



WALIKOTA BLITAR
PROVINSI JAWA TIMUR
PERATURAN WALIKOTA BLITAR
NOMOR 63 TAHUN 2017

TENTANG

KRITERIA PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BLITAR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BLITAR,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 39 ayat (8) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, perlu menetapkan Peraturan Walikota Blitar tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Blitar ;

Mengingat : 1. Undang - Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) Tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4287);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4400);
5. Undang - Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
6. Undang - Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) ;
7. 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) ;
8. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679) ;
9. Undang - Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) ;

10. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Blitar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3243) ;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
12. 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);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5887);
14. 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);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041;
16. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199) ;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah ;

18. Peraturan Menteri Dalam Negeri 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) ;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG KRITERIA PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BLITAR.

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Blitar.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Walikota adalah Walikota Blitar.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah Kota Blitar sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
5. Tambahan Penghasilan adalah pendapatan selain gaji, tunjangan jabatan struktural/fungsional baik yang bersifat umum maupun tertentu, honorarium yang diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Blitar yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Blitar.
7. Kebijakan Umum Anggaran Pendapatan yang selanjutnya disingkat KUA adalah dokumen yang memuat kebijakan bidang pendapatan, belanja, dan pembiayaan serta asumsi yang mendasarinya untuk periode 1 (satu) tahun.
8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan peraturan daerah.

Pasal 2

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan Tambahan penghasilan kepada Pegawai berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Persetujuan DPRD sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada pembahasan KUA.

BAB II

KRITERIA TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 3

- (1) Tambahan Penghasilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) diberikan kepada Pegawai yang merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Tambahan Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai.
- (3) Tambahan Penghasilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dihitung berdasarkan kriteria:
 - a. beban kerja;
 - b. kondisi kerja;
 - c. kelangkaan profesi;
 - d. prestasi kerja, dan/atau
 - e. pertimbangan obyektif lainnya.

Pasal 4

- (1) Tambahan penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf a diberikan kepada Pegawai yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal.
- (2) Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf b diberikan kepada pegawai yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi.

- (3) Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf c diberikan kepada pegawai yang dalam mengemban tugas memiliki keterampilan khusus dan langka.
- (4) Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf d diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi.
- (5) Tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf e diberikan kepada pegawai dalam rangka peningkatan kesejahteraan umum pegawai.

BAB III

KELOMPOK TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

- (1) Tambahan penghasilan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dibedakan atas:
 - a. kelompok A;
 - b. kelompok B;
 - c. kelompok C; dan
 - d. kelompok D.
- (2) Tambahan penghasilan Pegawai kelompok A sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan untuk seluruh Perangkat Daerah.
- (3) Tambahan penghasilan Pegawai Kelompok B sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan untuk Pegawai yang menduduki jabatan:
 - a. Eselon II;
 - b. Ajudan;
 - c. Pengemudi Walikota dan/atau Wakil Walikota, Sekretaris Daerah dan Asisten;
 - d. Pejabat dan staf di bagian Humas dan Protokol ;
 - e. Pejabat dan Staf di wilayah kecamatan dan kelurahan ;
 - f. Pejabat dan Staf yang berada di lingkungan Sekretariat DPRD ;

- g. Petugas lapangan di kawasan wisata ;
 - h. Pegawai yang mendapatkan tugas pengelolaan keuangan dan/atau barang ;
 - i. Pegawai yang masuk dalam tim kegiatan yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (4) Tambahan penghasilan Pegawai Kelompok C sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberikan untuk Pegawai yang menduduki Jabatan Fungsional Tertentu.
- (5) Tambahan penghasilan Pegawai Kelompok D sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diberikan kepada :
- a. petugas lapangan :
 - 1. Satuan Polisi Pamong Praja;
 - 2. Pemadam Kebakaran;
 - 3. Dinas Perhubungan;
 - 4. Dinas Lingkungan Hidup.
 - b. Petugas rawat inap, petugas laboratorium dan/atau poli pada Dinas Kesehatan.

Bagian Kedua

Kriteria dan Nilai Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai

Negeri Sipil

Paragraf 1

Kelompok A

Pasal 6

- (1) Kriteria tambahan penghasilan pegawai untuk Kelompok A sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) dinilai berdasarkan:
- a. beban kerja;
 - b. prestasi kerja; dan
 - c. pertimbangan obyektif lainnya.
- (2) Nilai variabel besaran tambahan penghasilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dengan bobot 5% (lima persen);
 - b. Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dengan bobot 35% (tiga puluh lima persen); dan

- c. Tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dengan bobot 60 % (enam puluh persen).

Pasal 7

- (1) Besaran tambahan penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a diberikan berdasarkan penyelesaian tugas-tugas yang melampaui beban kerja normal.
- (2) Beban kerja normal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jam kerja efektif yang digunakan untuk bekerja.
- (3) Jam kerja efektif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Jam kerja Pegawai yang melaksanakan 5 (lima) hari kerja adalah:
 1. Hari Senin sampai dengan hari Kamis hadir pukul 07.00 WIB sampai dengan pukul 15.00 WIB; dan
 2. Hari Jum'at hadir pukul 07.00 WIB sampai dengan pukul 14.30 WIB.
 - b. Jam kerja Pegawai yang melaksanakan 6 (enam) hari kerja adalah:
 1. Hari Senin sampai dengan hari Kamis hadir pukul 07.00 WIB sampai dengan pukul 14.00 WIB;
 2. Hari Jum'at hadir pukul 07.00 WIB sampai dengan pukul 11.00 WIB;
 3. Hari Sabtu hadir pukul 07.00 WIB sampai dengan pukul 12.30 WIB.

Pasal 8

- (1) Besaran tambahan penghasilan Pegawai berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b dinilai berdasarkan laporan kinerja perorangan yang dilakukan setiap hari.
- (2) Laporan kinerja perorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan sasaran kerja pegawai.
- (3) Sasaran kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai.

Pasal 9

- (1) Besaran tambahan penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf c dinilai berdasarkan kedisiplinan pegawai.
- (2) Kedisiplinan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kesanggupan Pegawai untuk masuk dan pulang bekerja sesuai dengan ketentuan jam kerja.
- (3) Kesanggupan Pegawai untuk masuk dan pulang kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pengisian sistem informasi manajemen kehadiran pegawai.
- (4) Pengisian sistem informasi manajemen kehadiran pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan pada tiap hari kerja yaitu pada saat masuk bekerja dan pada saat pulang bekerja.

Pasal 10

- (1) Perhitungan skor kedisiplinan pegawai dilakukan setiap akhir bulan berdasarkan sistem informasi manajemen kehadiran pegawai.
- (2) Skor kedisiplinan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan indikator kehadiran pegawai yang meliputi:
 - a. keterlambatan masuk kerja;
 - b. kepulangan mendahului jam kerja;
 - c. ketidakhadiran kerja.
- (3) Dalam melakukan perhitungan skor kehadiran pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2), mempertimbangkan:
 - a. cuti diluar tanggungan negara dihitung sebagai hari tidak masuk kerja;
 - b. cuti selain cuti diluar tanggungan negara dihitung sebagai hari masuk kerja;
 - c. dinas luar dan/atau mengikuti diklat, melaksanakan perjalanan dinas, dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya dihitung sebagai hari masuk kerja.
- (4) Ketentuan mengenai metode perhitungan skor kedisiplinan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum

dalam Lampiran I yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Paragraf 2

Kelompok B

Pasal 11

- (1) Tambahan penghasilan Pegawai Kelompok B sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3), mempertimbangkan:
 - a. pelaksanaan tugas diluar jam kerja;
 - b. pekerjaan yang memerlukan pengawasan; atau
 - c. pengecekan dan pemantauan.
- (2) Ketentuan mengenai kriteria tambahan penghasilan Pegawai untuk Kelompok A sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 sampai dengan Pasal 10 berlaku mutatis mutandis terhadap penentuan besaran tambahan penghasilan Pegawai Kelompok B.

Paragraf 3

Kelompok C

Pasal 12

- (1) Kriteria tambahan penghasilan Pegawai untuk Kelompok C sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dinilai berdasarkan:
 - a. beban kerja;
 - b. kelangkaan profesi;
 - c. prestasi kerja; dan
 - d. pertimbangan obyektif lainnya.
- (2) Nilai variabel besaran tambahan penghasilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dengan bobot 3% (tiga persen);
 - b. Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dengan bobot 17% (dua puluh tujuh persen);
 - c. Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dengan bobot 20% (sepuluh persen); dan

- d. Tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dengan bobot 60% (enam puluh persen).

Pasal 13

Ketentuan mengenai kriteria tambahan penghasilan Pegawai untuk Kelompok A sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 sampai dengan Pasal 9 berlaku mutatis mutandis terhadap penentuan besaran tambahan penghasilan Pegawai Kelompok C sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) untuk penilaian :

- a. Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a
- b. Penilaian tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf c, dan
- c. Penilaian tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf d.

Pasal 14

- (1) Tambahan penghasilan Pegawai berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf b dinilai berdasarkan perhitungan formasi kebutuhan Jabatan Fungsional Tertentu.
- (2) Jabatan Fungsional tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Paragraf 4

Kelompok D

Pasal 15

- (1) Kriteria tambahan penghasilan pegawai untuk Kelompok D sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (5) dinilai berdasarkan :
 - a. beban kerja;
 - b. kondisi kerja;

- c. prestasi kerja; dan
 - d. pertimbangan obyektif lainnya.
- (2) Nilai variabel besaran tambahan penghasilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dengan bobot 3% (tiga persen);
 - b. Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dengan bobot 17% (dua puluh tujuh persen);
 - c. Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dengan bobot 20% (sepuluh persen); dan
 - d. Tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dengan bobot 60% (enam puluh persen).

Pasal 16

Ketentuan mengenai kriteria tambahan penghasilan Pegawai untuk Kelompok A sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 sampai dengan Pasal 10 berlaku mutatis mutandis terhadap penentuan besaran tambahan penghasilan Pegawai Kelompok D sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) untuk penilaian :

- a. Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf a;
- b. Penilaian tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf c; dan
- c. Penilaian tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf d.

Pasal 17

- (1) Tambahan penghasilan Pegawai berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf b dinilai berdasarkan pertimbangan lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi.

- (2) Pertimbangan lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi sebagai mana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan pengidap penyakit menular;
 - b. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan uji laboratorium;
 - c. pekerjaan yang beresiko terhadap keselamatan kerja.

BAB IV

FORMULASI PERHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 18

- (1) Formulasi perhitungan tambahan penghasilan Pegawai terdiri atas unsur :
 - a. Kriteria Tambahan Penghasilan Pegawai;
 - b. Kelompok Tambahan Penghasilan Pegawai;
 - c. Nilai variabel besaran tambahan penghasilan pegawai.
- (2) Perhitungan tambahan penghasilan Pegawai dihitung berdasarkan kriteria tambahan penghasilan sesuai dengan nilai variabel pada setiap kelompok Pegawai yang dikalikan dengan besaran tambahan penghasilan Pegawai.
- (3) Ketentuan mengenai kriteria dan nilai variabel pada setiap kelompok tambahan penghasilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (4) Ketentuan mengenai besaran tambahan penghasilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran III Peraturan Walikota ini.

BAB V

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 19

- (1) Inspektorat dan BKD melakukan monitoring, pengendalian dan pengawasan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai.
- (2) Hasil monitoring, pengendalian dan pengawasan tersebut dilaporkan kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

BAB VI
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 20

Tambahan Penghasilan Pegawai tidak diberikan kepada :

- a. Pegawai menjalani masa persiapan pensiun/MPP;
- b. Pegawai Berstatus tersangka/ terdakwa/ terpidana dan dipenjara;
- c. Pegawai Berstatus tugas belajar dan mendapat tunjangan belajar;
- d. Pegawai yang menjalani Cuti di luar tanggungan Negara;
- e. Pegawai yang diperbantukan/dipekerjakan dan sudah mendapat tambahan penghasilan dari sumber lain;
- f. Pegawai yang berstatus Pegawai titipan;
- g. Pegawai yang diberhentikan sementara dari jabatan negeri sebagai Pegawai;
- h. Pegawai yang tidak masuk dinas selama minimal 3 (tiga) hari tanpa keterangan sah dan kumulatif dalam satu bulan;
- i. Pegawai yang saat pelaksanaan sidak kedisiplinan oleh Walikota atau Wakil Walikota atau tim yang ditugaskan untuk melaksanakan sidak kedisiplinan, tidak ada ditempat tanpa keterangan yang jelas dan dibuktikan dengan surat keterangan yang sah maka tidak diberikan TPP pada bulan itu;
- j. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berat sampai masa hukuman disiplinnya berakhir;
- k. Pegawai yang sudah mendapatkan tunjangan dari Pemerintah Pusat ;
- l. Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Mardi Waluyo.

Pasal 21

Tambahan Penghasilan diberikan secara selisih kurang dari tunjangan/penghasilan lainnya secara rutin setiap bulan di luar gaji dan tunjangan jabatannya, kepada:

- a. Guru yang belum menerima tunjangan sertifikasi;
- b. Pegawai yang menerima jasa pelayanan pada Dinas Kesehatan.

Pasal 22

- (1) Cuti selain cuti diluar tanggungan negara selama 1 (satu) bulan atau lebih, Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan 60% (enam puluh) persen.
- (2) Cuti selain cuti diluar tanggungan negara yang kurang dari 1 (satu) bulan, Tambahan Penghasilan Pegawai dikurangi 3% dari pertimbangan obyektif lainnya per jumlah hari cuti.
- (3) Sakit dan ijin yang dibuktikan dengan keterangan yang sah, Tambahan Penghasilan Pegawai dikurangi 3% dari pertimbangan obyektif lainnya per jumlah hari yang tidak masuk kerja tersebut.

Pasal 23

Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin sedang, tidak mendapatkan Tambahan Penghasilan selama 6 (enam) bulan sejak putusan ditetapkan.

Pasal 24

- (1) Mekanisme pelaporan indikator prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf d yaitu dilakukan pada pukul 15.30 s.d pukul 06.30 esok hari.
- (2) Pelaporan aktivitas kerja per hari wajib dilakukan oleh tiap Pegawai dan diakui setelah dilakukan verifikasi oleh atasan langsung sampai batasan Kepala OPD.
- (3) Atasan langsung berhak tidak menyetujui aktivitas kerja yang dilaporkan oleh bawahan.
- (4) Pelaporan aktivitas kerja harus sesuai dengan perjanjian kerja yang disampaikan kepada atasan langsung.

Pasal 25

- (1) Pembayaran tambahan penghasilan dikenakan Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21 setelah dikurangi pemotongan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Pegawai golongan I dan II tidak dikenakan pajak ;
 - b. Pegawai golongan III dikenakan pajak sebesar 5% (lima persen);
 - c. Pegawai golongan IV dikenakan pajak sebesar 15 % (lima belas persen).

- (2) Tambahan penghasilan bagi Pegawai dihitung secara kumulatif dalam satu bulan dan dibayarkan maksimal pada tanggal 10 bulan berikutnya.
- (3) Pembayaran tambahan penghasilan Pegawai untuk bulan Desember dibayarkan pada akhir bulan Desember.
- (4) Pembayaran tambahan penghasilan Pegawai dilakukan dengan mekanisme pembayaran langsung (LS).
- (5) SPP-LS Tambahan Penghasilan Pegawai untuk penerbitan SPM-LS dilengkapi dengan :
 - a. Daftar tanda terima tambahan penghasilan yang didalamnya ada rincian perolehan per indikator.
 - b. Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak dengan contoh Format sebagaimana tersebut dalam Lampiran IV Peraturan Walikota ini.
 - c. SSP PPh Pasal 21.

Pasal 26

Pegawai yang mengalami mutasi baik karena diangkat atau dipindahkan atau diberhentikan dalam jabatan struktural atau jabatan fungsional umum atau jabatan fungsional tertentu, maka pemberian tambahan penghasilan diatur dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika Surat Perintah Melaksanakan Tugas (SPMT) setelah tanggal 15, maka pada bulan tersebut pegawai mendapatkan TPP berdasarkan jabatan lama dan dibayarkan melalui OPD lama.
- b. Jika Surat Perintah melaksanakan tugas sebelum tanggal 15, maka pada bulan tersebut pegawai mendapat TPP berdasarkan jabatan baru dan dibayarkan melalui OPD baru.

BAB VII

PEMBIAYAAN

Pasal 27

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dilaksanakan dalam batas anggaran sebagaimana tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran pada masing-masing Perangkat Daerah berikut perubahannya.

Pasal 28

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VIII

SANKSI

Pasal 29

- (1) Bagi Pegawai yang diketahui diwakilkan atau mewakili dalam melaksanakan presensi masuk kerja dan pulang kerja akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Sebelum Pegawai dijatuhi sanksi hukuman disiplin, maka Pegawai tersebut wajib diperiksa terlebih dahulu oleh pejabat yang berwenang sesuai ketentuan yang berlaku.
- (3) BKD dan Inspektorat Daerah berwenang melakukan pemeriksaan setelah menerima laporan secara tertulis dari Kepala OPD.

BAB IX

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 30

Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, maka Pegawai yang mendapat sanksi hukuman disiplin tetap meneruskan sanksi hukumannya sampai selesai dan kepadanya berhak diberikan Tambahan Penghasilan.

Pasal 31

- (1) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Peraturan Walikota ini diberikan terhitung mulai bulan Januari 2018.
- (2) Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, maka Honorarium/ lembur/tambahan penghasilan Pegawai dengan nama apapun akan dibatasi dan diberikan secara selektif.
- (3) Dikecualikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tetap diberikan kepada pegawai yang ditugaskan sebagai instrumen pengadaan barang dan jasa.

Pasal 32

- (1) Pada saat Peraturan Walikota ini berlaku, 4 (empat) bulan pertama sejak saat tanggal pengundangan pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai diberikan paling banyak 75% (tujuh puluh lima persen) dari besaran sebagaimana dimaksud dalam Lampiran III Peraturan Walikota ini.
- (2) Pemberian tambahan penghasilan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan absensi.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, maka Peraturan Walikota Nomor 32 Tahun 2015 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar sebagaimana diubah dengan Peraturan Walikota Blitar Nomor 83 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Blitar Nomor 32 Tahun 2015 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 34

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal 2 Januari 2018.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Blitar.

Ditetapkan di Blitar

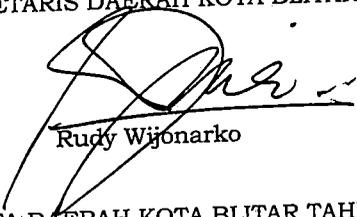
Pada tanggal 4 Desember 2017

WALIKOTA BLITAR,


MUH. SAMANHURI ANWAR

Diundangkan di Blitar
Pada tanggal 4 Desember 2017

SEKRETARIS DAERAH KOTA BLITAR


Rudy Wijonarko

BERITA DAERAH KOTA BLITAR TAHUN 2017 NOMOR 63

LAMPIRAN I PERATURAN WALIKOTA BLITAR

NOMOR : 63 TAHUN 2017
TANGGAL : 25 Oktober 2017

METODE PERHITUNGAN SKOR KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Metode perhitungan skor kedisiplinan pegawai yang dilakukan melalui sistem informasi manajemen kehadiran pegawai dilakukan berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

A. Keterlambatan Masuk Kerja

1. Terlambat antara 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit tanpa keterangan yang sah maka prosentase pengurangan indikator kedisiplinan sebesar maksimal 0,5% per harinya dari nilai pertimbangan objektif lainnya
2. Terlambat antara 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit tanpa keterangan yang sah maka prosentase pengurangan indikator kedisiplinan sebesar maksimal 1% per harinya dari nilai pertimbangan objektif lainnya
3. Terlambat antara 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit tanpa keterangan yang sah maka prosentase pengurangan indikator kedisiplinan sebesar maksimal 1,25% per harinya dari nilai pertimbangan objektif lainnya
4. Terlambat sampai dengan 91 (sembilan puluh satu) menit atau lebih tanpa keterangan yang sah maka prosentase pengurangan indikator kedisiplinan sebesar maksimal 1,5% per harinya dari nilai pertimbangan objektif lainnya

B. Kepulangan Mendahului Jam Kerja

1. Pulang sebelum waktunya antara 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit maka prosentase pengurangan indikator kedisiplinan sebesar maksimal 0,5% per harinya dari nilai pertimbangan objektif lainnya
2. Pulang sebelum waktunya antara 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit maka prosentase pengurangan indikator kedisiplinan sebesar maksimal 1% per harinya dari nilai pertimbangan objektif lainnya
3. Pulang sebelum waktunya antara 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit maka prosentase pengurangan indikator kedisiplinan sebesar maksimal 1,5% per harinya dari nilai pertimbangan objektif lainnya

4. Pulang sebelum waktunya lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit maka prosentase pengurangan indikator kedisiplinan sebesar maksimal 1,5% per harinya dari nilai pertimbangan objektif lainnya

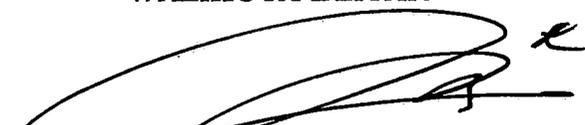
C. Ketidakhadiran Kerja

1. Dipotong sebesar 50% dari nilai total TPP yang berhak diterima bagi PNS yang tidak masuk tanpa keterangan 1 (satu) hari
2. Dipotong sebesar 100% dari nilai total TPP yang berhak diterima bagi PNS yang tidak masuk tanpa keterangan 2 (dua) hari
3. Tidak hadir dengan keterangan dinas lebih dari 10 hari dalam satu bulan maka dipotong 5% per hari dari nilai pertimbangan objektif lainnya

D. Lain-lain

1. PNS yang mendapat tugas untuk menghadiri kegiatan / undangan resmi diluar kantor yang mengakibatkan PNS tersebut tidak dapat melakukan presensi keputangan pada finger print maka PNS tersebut dianggap hadir dan tidak mengurangi tambahan penghasilan dan harus dibuktikan dengan surat tugas.
2. Presensi masuk kerja diakui pada jam 06.30 WIB keatas kecuali bagi PNS yang menganut pembagian jam kerja / shift dan piket malam
3. Presensi pulang kerja dibatasi maksimal setengah jam setelah ketentuan pulang jam kerja kecuali bagi PNS yang menganut pembagian jam kerja / shift dan piket malam
4. Presensi yang diakui adalah presensi yang dilaksanakan dimana PNS tersebut bertugas, kecuali bagi PNS guru yang dipekerjakan dan pada saat pelaksanaan apel / upacara yang melibatkan semua OPD
5. Presensi manual dan penghitungan secara manual bisa diberlakukan jika *finger print* rusak atau mati
6. Pengelola kepegawaian menyiapkan dan mencatat kehadiran dan keputangan PNS secara manual jika :
 - a. *finger print* rusak
 - b. sidik jari atau identitas lain PNS tidak terekam dalam mesin *finger print*
7. Bagi OPD yang menggunakan presensi manual maka indikator pertimbangan obyektif lainnya dipotong 1% per harinya per PNS sesuai kelas jabatan.

WALIKOTA BLITAR



MUH. SAMANHUDI ANWAR

LAMPIRAN II PERATURAN WALIKOTA BLITAR

NOMOR : 63 TAHUN 2017
TANGGAL : 25 Oktober 2017

NILAI VARIABEL TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

1. KELOMPOK A

No.	Kriteria Tambahan Penghasilan	Bobot
1.	Beban Kerja	5%
2.	Prestasi Kerja	35%
3.	Pertimbangan Obyektif Lainnya	60%

Formulasi Perhitungan:

Besaran Tambahan Penghasilan = (Beban Kerja + Prestasi Kerja +
Pertimbangan Obyektif Lainnya) x
Besaran Tambahan Penghasilan
Pegawai Negeri Sipil

2. KELOMPOK B

No.	Kriteria Tambahan Penghasilan	Bobot
1.	Beban Kerja	5%
2.	Prestasi Kerja	35%
3.	Pertimbangan Obyektif Lainnya	60%

Formulasi Perhitungan:

Besaran Tambahan Penghasilan = (Beban Kerja + Prestasi Kerja +
Pertimbangan Obyektif Lainnya) x
Besaran Tambahan Penghasilan
Pegawai Negeri Sipil

Penentuan besaran tambahan penghasilan untuk kelompok B dengan memperhatikan:

- pelaksanaan tugas diluar jam kerja;
- pelaksanaan tugas diluar kantor;
- pekerjaan yang memerlukan pengawasan; dan
- pengecekan dan pemantauan.

3. KELOMPOK C

No.	Kriteria Tambahan Penghasilan	Bobot
1.	Beban Kerja	3%
2.	Kelangkaan Profesi	17%
3.	Prestasi Kerja	20%
4.	Pertimbangan Obyektif Lainnya	60%

Formulasi Perhitungan:

Besaran Tambahan Penghasilan = (Beban Kerja + Kelangkaan profesi + Prestasi Kerja + Pertimbangan Obyektif Lainnya) x Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil

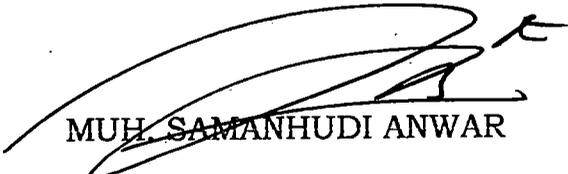
4. KELOMPOK D

No.	Kriteria Tambahan Penghasilan	Bobot
1.	Beban Kerja	3%
2.	Kondisi Kerja	17%
3.	Prestasi Kerja	20%
4.	Pertimbangan Obyektif Lainnya	60%

Formulasi Perhitungan:

Besaran Tambahan Penghasilan = (Beban Kerja + Kondisi Kerja + Prestasi Kerja + Pertimbangan Obyektif Lainnya) x Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil

WALIKOTA BLITAR



MUH. SAMANHUDI ANWAR

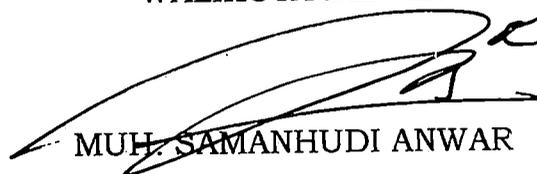
LAMPIRAN III PERATURAN WALIKOTA BLITAR

NOMOR : 63 TAHUN 2017
TANGGAL : 25-10-2017

BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

NO.	KELAS JABATAN	TINGKAT JABATAN	JUMLAH
1.	I	Eselon II/a	Rp.6.470.598,00
2.	II	Eselon II/b	Rp.4.705.883,00
3.	III	Eselon III/a	Rp.3.529.412,00
4.	IV	Eselon III/b	Rp.2.941.177,00
		JFT Madya	
5.	V	Eselon IV/a	Rp.2.105.264,00
		JFT Muda	
		JFT Penyelia	
6.	VI	Eselon IV/b	Rp.1.842.106,00
		JFT Mahir	
		JFT Pertama	
		Pelaksana Lanjutan	
7.	VII	Eselon Va	Rp.1.578.948,00
		JFK Pelaksana	
		JFT Pemula	
		JFT Terampil	
		JFU Gol IV	
8.	VIII	JFU Gol III	Rp.1.368.422,00
9.	IX	JFT Gol II	Rp.1.200.000,00
		JFU Gol II	
10.	X	JFU Gol I	Rp.1.100.000,00
11.	XI	JFU Gol I (Mutasi)	

WALIKOTA BLITAR



MUH. SAMANHUDI ANWAR

LAMPIRAN IV PERATURAN WALIKOTA BLITAR

NOMOR : 63 TAHUN 2017
TANGGAL : 25 OKTOBER 2017

FORMAT SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB MUTLAK



PEMERINTAH KOTA BLITAR

NAMA OPD

Alamat OPD

SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB MUTLAK

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

NIP :

Jabatan :

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

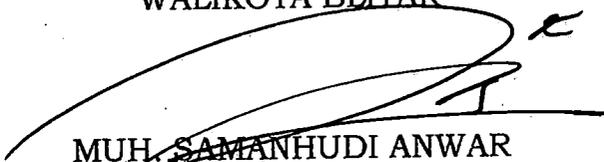
- Perhitungan yang terdapat pada Daftar Penghitungan Uang Tambahan Penghasilan Pegawai bulanbagi organisasi perangkat daerah
- Apabila dikemudian hari terdapat kelebihan atas pembayaran uang tambahan penghasilan pegawai tersebut, kami bersedia untuk menyetorkan kembali kelebihan tersebut kepada Bendahara Umum Daerah

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya

Blitar,
Pengguna Anggaran / Kuasa Pengguna Anggaran

Nama Kepala OPD
Jabatan Kepala OPD
NIP.

WALIKOTA BLITAR


MUH. SAMANHUDI ANWAR

SEKRETARIAT DAERAH KOTA BLITAR
JALAN MERDEKA NOMOR 105 TELP. 801171
BLITAR

Blitar, November 2017

Nomor : 188/ /410.010.2/2017

Kepada :

Yth. Bapak Walikota Blitar

Di

BLITAR

NOTA PENGAJUAN KONSEP NASKAH DINAS

Disampaikan dengan hormat Konsep Peraturan Walikota :

Kepada : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar
Dari : Bagian Hukum dan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Blitar
Tentang : KRITERIA PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
DAERAH KOTA BLITAR

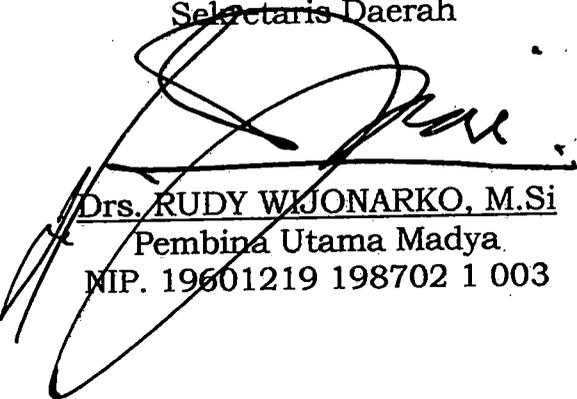
Catatan : Konsep Peraturan Walikota tersebut disediakan sehubungan
dengan Permohonan Pengajuan Peraturan Walikota dari Badan
Kepegawaian Daerah Kota Blitar tanggal 15 Desember 2017
Nomor : 800/2148/410.201/2017 yang pada intinya sebagai
landasan hukum dalam Pemberian Tambahan Penghasilan

Lampiran : 1 (satu) Eksemplar

Untuk : Mohon persetujuan/tanda tangan Bapak Walikota Blitar

DISPOSISI PIMPINAN

Secretaris Daerah


Drs. RUDY WIJONARKO, M.Si
Pembina Utama Madya
NIP. 19601219 198702 1 003

SEKRETARIAT DAERAH KOTA BLITAR
BAGIAN HUKUM DAN ORGANISASI
JALAN MERDEKA NOMOR 105 TELP. 801171
BLITAR

Blitar, Desember 2017

Nomor : 188/ /410.010.2/2017

Kepada :

Yth. Bapak Sekretaris Daerah

Kota Blitar

Di

BLITAR

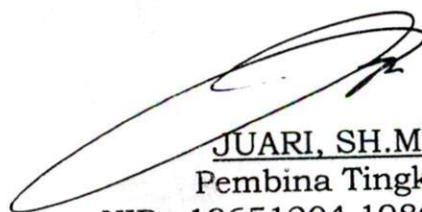
NOTA PENGAJUAN KONSEP NASKAH DINAS

Disampaikan dengan hormat :

- Konsep : Berita Daerah
Kepada : Kepala BKD Kota Blitar
Dari : Kepala Bagian Hukum dan Organisasi Setda Kota Blitar
Tentang : PERATURAN WALIKOTA BLITAR NOMOR 63 TAHUN 2017
TENTANG KRITERIA PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BLITAR
Catatan : Materi dari BKD Kota Blitar
Lampiran : 1 (SATU) eksemplar
Untuk : Mohon tanda tangan Bapak Sekretaris Daerah

DISPOSISI PIMPINAN

KEPALA BAGIAN HUKUM DAN
ORGANISASI



JUARI, SH.M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19651204 198603 1 006