kelas yang akan diduduki sampai dengan calon pegawai negeri sipil yang bersangkutan diangkat sebagai pegawai negeri sipil dan sekaligus diangkat dalam jabatan fungsional sesuai kebutuhan jabatan; dan
- c. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat dalam formasi jabatan manajerial dan nonmanajerial dibayarkan 100% sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 38

Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang melaksanakan tugas belajar:

- a. dibebaskan dari tugas jabatan
 1. pejabat manajerial yang melaksanakan tugas belajar dan diberhentikan dari jabatannya menerima tunjangan kinerja sebesar 100% (seratus persen) dalam jabatan pelaksana pada kelas jabatan 7 (tujuh) setiap bulan terhitung sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar.
 2. Pejabat fungsional yang melaksanakan tugas belajar dan diberhentikan dari jabatan fungsionalnya, menerima tunjangan kinerja sebesar 100% (seratus persen) dalam jabatan pelaksana kelas jabatan:
 - a) 7 (tujuh) untuk kategori keahlian; dan
 - b) 6 (enam) untuk kategori jenjang ketrampilan.
 3. Pejabat pelaksana yang melaksanakan tugas belajar menerima tunjangan kinerja 100% (seratus persen) di kelas jabatannya setiap bulan sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar.
- b. Tidak dibebaskan dari tugas jabatan
 1. melaksanakan tugas belajar yang tidak dibebaskan dari pekerjaan yang dibiayai oleh Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan/Instansi lain/swasta pada semester kesatu dibayarkan sebesar 100% (seratus persen) dari jumlah Tunjangan Kinerja sesuai kelas jabatan terakhir yang diduduki;
 2. melaksanakan tugas belajar yang dibebaskan dari pekerjaan dibayarkan sesuai capaian kinerja yang dikonversi dari capaian Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) sesuai Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 39

- (1) Pembayaran Tunjangan Kinerja Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dibayarkan oleh unit kerja yang membidangi keuangan.
- (2) Pembayaran Tunjangan Kinerja Unit Pelaksana Teknis dibayarkan oleh masing-masing satuan kerja.

Pasal 40

- (1) Setiap kelebihan pembayaran Tunjangan Kinerja yang dibayarkan kepada Pegawai dikembalikan oleh Pegawai yang bersangkutan ke kas negara melalui bendahara pengeluaran unit kerja/satuan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pimpinan unit kerja yang membidangi keuangan pada Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dan pimpinan satuan kerja bertanggung jawab atas kelebihan pembayaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

BAB V

PENYAMPAIAN DATA

Pasal 41

- (1) Setiap unit kerja/satuan kerja menunjuk 1 (satu) orang Pegawai sebagai pengolah data Tunjangan Kinerja.
- (2) Pengolah data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaksanakan tugas:
 - a. menyampaikan kelengkapan dokumen kehadiran Pegawai;
 - b. melakukan rekapitulasi dan pengolahan data kehadiran berdasarkan Rekam Kehadiran setiap bulannya;
 - c. melakukan penarikan data penilaian kinerja melalui aplikasi kinerja; dan
 - d. melakukan perhitungan Tunjangan Kinerja Pegawai di unit kerja/satuan kerja masing-masing melalui aplikasi penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai.
- (3) Hasil dari perhitungan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d disampaikan kepada unit kerja/ satuan kerja yang menangani pembayaran Tunjangan Kinerja paling lambat minggu terakhir tiap bulannya.

BAB VI

PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pasal 42

- (1) Pimpinan unit kerja yang membidangi kepegawaian melakukan pemantauan, evaluasi, dan pengembangan sistem yang meliputi:
 - a. pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai;
 - b. operasionalisasi aplikasi Tunjangan Kinerja dan daftar hadir elektronik;

- c. penyediaan dan pemeliharaan daftar hadir elektronik; dan
 - d. pengembangan aplikasi Tunjangan Kinerja dan daftar hadir elektronik.
- (2) Dalam melakukan pemantauan, evaluasi, dan pengembangan sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pimpinan unit kerja yang membidangi kepegawaian dibantu oleh pimpinan unit kerja yang membidangi urusan kerumahtangga, dan pimpinan unit kerja yang membidangi pengelolaan data dan informasi.
 - (3) Pimpinan unit kerja yang membidangi urusan kerumahtangga bertanggung jawab dalam penyediaan kebutuhan mesin daftar hadir elektronik dan/atau daftar hadir nonelektronik.
 - (4) Pimpinan unit kerja yang membidangi pengelolaan data dan informasi bertanggung jawab dalam penyediaan jaringan infrastruktur pendukung aplikasi Tunjangan Kinerja dan daftar hadir elektronik.
 - (5) Pengembangan aplikasi Tunjangan Kinerja dan daftar hadir elektronik dilakukan dengan mempertimbangkan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.
 - (6) Dalam hal pengembangan sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dapat menggunakan jasa tenaga ahli.

Pasal 43

- (1) Pimpinan unit kerja yang membidangi kepegawaian menyampaikan laporan hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) kepada Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan melalui Sekretaris Utama.
- (2) Hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan peningkatan Penilaian Kinerja dan pengembangan aplikasi Tunjangan Kinerja dan daftar hadir elektronik.

BAB VII PEMBINAAN

Pasal 44

- (1) Unit kerja yang membidangi kepegawaian melakukan pembinaan dalam pengelolaan penilaian kinerja, pengembangan aplikasi Tunjangan Kinerja, dan daftar hadir elektronik.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan:
 - a. sosialisasi; dan
 - b. peningkatan kapasitas pejabat penanggung jawab, verifikator, operator, dan pengelola keuangan.

BAB VIII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 45

Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin sebelum Peraturan Badan ini diundangkan dilakukan pengurangan Tunjangan Kinerja berdasarkan Peraturan Kepala Badan SAR Nasional Nomor PK.05 Tahun 2015 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Badan SAR Nasional.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 46

Pada saat Peraturan Badan ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Badan SAR Nasional Nomor PK.05 Tahun 2015 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Badan SAR Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 298), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 47

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 29 November 2024

KEPALA BADAN NASIONAL
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
REPUBLIK INDONESIA,

☐

KUSWORO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal ☐

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

☐

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2024 NOMOR ☐

LAMPIRAN I
PERATURAN BADAN NASIONAL
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 4 TAHUN 2024
TENTANG
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BAGI
PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN
NASIONAL PENCARIAN DAN
PERTOLONGAN

A. FORMAT SURAT KETERANGAN

Kop Surat

SURAT
KETERANGAN
Nomor :.....

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :
NIP :
Pangkat/Gol :
Jabatan :

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama :
NIP :
Pangkat/Gol. :
Jabatan :

telah tidak berada di tempat tugas tanpa alasan yang sah/tanpa izin
pada hari tanggalantara pukuls.d
.....

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya
untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

.....,20.....
(Atasan Langsung)

.....
NIP

B. FORMAT SURAT PERMOHONAN IZIN

Kop Surat

SURAT PERMOHONAN IZIN/PEMBERITAHUAN
TIDAK MASUK KERJA/TERLAMBAT MASUK KERJA/PULANG SEBELUM
WAKTUNYA/ TIDAK BERADA DI TEMPAT TUGAS/TIDAK MELAKUKAN
REKAM KEHADIRAN) DI LINGKUNGAN BADAN NASIONAL PENCARIAN
DAN PERTOLONGAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :
NIP :
Pangkat/Gol.Ruang :
Jabatan :

Dengan ini menerangkan bahwa pada hari tanggal.....
saya tidak masuk kerja/terlambat masuk kerja/pulang sebelum
waktunya/tidak berada di tempat tugas/tidak melakukan Rekam
Kehadiran*) karena

.....
.....
.....

....., 20..

Persetujuan Atasan Langsung,

Pemohon

.....

.....

*) coret yang tidak perlu

KEPALA BADAN NASIONAL
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

KUSWORO

LAMPIRAN II
 PERATURAN BADAN NASIONAL
 PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 4 TAHUN 2024
 TENTANG
 PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BAGI
 PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN
 NASIONAL PENCARIAN DAN
 PERTOLONGAN

A. PENGURANGAN TUNJANGAN KINERJA AKIBAT TERLAMBAT MASUK KERJA

TINGKAT KETERLAMBATAN (TL)	LAMA KETERLAMBATAN	PERSENTASE PENGURANGAN (%)
TL 1	1 menit s.d. 30 menit	0.5 (bila tidak mengganti waktu keterlambatan)
TL 2	31 menit s.d. 60 menit	1
TL 3	61 menit s.d. 90 menit	1,25
TL 4	≥ 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,50

B. PENGURANGAN TUNJANGAN KINERJA AKIBAT PULANG KERJA SEBELUM WAKTUNYA

TINGKAT PULANG SEBELUM WAKTUNYA (PSW)	LAMA MENINGGALKAN PEKERJAAN SEBELUM WAKTUNYA	PERSENTASE PENGURANGAN (%)
PSW 1	1 menit s.d. 30 menit	0,5
PSW 2	31 menit s.d. 60 menit	1
PSW 3	61 menit s.d. 90 menit	1,25
PSW 4	≥ 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir pulang kerja	1,50

KEPALA BADAN NASIONAL
 PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
 REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

KUSWORO

LAMPIRAN III
 PERATURAN BADAN NASIONAL
 PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 4 TAHUN 2024
 TENTANG
 PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BAGI
 PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN
 NASIONAL PENCARIAN DAN
 PERTOLONGAN

BESARAN TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI
 DI LINGKUNGAN BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN

NO.	KELAS JABATAN	TUNJANGAN KINERJA PER KELAS JABATAN
1	2	3
1.	17	Rp. 33.240.000,00
2.	16	Rp. 27.577.500,00
3.	15	Rp. 19.280.000,00
4.	14	Rp. 17.064.000,00
5.	13	Rp. 10.936.000,00
6.	12	Rp. 9.896.000,00
7.	11	Rp. 8.757.600,00
8.	10	Rp. 5.979.200,00
9.	9	Rp. 5.079.200,00
10.	8	Rp. 4.595.150,00
11.	7	Rp. 3.915.950,00
12.	6	Rp. 3.510.400,00
13.	5	Rp. 3.134.250,00
14.	4	Rp. 2.985.000,00
15.	3	Rp. 2.898.000,00
16.	2	Rp. 2.708.250,00
17.	1	Rp. 2.531.250,00

KEPALA BADAN NASIONAL
 PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
 REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

KUSWORO

LAMPIRAN IV
PERATURAN BADAN NASIONAL
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 4 TAHUN 2024
TENTANG
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BAGI
PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN
NASIONAL PENCARIAN DAN
PERTOLONGAN

CAPAIAN INDEKS PRESTASI KUMULATIF (IPK)

IPK (Skala 4)	Tunjangan Kinerja Dibayarkan
3.76 – 4.00	100%
3.51 – 3.75	90%
3.01 – 3.50	80%
< 3.00	60%

KEPALA BADAN NASIONAL
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

KUSWORO