



**WALIKOTA BIMA**

**PERATURAN WALIKOTA BIMA  
NOMOR 23 TAHUN 2011**

---

---

**TENTANG**

**PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN  
DISIPLIN KERJA KEPADA PNS DAN CPNS LINGKUP  
PEMERINTAH KOTA BIMA**

**PEMERINTAH KOTA BIMA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BIMA  
2011**



## WALIKOTA BIMA

PERATURAN WALIKOTA BIMA

NOMOR 23 TAHUN 2011

TENTANG

PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN DISIPLIN KERJA KEPADA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL  
LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA

WALIKOTA BIMA

- Menimbang : a. bahwa sesuai ketentuan Pasal 39 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, berdasarkan pertimbangan yang obyektif Pegawai lingkup Pemerintah Kota Bima dapat diberikan Tambahan Penghasilan dengan memperhatikan kemampuan keuangan Daerah;
- b. bahwa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umum pegawai, dipandang perlu untuk memberikan Tambahan Penghasilan yang didasarkan pada Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil;
- c. bahwa berdasarkan perimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b, perlu menetapkan Peraturan Walikota Bima tentang Pemberian Tambahan Penghasilan berdasarkan Disiplin Kerja kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil lingkup Pemerintah Kota Bima;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor Tahun 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaain;
2. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Bima di Provinsi Nusa Tenggara Barat ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4188 );
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;

M

4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
6. Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang pembentukan Peraturan Perundang-Undangan ( Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2011 nomor 82, Tambahan Lembaran Negara nomor 5234).
7. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4575);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4578);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 Tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, tambahan Lembaran Negara Nomor 4614);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi Dan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota;
13. 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);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2006 tentang Prosedur Penyusunan Produk Hukum Daerah;

16. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
17. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 6 Tahun 2007 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana dirubah dengan Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 9 Tahun 2010 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kota Bima (Lembaran Daerah Kota Bima Tahun 2011 Nomor 103);
18. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembentukan susunan, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bima, Staf Ahli Walikota (Lembaran Daerah Kota Bima Tahun 2008 Nomor 2 sebagaimana dirubah dengan Peraturan Daerah Kota Bima No 2 Tahun 2010);
19. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan susunan, kedudukan, tugas pokok dan fungsi Lembaga Teknis Daerah Kota Bima (Lembaran Daerah Kota Bima Tahun 2008 Nomor 4);
20. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 6 Tahun 2008 tentang urusan Pemerintah Daerah Kota Bima (Lembaran Daerah Kota Bima Tahun 2008 Nomor 6);
21. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 3 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan susunan Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas-dinas Daerah Kota Bima (Lembaran Daerah Kota Bima Tahun 2010 Nomor 97);

#### MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA BIMA TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN DISIPLIN KERJA KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA

#### BAB I

#### KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kota Bima.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota Bima dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah.
3. Kepala Daerah adalah Walikota Bima.
4. Wakil Kepala Daerah adalah Wakil Walikota Bima.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Bima.

6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pemerintah daerah yang terdiri dari sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, kelurahan dan lembaga lain.
7. Satuan Kerja Perangkat Daerah selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bima.
8. Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bima selanjutnya disebut SKPD Kota Bima adalah sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kantor, kecamatan, kelurahan, dan lembaga lain.
9. Unit Pelaksana Teknis Dinas selanjutnya disebut UPTD adalah unsur pelaksana teknis operasional dinas atau badan untuk melaksanakan sebagian urusan dinas atau badan.
10. Badan Kepegawain Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Bima.
11. Kepala Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disebut Kepala BKD adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Bima.
12. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang disingkat DPPKAD adalah Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima.
13. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah yang bertugas pada SKPD atau yang ditugaskan Walikota di luar SKPD dan Pegawai Negeri Sipil lainnya yang diangkat dalam jabatan struktural Daerah.
14. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah.
15. Kepala SKPD adalah Pejabat struktural yang memimpin SKPD.
16. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Bima.
17. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi pemerintahan daerah yang diangkat dan diberhentikan oleh pejabat pembina kepegawaian daerah atau pejabat Pembina Daerah yang diangkat dan di berhentikan oleh Presiden.
18. Jabatan Fungsional adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.
19. Tambahan Penghasilan adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS dan CPNS berdasarkan disiplin Kerja.
20. Disiplin Kerja adalah kesanggupan PNS dan CPNS melaksanakan tugas pokok dan fungsi dan menaati ketentuan jam kerja sesuai yang ditetapkan Pemerintah Kota Bima.
21. Surat Penyediaan Dana yang selanjutnya disingkat dengan SPD adalah Dokumen yang menyatakan tersedianya dana.

22. Surat Perintah membayar yang selanjutnya disingkat dengan SPM adalah Dokumen APBD yang menjadi dasar untuk melakukan pembayaran.
23. Surat Perintah Pencairan Dana yang selanjutnya disingkat dengan SP2D adalah Dokumen sebagai pelaksana dari SPM.
24. Pejabat pengelola kepegawaian SKPD adalah pejabat yang mengelola kepegawaian di masing-masing SKPD
25. Tunjangan Tugas Belajar adalah Tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Tugas Belajar yang dibebankan pada APBD Pemerintah Daerah, APBN Pemerintah Pusat, Pemerintah Negara Asing dan/atau Lembaga Swasta Nasional dan/atau Asing yang mempunyai jalur pendanaan untuk beasiswa.

## BAB II

### TUJUAN

#### Pasal 2

Pemberian Tambahan Penghasilan bertujuan:

1. Meningkatkan kehadiran dan prestasi kerja PNS dan CPNS;
2. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
3. Meningkatkan kesejahteraan PNS dan CPNS.

## BAB III

### RUANG LINGKUP DAN BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN

#### Ruang Lingkup

#### Pasal 3

Tambahan Penghasilan diberikan Kepada :

- a. PNS; dan
- b. CPNS.

#### Besaran

#### Pasal 4

Besaran Tambahan Penghasilan bagi PNS dan CPNS akan ditetapkan dengan Keputusan Walikota Bima

#### Pasal 5

- 1) Selain Pemberian Tambahan Penghasilan sebagaimana dimaksud pasal (4), terhadap PNS dan CPNS yang bekerja melampaui beban kerja normal, yang ditugaskan di daerah yang memiliki tingkat kesulitan tinggi, yang lingkungan kerjanya memiliki resiko tinggi, yang memiliki ketrampilan khusus/langka, dan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, dapat diberikan tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja, tempat tugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan prestasi kerja.
- 2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman pemberian tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur tersendiri dengan Peraturan Walikota Bima.

#### Pasal 6

Besaran tambahan penghasilan yang diterima PNS dan CPNS, termasuk pajak penghasilan (PPH) yang menjadi kewajiban masing-masing PNS dan CPNS.

#### BAB IV

#### PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN

#### Umum

#### Pasal 7

Tambahan Penghasilan yang diberikan setiap bulan kepada masing-masing PNS dan CPNS didasarkan pada penilaian Disiplin Kerja yang meliputi:

- a. Kehadiran; dan
- b. Prestasi kerja.

#### Penilaian Kehadiran

#### Pasal 8

Kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a terdiri dari:

- a. Ketepatan waktu tiba ditempat tugas/kantor;
- b. Ketepatan waktu pulang dari tempat tugas/kantor; dan
- c. Keberadaan di tempat tugas/kantor selama jam kerja.

#### Pasal 9

Penilaian kehadiran dan Pelanggaran ketentuan kehadiran sebagaimana dimaksud pada pasal 8 dilakukan dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam lampiran I Peraturan Walikota ini.

#### Penilaian Prestasi Kerja

#### Pasal 10

- 1) Penilaian Prestasi Kerja terdiri dari :
  - a. Pemahaman atas Tupoksi
  - b. Inovasi
  - c. Kecepatan Kerja
  - d. Keakuratan kerja
  - e. Kerjasama
- 2) Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai dengan menggunakan indikator dan bobot sebagaimana tercantum dalam lampiran II Peraturan Walikota ini

## BAB V

### PNS DAN CPNS YANG TIDAK DIBERIKAN TAMBAHAN PENGHASILAN

#### Pasal 11

Tambahan Penghasilan tidak diberikan kepada:

- a. PNS yang mengambil Masa Persiapan Pensiun (MPP).
- b. PNS yang berstatus Penerima Uang Tunggu.
- c. PNS yang berstatus sebagai pegawai titipan didalam atau di luar Pemerintah Daerah.
- d. PNS dan CPNS yang berstatus tersangka dan ditahan oleh pihak yang berwajib.
- e. PNS yang berstatus terdakwa atau terpidana.
- f. PNS yang mengambil Cuti di Luar Tanggungan Negara.
- g. PNS yang sedang melaksanakan tugas belajar.
- h. PNS yang diberhentikan sementara.

## BAB VI

### MEKANISME PEMBAYARAN

#### Pasal 12

Pembayaran Tambahan Penghasilan dilaksanakan melalui mekanisme sebagai berikut:

- 1) Setiap atasan langsung secara berjenjang pada masing-masing SKPD membuat dan menilai disiplin kerja PNS dan CPNS bawahannya pada setiap akhir bulan dan dilaporkan pada pimpinan SKPD masing-masing.
- 2) Penilaian disiplin kerja PNS dan CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) direkap dengan menggunakan formulir sebagaimana dalam lampiran III, IV dan V Peraturan Walikota ini.
- 3) Atasan langsung/pejabat penilai disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran VI Peraturan Walikota ini.

#### Pasal 13

- 1) Setiap SKPD melaporkan hasil rekapitulasi hasil penilaian disiplin kerja ke DPPKAD dan ditembuskan ke BKD paling lambat tanggal 5 (lima) pada bulan berikutnya, dengan menggunakan formulir sebagaimana dalam lampiran III, IV dan V Peraturan Walikota ini.
- 2) Rekapitulasi penilaian disiplin kerja PNS dan CPNS sebagaimana dimaksud pada (ayat 1) adalah sebagai kelengkapan dokumen bagi SKPD untuk mengajukan SPM tambahan penghasilan PNS dan CPNS pada DPPKAD Kota Bima.
- 3) DPPKAD Kota Bima sebagaimana ayat (2) segera memproses lebih lanjut sesuai ketentuan pengelolaan keuangan yang berlaku.

#### Pasal 14

1. Tambahan Penghasilan dibayarkan melalui bendahara gaji pada SKPD masing-masing.

2. Pembayaran Tambahan Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap bulan setelah dilakukan pemotongan kewajiban PNS dan CPNS yang sah.

#### Pasal 15

- 1) Percepatan pembayaran Tambahan Penghasilan dapat dilakukan pada waktu tertentu, antara lain :
  - a. Pelaksanaan cuti bersama menjelang Idul Fitri; dan
  - b. Pada bulan Desember setiap tahun anggaran
- 2) Percepatan pembayaran Tambahan Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

#### Pasal 16

- 1) Pada bulan tertentu dapat diberikan Tambahan Penghasilan ke 13 pada PNS dan CPNS tanpa dilakukan penilain disiplin kerja
- 2) Pemberian Tambahan Penghasilan ke 13 sebagaimana ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota Bima

#### Pasal 17

Pembayaran Tambahan Penghasilan diberikan kepada PNS dan CPNS dengan rumusan sebagai berikut:

"Tambahan Penghasilan yang diterima = Jumlah Bobot Penilaian Indikator Kehadiran diakumulasi dengan jumlah bobot penilaian indikator Prestasi Kerja dikalikan dengan besaran Tambahan Penghasilan yang ditetapkan dalam APBD".

#### Pasal 18

- 1) PNS yang diangkat, dipindahkan dan diberhentikan dari dan dalam Jabatan Struktural yang dilantik pada tanggal 1 atau pada tanggal 2 apabila tanggal 1 bulan yang bersangkutan adalah hari libur, pemberian Tambahan Penghasilannya sesuai dengan Jabatannya terhitung mulai saat dilantik.
- 2) PNS yang diangkat, dipindahkan dan diberhentikan dari dan dalam Jabatan Struktural yang dilantik setelah tanggal 2, pemberian Tambahan Penghasilannya sesuai dengan Jabatannya mulai bulan berikutnya dan kepada yang bersangkutan diberikan Tambahan Penghasilan sesuai jabatan sebelumnya.
- 3) PNS yang menduduki jabatan fungsional yang diangkat, dipindahkan dan diberhentikan dari dan dalam jabatan fungsional dalam dan di luar SKPD, pada tanggal 1 atau pada tanggal 2 apabila tanggal 1 bulan yang bersangkutan adalah hari libur, pemberian Tambahan Penghasilannya sesuai dengan Jabatannya mulai saat ditetapkan.
- 4) PNS yang menduduki jabatan fungsional yang diangkat, dipindahkan dan diberhentikan dari dan dalam jabatan fungsional yang dilantik setelah tanggal 2, pemberian tambahan penghasilannya sesuai dengan Jabatannya mulai bulan berikutnya dan kepada yang bersangkutan diberikan Tambahan Penghasilan sesuai Jabatan sebelumnya

BAB VII  
PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Pengawasan

Pasal 19

- 1) Pengawasan terhadap pemberian Tambahan Penghasilan kepada PNS dan CPNS dilaksanakan melalui:
  - a. Pengawasan Melekat; dan
  - b. Pengawasan fungsional.
- 2) Pengawasan Melekat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan oleh masing-masing Kepala SKPD dan atasan langsung secara berjenjang.
- 3) Pengawasan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengendalian

Pasal 20

- 1) Kepala SKPD dan atasan langsung secara berjenjang wajib melakukan pengendalian terhadap pemberian Tambahan Penghasilan setiap bulan kepada masing-masing PNS dan CPNS.
- 2) Kepala SKPD dan atasan langsung secara berjenjang bertanggung jawab terhadap kebenaran rekapitulasi penilaian disiplin PNS dan CPNS.

BAB VIII

MONITORING DAN EVALUASI

Monitoring

Pasal 21

- 1) BKD Melaksanakan monitoring pelaksanaan kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan pada SKPD.
- 2) BKD dalam melaksanakan monitoring pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat membentuk Tim yang terdiri dari Inspektorat, Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, BAPPEDA, Bagian Hukum, Bag. Organisasi dan Pendayagunaan Aparatur serta pihak terkait lainnya.
- 3) Monitoring sebagaimana dimaksud ayat (2) dilakukan melalui :
  - a. Rapat TIM
  - b. Rapat koordinasi dengan SKPD, dan
  - c. Peninjauan
- 4) Hasil monitoring sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan oleh kepala BKD kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

## Evaluasi

### Pasal 22

- 1) Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan yang diatur dalam Peraturan Walikota ini dievaluasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan APBD dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan
- 2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya meliputi.
  - a. Besaran Tambahan Penghasilan;
  - b. Ketersediaan anggaran;
  - c. Alokasi anggaran;
  - d. Sistem penilaian disiplin kerja;
  - e. Mekanisme pembayaran; dan
  - f. Pelaksanaan pembayaran.

### Pasal 23

- 1) Evaluasi terhadap besaran dan ketersediaan anggaran serta sistem penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 ayat (2) huruf a, b dan huruf d dilaksanakan oleh DPPKAD, BKD dan Bagian Organisasi dan pendayagunaan Aparatur Sekretariat Daerah Kota Bima.
- 2) Evaluasi terhadap alokasi anggaran dan mekanisme pembayaran sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 ayat (2) huruf c dan huruf e dilaksanakan oleh Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
- 3) Evaluasi terhadap pelaksanaan pembayaran oleh SKPD sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 ayat (2) huruf f dilaksanakan oleh Inspektorat dan DPPKAD serta SKPD terkait.
- 4) SKPD yang melaksanakan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) saling berkoordinasi dan dapat membentuk Tim.

## BAB IX

### SANKSI

### Pasal 24

- 1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada pasal 8 dikenakan pemotongan sesuai indikator kehadiran sebagaimana tercantum dalam lampiran I Peraturan Walikota ini.
- 2), PNS dan CPNS yang dijatuhi hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, akan dikenakan pemotongan Tambahan Penghasilan dengan ketentuan sebagai berikut:

*M*

*2*

- a. Hukuman disiplin tingkat ringan akan dikenakan potongan 15 % perbulan selama menjalani sanksi.
  - b. Hukuman disiplin tingkat sedang akan dikenakan potongan 25 % perbulan selama menjalani sanksi. Dan
  - c. Hukuman disiplin tingkat berat akan dikenakan potongan 50 % perbulan selama menjalani sanksi.
- 3). Pemotongan pemberian Tambahan Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhitung sejak hukuman disiplin berlaku.
  - 4). Setiap atasan langsung yang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS dan CPNS yang menjadi bawahan langsung, wajib menyampaikan keputusan penjatuhan hukuman disiplin kepada atasan langsungnya.
  - 5). Atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) melaporkan pemotongan Tambahan Penghasilan akibat penjatuhan hukuman disiplin pada pejabat pengelola kepegawaian masing-masing SKPD.

## BAB X

### ALOKASI ANGGARAN

#### Pasal 25

- 1) Belanja Tambahan Penghasilan dibebankan Pada APBD
- 2) Belanja Tambahan Penghasilan Sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan melalui Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) SKPD.

#### Pasal 26

- 1) Masing-masing SKPD menyusun dan mengajukan kebutuhan Anggaran Tambahan Penghasilan dalam RKA pada tahun berjalan untuk Tahun Anggaran berikutnya.
- 2) Penyusunan kebutuhan Anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan kebutuhan nyata Anggaran Tambahan Penghasilan SKPD sesuai dengan tingkat jabatan dan kepangkatan, Jumlah pegawai dan besaran Tambahan Penghasilan.

## BAB XI

### KETENTUAN LAIN-LAIN

#### Pasal 27

Hal-hal yang belum diatur dalam peraturan Walikota ini diatur lebih lanjut dengan keputusan Walikota

M

du

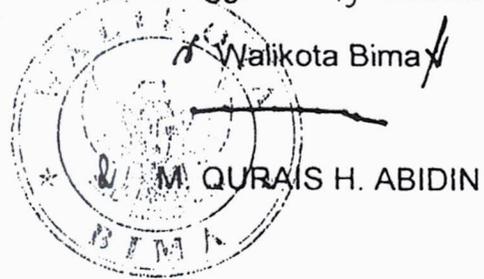
BAB XII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Walikota ini Mulai berlaku terhitung sejak tanggal 1 Januari 2012

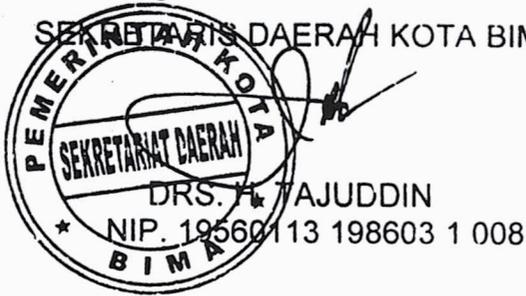
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Bima.

Ditetapkan di : Raba-Bima  
Pada Tanggal : 19 Desember 2011



Diundangkan di Raba-Bima

SEKRETARIS DAERAH KOTA BIMA



PIRAN : I PERATURAN WALIKOTA BIMA

MOR : 23 TAHUN 2011

NGGAL : 19 Desember 2011

INDIKATOR PENILAIAN KEHADIRAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL  
LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA

0	KOMPONEN	JUMLAH POTONGAN
	2	3
	Tidak masuk kerja Tidak ada kabar (TK)	4%
	Terlambat datang (TD) diatas 15 (lima belas) menit dari jam masuk kerja yang telah ditetapkan	2%
	Izin Terlambat datang karena melaksanakan tugas kedinasan dan dibuktikan dengan surat tugas atau memo dari atasan langsung, dan diketahui oleh pejabat organisasi/tempat berurusan atau disusulkan kemudian yang sifatnya mendesak.	Dibayar penuh
	Cepat Pulang (CP) diatas 15 (lima belas) menit dari jam pulang kerja yang telah ditetapkan tanpa izin dari Atasan Langsung	2%
	Izin cepat pulang karena melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh atasan langsung sebelum jam kantor habis dan ada bukti surat tugas dari atasan langsung, dan diketahui oleh pejabat atau organisasi tempat berurusan.	Dibayar penuh
	Izin tidak masuk kantor sehari penuh terkait dengan masalah sosial yang sifatnya darurat, seperti : mengurus keluarga dan famili / kerabat dekat / tetangga dekat yang mengalami musibah kecelakaan/sakit keras/meninggal dunia, izinnnya harus diusulkan kemudian dari kepala unit kerja yang bersangkutan, (TH), dengan tidak melampui izin 4 (empat) hari dalam 1 (satu) tahun.	Dibayar penuh
	Izin menghadiri undangan resmi dari instansi pemerintah atau lembaga resmi kemasyarakatan seperti acara PKK, Dharma Wanita, Sekolah, Dewan Sekolah dibuktikan dengan adanya undangan resmi, kehadirannya diketahui oleh pejabat atau pengurus yang mengundang.	Dibayar penuh
	Sakit dengan pemberitahuan dari yang bersangkutan maksimal 2 hari	Dibayar penuh
	Sakit tanpa pemberitahuan (STP) dianggap Tanpa Keterangan (TK)	4%
	Sakit dilengkapi dengan Surat Keterangan Dokter	Dibayar penuh
	Sakit dengan pemberitahuan , tetapi lebih dari 2 hari tanpa Surat Keterangan Dokter dianggap Tanpa Keterangan (SDP2)	4%
	Sakit lebih dari 14 hari ada izin Cuti Sakit dari Pejabat Pembina Kepegawaian (Walkota) atau Pejabat yang ditunjuk	Dibayar penuh
	Cuti (semua bentuk cuti kecuali cuti diluar tanggungan negara), jika ada istri/suami, anak, ayah/ibu/mertua yag meninggal atau sakit keras dapat diambil cuti alasan penting maksimal 2 bulan (PP. NO. 24/1976)	Dibayar penuh
	Tugas belajar sudah habis waktunya dan tidak melaporkan diri.	Tidak Dibayarkan
	Libur Kalender dan libur cuti bersama	Dibayar penuh
	Dikenakan sanksi disiplin PP. No.53 Tahun 2010 kriteria berat, akan dikenakan potongan selama mengalami sanksi terhitung sejak hukuman disiplin berlaku	50%
	Dikenakan sanksi disiplin PP. No.53 Tahun 2010 kriteria sedang, akan dikenakan potongan selama mengalami sanksi terhitung sejak hukuman disiplin berlaku	25%
	Dikenakan sanksi disiplin PP. No.53 Tahun 2010 kriteria ringan, akan dikenakan potongan selama mengalami sanksi terhitung sejak hukuman disiplin berlaku	15%
	PNS dan CPNS yang diskorsing berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 oleh pejabat yang berwenang karena sedang dalam pemeriksaan atas kasus disangka melakukan tindak pidana.	Tidak Dibayarkan

<p>PNS dan CPNS yang sedang melakukan upaya banding administratif berdasarkan PP No. 53 tahun 2010 atas hukum disiplin tingkat berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat.</p>	<p>Tidak Dibayarkan</p>
<p>Terlambat datang, meninggalkan jam kerja tanpa surat izin, cepat pulang dan tidak masuk kerja tanpa kabar pada hari-hari tertentu, berdasarkan hasil pemantauan Tim yang ditunjuk oleh Walikota Bima dan Wakil Walikota Bima yang dibuktikan dengan berita acara ketidakhadiran.</p>	<p>25%</p>
<p>Terlambat datang, meninggalkan jam kerja tanpa surat izin, cepat pulang dan tidak masuk kerja tanpa kabar, sebelum dan sesudah cuti bersama, yang dilakukan pemantauan tim yang ditunjuk oleh Walikota Bima dan Wakil Walikota Bima yang dibuktikan dengan berita acara ketidakhadiran.</p>	<p>50%</p>
<p>Atasan langsung penilai PNS, CPNS atas kinerja dan kedisiplinan, Tidak dilakukan Penilaian secara Obyektif berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan</p>	<p>10%</p>


  
 WALIKOTA BIMA,
   
 M. QURAI H. ABIDIN

AN : II PERATURAN WALIKOTA BIMA  
 R : 23 TAHUN 2011  
 AL : 19 Desember 2011

INDIKATOR PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL  
 LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA

INDIKATOR PENILAIAN	BOBOT PENILAIAN
2	3
<b>PEMAHAMAN ATAS TUPOKSI</b> 1. Memiliki Kemampuan merencanakan, menyusun dan mengelola program kegiatan sesuai Tupoksi secara optimal. 2. Memiliki Kemampuan menjabarkan, menelaah, menelia dan menerapkan prinsip/konsep kegiatan sesuai tupoksi, untuk mewujudkan visi-misi institusi 3. Memiliki kemampuan mengaplikasikan maupun mengembangkan program kegiatan teknis dan non teknis sesuai tupoksi untuk mencapai hasil yang maksimal 4. Memiliki kemampuan memberdayakan sumberdaya internal / eksternal dalam melaksanakan tupoksi, agar berdayaguna dan berhasil guna. 5. Memiliki kemampuan melaksanakan tupoksi dengan penuh loyalitas, integritas, dedikasi serta rasa tanggung jawab yang tinggi.	2% s.d.10%
<b>INOVASI</b> 1. Memiliki kemampuan untuk mencari, menemukan, menciptakan dan memperkenalkan gagasan, metode atau alat yang baru. 2. Memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan gagasan, metode, alat baru dengan baik dalam pelaksanaan tugas. 3. Memprakarsai atau memplopori suatu kegiatan yang sifatnya sebagai upaya untuk memberikan tindakan awal demi kesinambungan penyelesaian tugas 4. Memiliki kemampuan untuk memeberikan saran (masukan) atau solusi atas hambatan dalam pelaksanaan tugas. 5. Memiliki kemampuan berkreasi dan inisiatif terhadap pengelolaan maupun pelaksanaan tugas - tugas lain.	2% s.d.10%
<b>KECEPATAN KERJA</b> 1. Memiliki kemampuan mengelola, menjabarkan, mengerjakan, tugas - tugas agar tepat sasaran dan tepat waktu untuk mencapai hasil. 2. Memiliki kemampuan Produktif terhadap pelaksanaan tugas agar segera menciptakan hasil. 3. Memiliki kemampuan melakukan tugas secara tekun, cepat, tepat dan cermat agar segera 4. Memiliki kemampuan menginisiatif atau memberikan cara terhadap sesuatu tugas agar 5. Memiliki Ketepatan cara, usaha atau kerja dalam menjalankan tugas dengan baik dan tepat.	2% s.d.10%

<p><b>AKURATAN KERJA</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Memiliki kemampuan cara kerja yang teliti, cermat dan seksama dalam mengerjakan tugas.</li> <li>Memiliki kemampuan menganalisis ketepatan metode, gagasan atau media yang digunakan dalam melaksanakan tugas.</li> <li>Memiliki kemampuan mensintesis dan mengaplikasikan prinsip - prinsip kebijakan, aturan, instruksi dalam mengerjakan tugas.</li> <li>Memiliki kemampuan mengimplementasikan konsep - konsep pengetahuan, pengalaman serta petunjuk dan arahan dalam mengerjakan tugas.</li> <li>Memiliki kemampuan mengevaluasi, merenovasi dan merevisi konsep - konsep kegiatan agar sesuai dengan kebutuhan program maupun institusi.</li> </ol>	2% s.d.10%
<p><b>KERJASAMA</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Memiliki kemampuan negosiasi, berkoordinasi dan berkomunikasi secara aktif dalam pelaksanaan tupoksi maupun tugas lain.</li> <li>Memiliki tingkat keterlibatan secara aktif sesama mitra dalam pelaksanaan tupoksi maupun tugas lain.</li> <li>Memiliki tingkat kepekaan dan kepedulian yang tinggi terhadap mitra dalam pelaksanaan tupoksi maupun tugas lain.</li> <li>Memiliki sifat integritas dan solidaritas yang tinggi terhadap mitra dalam pelaksanaan tupoksi maupun tugas lain.</li> <li>Memiliki kemampuan menciptakan hubungan kerja harmonis dan iklim kerja kondusif sesama mitra dalam pelaksanaan tupoksi.</li> </ol>	2% s.d.10%

tan :

Bobot Penilaian Tertinggi untuk indikator prestasi kerja sebesar 50%;

Jenis Penilaian Berdasarkan Rentang Bobot Penilaian, yaitu :

No.	JENIS PENILAIAN	BOBOT
a.	Sangat Baik	10%
b.	Baik	8%
c.	Sedang	6%
d.	Kurang Baik	4%
e.	Tidak Baik	2%

Penilaian untuk indikator prestasi kerja dalam menentukan Bobot dilakukan secara hierarkis berjenjang;

Hasil Penilaian indikator prestasi kerja dilegitimasi/disahkan oleh Kepala SKPD yang bersangkutan ;

Jumlah Bobot penilaian Indikator prestasi kerja diakumulasi dengan jumlah Bobot penilaian indikator kehadiran merupakan dasar pembayaran tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja;


 WALIKOTA BIMA, *N*  
 M. QURAIH. ABIDIN

*f*





CAMPIRAN V PERATURAN WALIKOTA BIMA

NOMOR : 23 TAHUN 2011  
 TANGGAL : 19 Desember 2011

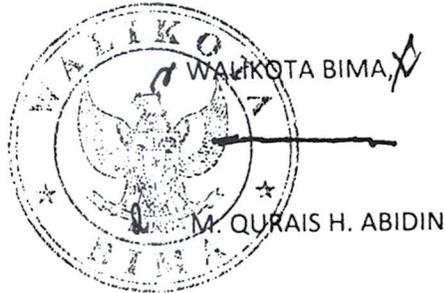
**FORMAT REKAPITULASI BOBOT PENILAIAN KEHADIRAN DAN PRESTASI KERJA BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL  
 DAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL**

SKPD :  
 Bidang/bagian :  
 Bulan :

NO	NAMA/NIP	JABATAN	INDIKATOR PENILAIAN		BOBOT PENILAIAN (%)	BESARAN TUNJANGAN (Rp)	TUNJANGAN DITERIMA (Rp)
			KEHADIRAN	PRESTASI KERJA			

Kota Bima, 2011  
 Kepala SKPD

(.....)

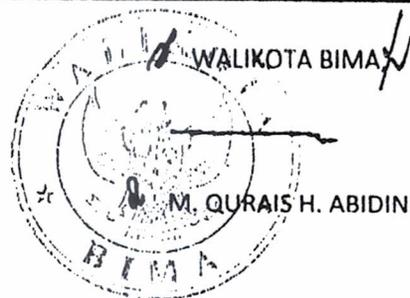


A

## LAMPIRAN VI PERATURAN WALIKOTA BIMA

## DAFTAR PEGAWAI/PEJABAT DAN ATASAN LANGSUNG/PEJABAT PENILAI KEHADIRAN DAN PRESTASI KERJA

NO	PEGAWAI/PEJABAT	ATASAN LANGSUNG/PEJABAT PENILAI	KET.
1	2	3	4
1	Sekretaris Daerah	Walikota	
2	Asisten sekretaris Daerah	Sekretaris Daerah	
3	Staf Ahli	Sekretaris Daerah	
4	Inspektur/Kepala Badan/Kepala Dinas/Sekwan/Kepala Kantor (Ka. Pol PP, Ka. KPT, Ka. Ktr Perpustakaan dan Arsip) dan Camat.	Sekretaris Daerah	
5	Kabag Administrasi Pemerintahan Umum, Kabag Administrasi Kesra dan Kemasyarakatan, Kabag Hukum	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	
6	Kabag Administrasi Pembangunan, Kabag Administrasi Perekonomian dan Sumberdaya Alam	Asisten Perekonomian dan Pembangunan	
5	Kabag Organisasi dan Pendayagunaan Aparatur, Kabag Umum, Kabag Humas dan Protokol	Asister Administrasi Umum	
6	Sekretaris/Inspektur Pembantu/Kabag di Sekretariat Dewan/Kepala Bidang pada skpd	Pimpinan SKPD masing-masing (Inspektur/Kepala Badan/Kepala Dinas/Sekwan/Camat)	
7	Kasubag/kasi pada skpd	Sekretaris/Inspektur Pembantu/Kabag di Sekretariat Dewan/Kabag Sekretariat Daerah/Kepala Kantor/Kepala Bidang/Lurah pada masing-masing SKPD	
8	UPTD/KCD	Kepala SKPD masing-masing	
9	Ka Tata Usaha sekolah	Kepala Sekolah masing-masing	
10	Staf	Atasan langsung masing-masing	



PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN WALIKOTA BIMA  
NOMOR 23 TAHUN 2011

PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN DISIPLIN KERJA KEPADA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BIMA

I. UMUM

Pemberian kewenangan pemerintah kepada daerah membawa konsekuensi terhadap daerah dalam pertanggungjawaban kewenangan tersebut, seperti konsekuensi penambahan tugas kepada daerah. Untuk melaksanakan semua tugas sebagai konsekuensi kewenangan dimaksud dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai yang professional dan disiplin sehingga dapat melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang telah ditetapkan dan aturan yang berlaku..

Untuk itu perlu diperhatikan tentang faktor disiplin kerja karena faktor ini memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga mendapatkan hasil yang terbaik.

Oleh karena itu untuk membangkitkan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai perlu diatur pemberian tambahan penghasilan kepada PNS dan CPNS sehingga berdampak pada peningkatan kehadiran dan prestasi kerjanya.

Peraturan Walikota ini mengatur bahwa Pemberian Tambahan Penghasilan akan didasarkan pada Disiplin Kerja PNS dan CPNS yang dinilai berdasarkan Indikator Kehadiran dan Indikator Prestasi Kerja.

Indikator Kehadiran adalah kesanggupan PNS dan CPNS untuk masuk kantor, dan pulang kantor sesuai jam kerja yang ditetapkan oleh Walikota serta tidak meninggalkan tempat tugas/kantor tanpa alasan yang jelas selama jam kerja.

Indikator Prestasi Kerja adalah kemampuan PNS dan CPNS untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya sesuai yang ditugaskan kepadanya.

## II. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL

### Pasal (1)

Cukup jelas

### Pasal (2)

Cukup jelas

### Pasal (3)

Cukup jelas

### Pasal (4)

Cukup jelas

### Pasal (5)

Cukup jelas

### Pasal (6)

Pajak Penghasilan (PPh) yang menjadi kewajiban PNS dan CPNS sebagaimana diatur dalam peraturan perpajakan yang berlaku.

### Pasal 7

- a. Dasar penilaian Kehadiran adalah kehadiran PNS dan CPNS untuk masuk kerja/kantor dan pulang kerja/kantor sesuai ketentuan yang berlaku.
- b. Dasar penilaian Prestasi Kerja adalah kemampuan dan kesanggupan PNS dan CPNS untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi pada satuan kerjanya.

### Pasal (8)

Ketepatan waktu tiba ditempat tugas/kantor, dan pulang dari tempat tugas sesuai ketentuan jam kerja yang diatur dalam Keputusan Walikota Bima yang berlaku.

### Pasal (9)

Cukup jelas

### Pasal (10)

Sambil menunggu keputusan walikota tentang analisis jabatan dan beban tugas pada jabatan yang diemban baik pada kewenangan wajib, kewenangan pilihan maupun kewenangan lainnya, maka penilaian prestasi kerja disesuaikan dengan bobot indikator yang ditetapkan.

Pasal (11)

Cukup jelas

Pasal (12)

Cukup jelas

Pasal (13)

Cukup jelas

Pasal (14)

Cukup jelas

Pasal (15)

Cukup jelas

Pasal (16)

Cukup jelas

Pasal (17)

Bobot penilaian tertinggi untuk indikator kehadiran sebesar 50 % dan Bobot penilaian tertinggi untuk indikator prestasi kerja sebesar 50 %. dan hasil penilaian kedua indikator tersebut diakumulasi kemudian jumlahnya dikalikan dengan besaran tambahan pengasilan sesuai yang tertera di DPA masing-masing dibagi 100, sama dengan besarnya tambahan penghasilan yang diterima.

Rumus : 
$$\frac{\text{Jmh indikator kehadiran} + \text{Jmh indikator prestasi kerja}}{100} \times \text{PH DPA} = \text{N}$$

PH DPA : tambahan penghasilan yang ada di DPA maing-masing

N : tambahan penghasilan yang diterima

Pasal (18)

Cukup jelas

Pasal (19)

Cukup jelas

Pasal (20)

Cukup jelas

Pasal (21)

Cukup jelas

Pasal (22)

Cukup jelas  
Pasal (23)  
Cukup jelas  
Pasal (24)  
Cukup jelas  
Pasal (25)  
Cukup jelas  
Pasal (26)  
Cukup jelas  
Pasal (27)  
Cukup jelas  
Pasal (28)  
Cukup jelas

*h*

*d*