



**WALIKOTA BUKITTINGGI
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**PERATURAN WALIKOTA BUKITTINGGI
NOMOR 31 TAHUN 2018**

TENTANG

**PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

WALIKOTA BUKITTINGGI,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 39 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali 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, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a telah ditetapkan Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 13 Tahun 2018, namun perlu disempurnakan kembali;
- c. bahwa tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud huruf a adalah dalam rangka meningkatkan kinerja, kualitas pelayanan, disiplin dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan prinsip pemenuhan kriteria dan ketersediaan anggaran;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a,huruf b dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Besar dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 20);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587), yang telah diubah beberapa kali 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);
4. 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);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
 7. 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 60);
 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;
 9. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
 11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil;
 12. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, (Lembaran Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016 Nomor 9);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bukittinggi.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Bukittinggi.

3. Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat TPP adalah tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Pemerintah Kota Bukittinggi yang memenuhi kriteria dalam jangka waktu penilaian dalam upaya meningkatkan kinerja, meningkatkan disiplin, meningkatkan pelayanan publik dan pelayanan aparatur, serta meningkatkan kesejahteraan.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
5. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
6. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
7. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
8. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
9. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
10. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
11. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
12. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tanggung jawab, wewenang dan hak PNS dalam rangka memimpin satuan kerja perangkat daerah secara struktural.
13. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD disebut perangkat daerah pada Pemerintah Daerah.
14. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
15. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
16. Disiplin adalah perilaku PNS untuk bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
17. Peraturan disiplin adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar PNS.
18. Hukuman adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
19. Mesin presensi adalah alat untuk perekam kehadiran PNS di SKPD.

20. Hari Kerja adalah hari yang wajib digunakan oleh PNS dalam bekerja pada Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
21. Cuti PNS yang selanjutnya disebut dengan Cuti, adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
22. Masa Persiapan Pensiun yang selanjutnya disingkat dengan MPP adalah bebas tugas yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang akan mencapai batas usia pensiun sebelum diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri dengan hak pensiun.
23. Tunjangan Profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud dari Peraturan Walikota adalah sebagai pedoman dasar dalam memberikan TPP bagi PNS.

Pasal 3

Peraturan Walikota ini bertujuan untuk :

- a. meningkatkan disiplin PNS;
- b. meningkatkan kesejahteraan PNS;
- c. meningkatkan produktifitas kerja PNS;
- d. menciptakan PNS yang profesional; dan
- e. meningkatkan kinerja pelayanan prima.

BAB III PEMBERIAN TPP

Pasal 4

TPP merupakan penghargaan kepada PNS yang telah melaksanakan tugas, untuk meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pelayanan dan meningkatkan kesejahteraan PNS sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Pasal 5

- (1) TPP diberikan kepada :
 - a. PNS Pemerintah Daerah;
 - b. PNS pusat atau PNS daerah lain yang dipekerjakan/diperbantukan/dititipkan di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - c. PNS pindah masuk dari daerah lain ke Pemerintah Daerah dan Calon PNS Pemerintah Daerah;
 - d. PNS Pemerintah Daerah yang dipekerjakan/diperbantukan pada sekolah swasta/instansi vertikal lainnya di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - e. PNS Pemerintah Daerah yang menduduki JPT berdasarkan seleksi terbuka;
- (2) Pemberian TPP Kepada PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan sesuai dengan surat pernyataan melaksanakan tugas;

- (3) Pemberian TPP Kepada PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberikan pada bulan ketujuh sejak melaksanakan tugas yang dinyatakan dengan surat pernyataan melaksanakan tugas;
- (4) Pemberian TPP Kepada PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikecualikan bagi PNS yang telah menerima tambahan penghasilan yang bersifat tetap lainnya (honorarium, insentif dan sejenisnya) dari instansi tempat dipekerjakan atau diperbantukan;
- (5) TPP diberikan kepada PNS dalam bentuk lumpsum, apabila tidak hadir secara fisik dalam 1 (satu) bulan penuh atau lebih karena :
 1. Cuti besar;
 2. Cuti sakit;
 3. Cuti melahirkan;
 4. Cuti alasan penting;
 5. Cuti tahunan selama 1 (satu) bulan penuh;
 6. Mengikuti pendidikan struktural penjenjangan/ mengikuti pendidikan teknis fungsional.
- (6) TPP tidak diberikan kepada:
 - a. PNS yang pindah keluar/diperbantukan/dititipkan dari Pemerintah Daerah ke pemerintah pusat atau pemerintah daerah lain, pembayaran TPP dihentikan terhitung mulai bulan penetapan surat keputusan yang bersangkutan;
 - b. PNS yang tidak melaksanakan tugas secara nyata selama 1 (satu) bulan penuh karena :
 1. tidak hadir tanpa keterangan; dan
 2. sedang menjalani proses hukum oleh lembaga yang berwajib;
 - c. PNS yang menjalani MPP;
 - d. PNS yang mengikuti tugas belajar;
 - e. PNS yang sedang menjalani cuti di luar tanggungan Negara; dan
 - f. PNS yang diberhentikan sementara dari jabatan negeri.

Pasal 6

- (1) PNS Pemerintah Daerah yang memenuhi ketentuan Pasal 5 ayat (1), dapat diberikan Tambahan Penghasilan lain selain TPP yang diterima setiap bulan.
- (2) Besaran dan tata cara pemberian Tambahan Penghasilan lain sebagaimana dimaksud ayat (1) mengacu kepada ketentuan yang berlaku.

BAB IV BESARAN TPP

Pasal 7

- (1) Besaran TPP yang diberikan kepada PNS ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (2) PNS yang menduduki jabatan Pelaksana tugas dan Pelaksana harian jabatan struktural diberikan TPP dengan rincian sebagai berikut:
 - a. PNS yang menduduki jabatan Pelaksana tugas satu tingkat ke atas diberikan tambahan TPP sebesar 40% (empat puluh persen) dari jabatan pelaksana tugasnya;

- b. PNS yang menduduki jabatan Pelaksana tugas dalam tingkatan setara diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari jabatan pelaksana tugasnya;
 - c. PNS yang menduduki jabatan Pelaksana harian satu tingkat ke atas diberikan tambahan TPP sebesar 30% (tiga puluh persen) dari 60 % (enam puluh persen) besaran jabatan struktural;
 - d. PNS yang menduduki jabatan Pelaksana harian dalam tingkatan setara diberikan tambahan TPP sebesar 15 % (lima belas persen) dari 60 % (enam puluh persen) besaran jabatan strukturalnya;
- (3) Pelaksana tugas dan Pelaksana harian dapat dibayarkan TPP apabila telah melaksanakan tugas sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan.
- (4) PNS yang diperbantukan pada badan usaha milik daerah, penilaian maksimal indikator kinerja adalah berdasarkan golongan kepangkatan.

BAB V PENILAIAN TPP

Pasal 8

Masa penilaian TPP adalah kurun waktu 1 (satu) bulan kalender kerja.

Bagian Kesatu Pengelompokan Penilaian TPP

Pasal 9

- (1) Pengelompokan penilaian TPP terdiri dari :
 - a. Kelompok PNS Struktural;
 - b. Kelompok PNS Guru Sertifikasi;
 - c. Kelompok PNS Guru Non Sertifikasi ; dan
 - d. Kelompok PNS Fungsional Tertentu.
- (2) Kelompok PNS Struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari :
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
 - b. Jabatan Administrasi.
- (3) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf a terdiri dari :
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama/eselon II.a;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama/eselon II.b yakni asisten pada sekretariat daerah;
 - c. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama/eselon II.b selain asisten;
- (4) Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari:
 - a. Pejabat administrator;
 - b. Pejabat pengawas; dan
 - c. Pelaksana.
- (5) Pejabat administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a meliputi:
 - a. Pejabat Administrator/eselon III.a, terdiri dari:
 1. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik;
 2. Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah;

3. Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah; dan
 4. Camat.
- b. Pejabat Administrator/eselon III.a selain sebagaimana yang dimaksud pada huruf a terdiri dari :
 1. Sekretaris pada badan, dinas dan inspektorat;
 2. Inspektur pembantu pada inspektorat;
 3. Kepala bagian pada sekretariat DPRD.
 - c. Pejabat administrator/eselon III.b.
- (6) Pejabat pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b terdiri dari:
 - a. Pejabat pengawas/eselon IV.a lurah;
 - b. Pejabat pengawas/eselon IV.a selain lurah;
 - c. Pejabat pengawas/eselon IV.b; dan
 - d. Pejabat pengawas/eselon V.
 - (7) Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c terdiri dari:
 - a. PNS golongan IV;
 - b. PNS golongan III;
 - c. PNS golongan II; dan
 - d. PNS golongan I.
 - (8) Kelompok PNS Guru Sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah guru yang memiliki sertifikat profesi guru dan menerima tunjangan profesi.
 - (9) Kelompok PNS Guru Non Sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah guru yang belum memiliki sertifikat profesi guru atau guru yang telah memiliki sertifikat profesi guru namun tidak menerima tunjangan profesi pada bulan pembayaran TPP;
 - (10) Kelompok PNS Guru Sertifikasi dan Non Sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dan ayat (9) terdiri dari:
 - a. pengawas sekolah;
 - b. kepala sekolah menengah pertama;
 - c. kepala sekolah dasar;
 - d. kepala sekolah taman kanak-kanak
 - e. wakil kepala sekolah menengah pertama;
 - f. wakil kepala sekolah dasar;
 - g. wakil kepala sekolah taman kanak-kanak;
 - h. guru plus;
 - i. guru biasa utama;
 - j. guru biasa madya;
 - k. guru biasa muda;
 - l. guru biasa pertama (termasuk guru golongan II yang dibuktikan dengan Surat Keputusan pengangkatan sebagai guru);
 - (11) Kelompok PNS Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi:
 - a. kategori keahlian terdiri dari :
 1. utama;
 2. madya;
 3. muda; dan
 4. pertama.
 - b. kategori keterampilan terdiri dari :
 1. penyelia;

2. pelaksana lanjutan/mahir;
3. pelaksana terampil; dan
4. pelaksana pemula.

Pasal 10

- (1) Tambahan Penghasilan lainnya diberikan kepada Inspektorat dalam melaksanakan fungsi pengawasan yang dihitung berdasarkan hari penugasan dengan tingkatan sebagai berikut :
 - a) Penanggungjawab;
 - b) Wakil Penanggungjawab;
 - c) Pengendali Teknis;
 - d) Ketua Tim;
 - e) Anggota Tim
- (2) Besaran Tambahan Penghasilan lainnya sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dengan Keputusan Walikota.

Pasal 11

- (1) Tambahan Penghasilan lainnya diberikan kepada PNS pada SKPD tertentu yang memiliki resiko kerja secara fisik.
- (2) SKPD sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dengan Keputusan Walikota.
- (3) Besaran Tambahan Penghasilan lainnya sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dengan Keputusan Walikota.

Bagian Kedua Indikator, Bobot dan Cara Penilaian

Paragraf 1 Indikator Penilaian TPP PNS

Pasal 12

- (1) Indikator penilaian PNS Struktural terdiri dari :
 - a. Lumpsum;
 - b. Kinerja, terdiri dari
 - 1) Prestasi Kerja;
 - 2) Prilaku Kerja;
 - 3) Masa Kerja;
 - 4) Pendidikan terdiri dari :
 - a) Formal;
 - b) Struktural;
 - c) Teknis/Fungsional.
 - c. Disiplin, terdiri dari :
 - 1) Kehadiran;
 - 2) Hukuman disiplin.
 - (2) Indikator penilaian Fungsional Guru terdiri dari :
 - a. Lumpsum;
 - b. Beban Kerja;
 - c. Masa Kerja
 - d. Pendidikan terdiri dari :
 - 1) Formal;
 - 2) Teknis/Fungsional.
 - d. Disiplin, terdiri dari :
 - 1) Kehadiran;
 - 2) Hukuman disiplin.
 - (3) Fungsional Guru yang menerima tunjangan profesi/sertifikasi guru hanya dibayarkan lumpsum sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf a.

- (4) Indikator penilaian PNS Fungsional tertentu terdiri dari :
- a. Lumpsum;
 - b. Prestasi Kerja;
 - c. Masa Kerja;
 - d. Pendidikan terdiri dari :
 - 1) Formal;
 - 2) Teknis/Fungsional
 - e. Disiplin, terdiri dari :
 - 1) Kehadiran;
 - 2) Hukuman disiplin.

Paragraf 2

Pembobotan Penilaian TPP PNS Struktural

Pasal 13

- (1) Pembobotan TPP dalam bentuk Lumpsum yang diberikan berdasarkan tingkatan eselon bagi PNS yang memangku jabatan struktural serta berdasarkan golongan bagi PNS Pelaksana yang ditetapkan tersendiri dengan Keputusan Walikota.
- (2) PNS yang memegang jabatan Sekretaris Daerah (Eselon II/a) menerima TPP dalam bentuk lumpsum yang jumlahnya ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 14

- (1) Prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 11 ayat (1) huruf b angka 1) diukur berdasarkan parameter penilaian berupa hasil kerja yang nyata dan terukur serta ketelitian, kecermatan (akurasi), kerapian hasil pekerjaan, dan kebutuhan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dengan penghitungan bobot penilaian dalam skala 1 – 100.
- (2) Perilaku kerja sebagaimana dimaksud Pasal 11 ayat (1) huruf b angka 2), diukur melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS yang dinilai yang meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan, dengan penghitungan bobot penilaian dalam skala 1 – 100.
- (3) Skala penilaian sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) dengan rincian sebagai berikut :
 - a. 91 - ke atas : Sangat baik
 - b. 76 - 90 : Baik
 - c. 61 - 75 : Cukup
 - d. 51 - 60 : Kurang
 - e. 50 - ke bawah : Buruk
- (4) Masa kerja sebagaimana dimaksud Pasal 11 ayat (1) huruf b angka 3) adalah jumlah keseluruhan masa kerja riil seorang PNS yang dihitung mulai dari pengangkatan sebagai CPNS.
- (5) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada Pasal 11 ayat (1) huruf b angka 4) terdiri dari :
 - a. Pendidikan formal yaitu jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seorang PNS yang telah dinyatakan dengan Surat Tanda Lulus atau Ijazah dan telah dikukuhkan dalam Surat Keputusan Kepangkatan atau pengukuhan pemakaian gelar;

- b. Pendidikan struktural penjenjangan adalah pendidikan dan latihan yang diikuti untuk mencapai standar kompetensi kepemimpinan aparatur sesuai dengan jenjang jabatan struktural yang dibuktikan dengan STTPL, terdiri dari :
- 1) Diklat PIM I atau setara;
 - 2) Diklat PIM II atau setara;
 - 3) Diklat PIM III atau setara;
 - 4) Diklat PIM IV atau setara.
- c. Pelatihan teknis / fungsional terdiri dari :
- 1) Pelatihan teknis/fungsional adalah pelatihan yang telah diikuti (minimal tiga hari) untuk mencapai kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas jabatan fungsional atau penunjang pelaksana tugas yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dibuktikan dengan STTPL, Piagam, Sertifikat atau sejenisnya.
 - 2) Workshop, Lokakarya, simposium dan sejenisnya adalah segala bentuk kegiatan yang sejenis yang telah diikuti (minimal tiga hari) dan ada hubungannya dengan tugas pokok dan fungsi yang dibuktikan dengan STTPL, Piagam, Sertifikat atau sejenisnya

Pasal 15

Pembobotan Penilaian TPP bagi PNS Struktural dihitung berdasarkan indikator penilaian sebagaimana tercantum pada lampiran I peraturan ini yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Paragraf 3

Pembobotan Penilaian bagi PNS Fungsional Guru

Pasal 16

- (1) Pembobotan TPP dalam bentuk lumpsum sebagaimana dimaksud Pasal 11 ayat (2) huruf a dibedakan berdasarkan golongan dan kelompok penilaian beban kerja.
- (2) Beban Kerja sebagaimana dimaksud Pasal 11 ayat (2) huruf b adalah jumlah jam mengajar yang dimiliki oleh seorang guru dan tugas-tugas tambahan/tugas-tugas tertentu selain mengajar yang dibuktikan dengan Surat Keputusan Kepala Sekolah khusus untuk pengawas sekolah, beban kerja dinilai dari jenjang jabatan dan pangkat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Penilaian beban kerja dikelompokkan sebagai berikut :
 - a) Pengawas Sekolah;
 - b) Kepala Sekolah Menengah Pertama;
 - c) Kepala Sekolah Dasar;
 - d) Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak;
 - e) Wakil Kepala Sekolah Menengah Pertama;
 - f) Wakil Kepala Sekolah Dasar;
 - g) Wakil Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak;
 - h) Guru Plus;
 - i) Guru Biasa Utama;
 - j) Guru Biasa Madya;
 - k) Guru Biasa Pertama (termasuk guru golongan II yang dibuktikan dengan Surat Keputusan pengangkatan sebagai guru);

- (4) Pengawas Sekolah sebagaimana dimaksud Pasal 16 ayat (3) huruf a berdasarkan jenjang jabatan dan pangkat sebagai berikut:
- Pengawas Sekolah Utama Pembina Utama ;
 - Pengawas Sekolah Utama Pembina Madya;
 - Pengawas Sekolah Madya Pembina Utama Muda;
 - Pengawas Sekolah Madya Pembina TK I;
 - Pengawas Sekolah Madya Pembina ;
 - Pengawas Sekolah Muda Penata TK I;
 - Pengawas Sekolah Muda Penata.
- (5) Guru Plus sebagaimana dimaksud Pasal 16 ayat (3) huruf h adalah guru (tidak termasuk guru CPNS) yang mengajar dan memiliki satu atau lebih tugas-tugas tambahan sebagaimana tersebut dibawah ini :
- Kepala Bidang/Kepala Program/Kepala Program Keahlian/Kepala jurusan/Kepala bengkel atau setara ;
 - Wali kelas, Guru Kelas pada Sekolah Dasar atau setara;
 - Ketua Majelis Guru Mata Pelajaran (MGMP)/Koordinator kelompok kerja guru (KKG) atau setara;
 - Ketua laboratorium/koordinator perpustakaan sekolah atau setara;
 - Pembimbing ekstrakurikuler/Pembina OSIS atau setara;
- (6) Guru biasa sebagaimana dimaksud Pasal 16 ayat (3) huruf i, huruf j dan huruf k adalah:
- Guru yang tidak memiliki tugas-tugas tambahan selain mengajar;
 - Guru CPNS yang belum memiliki SK Fungsional Guru;
 - PNS yang mempunyai SK Fungsional Guru tetapi tidak mempunyai jam mengajar;
 - PNS yang ditugaskan sebagai Guru namun tidak/belum mempunyai SK Fungsional Guru;
- (7) Masa kerja sebagaimana dimaksud Pasal 11 ayat (2) huruf b adalah jumlah keseluruhan masa kerja riil yang dihitung mulai dari pengangkatan sebagai CPNS.
- (8) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud Pasal 11 ayat (2) huruf d adalah jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seorang PNS guru yang telah dinyatakan dengan Surat Tanda Lulus atau Ijazah dan telah dikukuhkan dalam Surat Keputusan Kepangkatan atau pengukuhan pemakaian gelar.

Pasal 17

Penetapan bobot penilaian untuk PNS Fungsional Guru dihitung berdasarkan indikator penilaian sebagaimana tercantum pada lampiran II peraturan ini yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Paragraf 4

Pembobotan Penilaian bagi PNS Fungsional Tertentu

Pasal 18

- Pembobotan TPP dalam bentuk lumpsum sebagaimana dimaksud Pasal 11 ayat (4) huruf a dibedakan berdasarkan jenjang kepangkatan.
- Prestasi kerja sebagaimana dimaksud Pasal 11 ayat (4) huruf b diukur berdasarkan ketelitian, kecermatan (akurasi), kerapian

hasil pekerjaan, dan kebutuhan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan rincian dengan penghitungan bobot penilaian dalam skala 1 – 100, dengan rincian sebagai berikut :

- a. 91 - ke atas : Sangat baik
- b. 76 - 90 : Baik
- c. 61 - 75 : Cukup
- d. 51 - 60 : Kurang
- e. 50 - ke bawah : Buruk

(3) Masa kerja sebagaimana dimaksud Pasal 11 ayat (4) huruf c adalah jumlah keseluruhan masa kerja riil yang dihitung mulai dari pengangkatan sebagai CPNS.

(4) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud Pasal 11 ayat (4) huruf d adalah jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seorang PNS yang telah dinyatakan dengan Surat Tanda Lulus atau Ijazah dan telah dikukuhkan dalam Surat Keputusan Kepangkatan atau pengukuhan pemakaian gelar.

Pasal 19

Pembobotan penilaian TPP untuk PNS Fungsional tertentu dihitung berdasarkan indikator penilaian sebagaimana tercantum pada lampiran III peraturan ini yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini

Paragraf 5 Aspek Penilaian Prestasi Kerja

Pasal 20

- (1) Aspek prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu SKPD/Unit Kerja sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
- (2) Prestasi kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) didasarkan atas indikator:
 - a. kebenaran hasil pekerjaan;
 - b. ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan; dan
 - c. ketepatan penggunaan bahan/perlengkapan kerja.

Paragraf 6 Aspek Penilaian Perilaku Kerja

Pasal 21

- (1) Aspek perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud huruf a terdiri atas indikator:
 - a. Orientasi Pelayanan;
 - b. Integritas;
 - c. Komitmen;
 - d. Disiplin
 - e. Kerjasama
 - f. Kepemimpinan bagi yang menduduki jabatan struktural.
- (3) Cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai mulai dari atasan langsung secara berjenjang terhadap PNS yang dinilai.

- (4) Setiap pejabat penilai mulai dari atasan langsung secara berjenjang wajib melakukan penilaian terhadap setiap PNS di lingkungan kerjanya.

BAB VI
DISIPLIN PNS

Bagian Kesatu

Kehadiran

Paragraf 1

Umum

Pasal 22

- (1) Aspek disiplin diukur dari tingkat kehadiran meliputi indikator :
- Hadir sesuai dengan ketentuan jam kerja;
 - Hadir terlambat;
 - Pulang lebih cepat;
 - Tidak masuk kerja karena izin dan tanpa keterangan.
- (2) Pengukuran terhadap tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberlakukan sesuai rekam kehadiran secara elektronik atau mendatangani daftar hadir secara manual sebagai berikut :
- Ketentuan Jam Kerja bagi yang melaksanakan 5 (lima) hari kerja
 - Hari Senin s/d Kamis : Pukul 07.30 s/d 16.00 WIB
Waktu Istirahat : Pukul 12.00 s/d 13.00 WIB
 - Hari Jum,at : Pukul 07.30 s/d 16.30 WIB
Waktu Istirahat : Pukul 12.00 s/d 13.30 WIB
 - Ketentuan Jam Kerja bagi SKPD/UPTD yang melaksanakan 6 (enam) hari kerja
 - Hari Senin s/d Kamis : Pukul 07.30 s/d 14.30 WIB
 - Hari Jum,at : Pukul 07.30 s/d 11.30 WIB
 - Hari Sabtu : Pukul 07.30 s/d 13.00 WIB
- (3) PNS yang tidak memenuhi kehadiran sesuai ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan pengurangan berdasarkan kehadiran.
- (4) Pengurangan berdasarkan kehadiran sebagaimana dimaksud ayat (3), meliputi :
- Tidak hadir karena izin dan tanpa keterangan; dan
 - Terlambat datang/cepat pulang;
- (5) Dikecualikan dari pengurangan berdasarkan kehadiran bagi PNS yang melaksanakan tugas sebagai :
- Ajudan Walikota;
 - Ajudan Wakil Walikota;
 - Ajudan Pimpinan DPRD;
 - Pengemudi Walikota;
 - Pengemudi Wakil Walikota;
 - Pengemudi Pimpinan DPRD;
 - Pengemudi Sekretaris Daerah; dan
 - Petugas Humas dan Protokoler yang sedang bertugas dengan melampirkan surat tugas/piket.
- (6) Khusus kehadiran untuk PNS fungsional guru Kehadiran adalah jumlah hari seorang PNS Fungsional guru hadir secara

- fisik di sekolah yang dibuktikan dengan daftar absen manual/elektronik sesuai ketentuan Jam Kerja bagi SKPD/UPTD yang melaksanakan 6 (enam) hari kerja.
- (7) Bagi PNS di SKPD yang menggunakan shift kerja, ketentuan kehadiran diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kepala SKPD masing-masing.
 - (8) Jadwal waktu melakukan rekam kehadiran secara elektronik atau mendatangani daftar hadir secara manual pada bulan ramadhan ditetapkan tersendiri dengan Surat Edaran Walikota Bukittinggi.
 - (9) Waktu melakukan rekam kehadiran secara elektronik dan menandatangani daftar hadir secara manual setiap Hari Kerja dipertanggungjawabkan oleh masing-masing Kepala SKPD dengan melampirkan Surat Tanggungjawab Mutlak.

Pasal 23

Dalam hal mesin presensi elektronik tidak dapat dipergunakan karena alasan teknis, Kepala SKPD/Unit Kerja membuat Berita Acara Kerusakan Mesin presensi Elektronik dan melampirkan daftar hadir PNS secara tertulis (manual) yang ditetapkan oleh Kepala SKPD yang dibuktikan dengan Surat Tanggungjawab Mutlak.

Paragraf 2 Pengurangan TPP berdasarkan kehadiran

Pasal 24

Tidak hadir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (4) huruf a, memiliki kriteria dan besaran pengurangan sebagai berikut :

- a. Izin keperluan pribadi, dikurangi sebesar 1 % (satu per seratus) per hari; dan
- b. Tanpa keterangan, dikurangi sebesar 4 % (empat per seratus) per hari.

Pasal 25

- (1) Terlambat datang dan/cepat pulang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (4) huruf b, memiliki kriteria dan besaran pengurangan sebagai berikut :

| Keterlambatan /Cepat Pulang (TL)/ (CP) | Akumulasi Keterlambatan dan/atau cepat pulang (per hari) | Persentase Pengurangan (per hari) |
|--|--|-----------------------------------|
| TL/CP 1 | 16 menit – 30 menit 59 detik | 0,25 % |
| TL/CP 2 | 31 menit – 45 menit 59 detik | 0,5 % |
| TL/CP 3 | 46 menit – 60 menit 59 detik | 0,75 % |
| TL/CP 4 | 61 menit – 75 menit 59 detik | 1 % |
| TL/CP 5 | 76 menit – 90 menit 59 detik | 1,25 % |
| TL/CP 6 | 91 menit – 105 menit 59 detik | 1,5 % |
| TL/CP 7 | 106 menit – 120 menit 59 detik | 1,75 % |
| TL/CP 8 | ≥ 121 menit | 2 % |

- (2) Dikecualikan dari ketentuan pada ayat (1) bagi PNS yang melaksanakan tugas di luar yang dibuktikan dengan disposisi, surat tugas, undangan dan/atau bukti lainnya yang sah.

Pasal 26

- (1) PNS yang tidak melakukan rekam kehadiran elektronik karena melaksanakan tugas khusus dinyatakan hadir apabila melampirkan bukti penugasan.
- (2) Tugas khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. melakukan perjalanan dinas dalam dan luar daerah;
 - b. mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan;
 - c. mengikuti seminar, workshop dan sosialisasi kedinasan; atau
 - d. mengikuti rapat atau pertemuan kedinasan lainnya.
- (3) Bukti penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat dan ditandatangani oleh atasan langsung atau Pejabat yang ditunjuk.

Bagian Kedua Hukuman Disiplin

Pasal 27

- (1) PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat Ringan dikenakan pemotongan TPP dengan rincian persentase sebagai berikut:
 - a. teguran lisan sebesar 10% (sepuluh perseratus)
 - b. teguran tertulis sebesar 20% (dua puluh perseratus); dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis sebesar 30% (tiga puluh perseratus).
- (2) PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat Sedang dikenakan pemotongan TPP sebagai berikut:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun sebesar 40 % (empat puluh perseratus);
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun sebesar 50% (lima puluh perseratus);
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun sebesar 60 % (enam puluh perseratus) ;
- (3) PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat Berat dikenakan pemotongan TPP sebagai berikut:
 - a. penuruan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun sebesar 70% (tujuh puluh perseratus) ;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah sebesar 80% (delapan puluh perseratus);
 - c. pembebasan dari jabatan sebesar 90% (sembilan puluh perseratus)
- (4) Pemotongan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dikenakan terhitung mulai bulan berikutnya sejak keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin dinyatakan berlaku.
- (5) Masa pemotongan hukuman disiplin adalah :
 - a. Hukuman Disiplin Ringan dilakukan pemotongan selama 2 (dua) bulan;
 - b. Hukuman Disiplin Sedang dilakukan pemotongan selama 3 (tiga) bulan;
 - c. Hukuman Disiplin Berat dilakukan pemotongan selama 4 (empat) bulan.

BAB VII
TATA CARA PENILAIAN DAN PEMBAYARAN TPP
Pasal 28

- (1) Tata cara penilaian TPP bagi PNS dilakukan dengan menggunakan aplikasi TPP pada SKPD/Unit Kerja masing-masing dengan melakukan penilaian secara objektif dan terukur dan diketahui oleh Kepala SKPD/Kepala Unit Kerja.
- (2) Penilaian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh atasan langsung secara berjenjang pada SKPD/Kepala Unit Kerja.
- (3) Kebenaran penilaian yang dientrikan kedalam aplikasi TPP harus dilakukan secara objektif dan terukur berdasarkan indikator penilaian dan disiplin yang dibuktikan dengan Surat Tanggungjawab Mutlak Kepala SKPD/Unit Kerja.

Pasal 29

- (1) Bagi PNS yang diangkat menjadi Pejabat Struktural/fungsional atau pindah tugas/rotasi pada tanggal 16 (enam belas) bulan berjalan, maka TPP sesuai jabatan barunya dan/atau SKPD barunya diberikan terhitung mulai bulan berikutnya setelah pelantikan dan/atau nota dinas;
- (2) Khusus pembayaran TPP bulan desember dapat dibayarkan pada bulan berkenaan.
- (3) TPP PNS dikenakan Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Prosedur permintaan dan pencairan dana TPP disesuaikan dengan sistem prosedur pengelolaan keuangan daerah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VIII
PENGENDALIAN, MONITORING DAN EVALUASI
Pasal 30

- (1) Pengendalian, monitoring dan evaluasi yang menjadi dasar pemberian TPP pada SKPD menjadi tanggungjawab Kepala SKPD.
- (2) Kepala SKPD secara berjenjang memberikan penilaian secara objektif.
- (3) Pengendalian, monitoring dan evaluasi di tingkat Pemerintah Daerah dapat dilakukan oleh Tim Monitoring dan Evaluasi.
- (4) Tim Monitoring dan Evaluasi sebagaimana dimaksud ayat (3) terdiri dari unsur pengawas, kepegawaian dan keuangan berdasarkan Surat Tugas Walikota.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 31

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2018 Nomor 6), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 13 Tahun 2018 (Berita Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2018 Nomor 13), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 32

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2018.

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

Ditetapkan di Bukittinggi
pada tanggal 28 September 2018

WALIKOTA BUKITTINGGI,

dto

M. RAMLAN NURMATIAS

Diundangkan di Bukittinggi
pada tanggal 28 September 2018

SEKRETARIS DAERAH KOTA BUKITTINGGI,

dto

YUEN KARNOVA

BERITA DAERAH KOTA BUKITTINGGI TAHUN 2018 NOMOR 32

**LAMPIRAN I : PERATURAN WALIKOTA BUKITTINGGI
NOMOR 31 TAHUN 2018
TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL**

INDIKATOR PENILAIAN PNS STRUKTURAL

| No | Indikator | Alokasi Indikator | Variabel/Rumusan | Alokasi Variabel | Kategori Penilaian | Bobot |
|----|-------------------|-------------------|---|------------------|--------------------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | LUMPSUM | 40 % | ditetapkan tersendiri dengan Keputusan Walikota | | | |
| 2. | KINERJA | 60 % | | | | |
| | a. prestasi kerja | 45 % | $IK \times AI \times \frac{Nb}{Nmax} \times Aj$ <p>Keterangan :</p> <p>IK = Persentase Indikator Kinerja AI = Persentasi Alokasi Indikator Nb = Nilai yang diberikan Nmax = Nilai Maksimal (100) Aj = Alokasi Jabatan sesuai dengan Keputusan Walikota</p> <p>Contoh : jika seorang Sekretaris pada SKPD X diberi nilai prestasi kerja oleh Kepala 90, maka perhitungannya sebagai berikut :</p> $45 \% \times 60 \% \times \frac{90}{100} \times 7.500.000 = 2.225.000$ <p>maka yang diterima oleh Sekretaris dari nilai prestasi kerja yang diberikan oleh Kepala adalah sebesar Rp.2.225.000,-</p> | | | |
| | b. Perilaku Kerja | 40 % | $IK \times AI \times \frac{Nb}{Nmax} \times Aj$ <p>Keterangan :</p> <p>IK = Persentase Indikator Kinerja AI = Persentasi Alokasi Indikator Nb = Nilai yang diberikan Nmax = Nilai Maksimal (100) Aj = Alokasi Jabatan sesuai dengan Keputusan Walikota</p> | | | |
| | c. Masa Kerja | 5 % | | | ≥ 30 Tahun | 11 |
| | | | | | 26 – 29 tahun | 10 |
| | | | | | 23 – 26 tahun | 9 |
| | | | | | 20 – 23 tahun | 8 |
| | | | | | 17 – 20 tahun | 7 |
| | | | | | 14 – 17 tahun | 6 |
| | | | | | 11 – 14 tahun | 5 |
| | | | | | 8 – 11 tahun | 4 |
| | | | | | 5 – 8 tahun | 3 |
| | | | | | 2 – 5 tahun | 2 |
| | | | | | 0 – 2 tahun | 1 |
| | | | | | | |

| | | | | | |
|---------------|------|----------------------------|------|------------------|------|
| d. Pendidikan | 10 % | Pendidikan Formal | 70 % | S3 /S2 | 13 |
| | | | | D4 / S1 | 11 |
| | | | | D3 | 8 |
| | | | | D2 | 7 |
| | | | | D1 | 6 |
| | | | | SLTA | 5 |
| | | | | SLTP | 2 |
| | | | | SD | 1 |
| | | Diklat Struktural | 20 % | PIM I / Setara | 1.2 |
| | | | | PIM II / Setara | 1,15 |
| | | | | PIM III / Setara | 1,1 |
| | | | | PIM IV /Setara | 1,05 |
| | | | | Staf | 1 |
| | | Diklat Teknis / Fungsional | 10 % | ≥ 10 kali | 9 |
| | | | | 6 – 9 kali | 7 |
| | | | | 3 – 5 kali | 5 |
| | | | | 1 – 2 kali | 3 |
| | | | | 0 kali | 1 |

WALIKOTA BUKITTINGGI,

dto

M. RAMLAN NURMATIAS

**LAMPIRAN II : PERATURAN WALIKOTA BUKITTINGGI
NOMOR 31 TAHUN 2018
TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL**

INDIKATOR PENILAIAN FUNGSIONAL GURU

| No | Indikator | Alokasi Indikator | Variabel | Kategori Penilaian | Bobot |
|----|-------------|---|------------------|---|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Lumpsum | ditetapkan tersendiri dengan Keputusan Walikota | | | |
| 2. | Beban Kerja | 70 % | Pengawas Sekolah | Pengawas Sekolah Utama Pembina Utama | 1,5 |
| | | | | Pengawas Sekolah Utama Pembina Madya | 1,4 |
| | | | | Pengawas Sekolah Madya Pembina Utama Muda | 1,3 |
| | | | | Pengawas Sekolah Madya Pembina TkI | 1,2 |
| | | | | Pengawas Sekolah Madya Pembina | 1,1 |
| | | | | Pengawas Muda Penata TK I | 1 |
| | | | | Pengawas Sekolah Muda Penata | 0,9 |
| | | Kepala Sekolah SMP/ SD/TK | 21 - 24 jam/mg | 1,6 | |
| | | | 17 - 20 jam/mg | 1,5 | |
| | | | 13 - 16 jam/mg | 1,4 | |
| | | | 9 - 12 jam/mg | 1,3 | |
| | | | 5 - 8 jam/mg | 1,2 | |
| | | | 1 - 4 jam/mg | 1,1 | |
| | | | 0 jam/mg | 1 | |
| | | Wakil Sekolah | 24 - 25 jam/mg | 1,6 | |
| | | SMP/ SD/TK | 22 - 23 jam/mg | 1,5 | |
| | | | 20 - 21 jam/mg | 1,4 | |
| | | | 18 - 19 jam/mg | 1,3 | |
| | | | 16 - 17 jam/mg | 1,2 | |
| | | | 14 - 15 jam/mg | 1,1 | |
| | | | 12 - 13 jam/mg | 1 | |
| | | Guru Plus | 7 | 1,6 | |
| | | | 6 | 1,5 | |
| | | | 5 | 1,4 | |
| | | | 4 | 1,3 | |
| | | | 3 | 1,2 | |
| | | | 2 | 1,1 | |
| | | | 1 | 1 | |
| | | Guru biasa Utama | ≥ 39 | 1,6 | |
| | | | 36 - 38 | 1,5 | |
| | | | 33 - 35 | 1,4 | |
| | | | 30 - 32 | 1,3 | |
| | | | 27 - 29 | 1,2 | |
| | | | 24 - 26 | 1,1 | |
| | | | 0 | 1 | |
| | | Guru Biasa Madya | > 39 | 1,6 | |
| | | | 36 - 38 | 1,5 | |
| | | | 33 - 35 | 1,4 | |
| | | | 30 - 32 | 1,3 | |
| | | | 27 - 29 | 1,2 | |
| | | | 24 - 26 | 1,1 | |
| | | | 0 | 1 | |
| | | Guru Biasa Muda | ≥ 39 | 1,6 | |

| | | | | | |
|----|------------|--------------|------------------------|-----------------|-----|
| | | | | 36 - 38 | 1,5 |
| | | | | 33 - 35 | 1,4 |
| | | | | 30 - 32 | 1,3 |
| | | | | 27 - 29 | 1,2 |
| | | | | 24 - 26 | 1,1 |
| | | | | 0 | 1 |
| | | Guru Pertama | Biasa | ≥ 39 | 1,6 |
| | | | | 36 - 38 | 1,5 |
| | | | | 33 - 35 | 1,4 |
| | | | | 30 - 32 | 1,3 |
| | | | | 27 - 29 | 1,2 |
| | | | | 24 - 26 | 1,1 |
| 3. | Masa Kerja | 10 % | Pengawas Sekolah | ≥ 29 Tahun | 11 |
| | | | | 26 - 29 tahun | 10 |
| | | | | 23 - 26 tahun | 9 |
| | | | | 20 - 23 tahun | 8 |
| | | | | 17 - 20 tahun | 7 |
| | | | | 14 - 17 tahun | 6 |
| | | | | 11 - 14 tahun | 5 |
| | | | | 8 - 11 tahun | 4 |
| | | | | 5 - 8 tahun | 3 |
| | | | | 2 - 5 tahun | 2 |
| | | | | 0 - 2 tahun | 1 |
| | | | Ka SMP/SD/TK | ≥ 29 Tahun | 11 |
| | | | | 26 - 29 tahun | 10 |
| | | | | 23 - 26 tahun | 9 |
| | | | | 20 - 23 tahun | 8 |
| | | | | 17 - 20 tahun | 7 |
| | | | | 14 - 17 tahun | 6 |
| | | | | 11 - 14 tahun | 5 |
| | | | | 8 - 11 tahun | 4 |
| | | | | 5 - 8 tahun | 3 |
| | | | | 2 - 5 tahun | 2 |
| | | | | 0 - 2 tahun | 1 |
| | | | Wakil Kepala SMP/SD/TK | ≥ 29 Tahun | 11 |
| | | | | 26 - 29 tahun | 10 |
| | | | | 23 - 26 tahun | 9 |
| | | | | 20 - 23 tahun | 8 |
| | | | | 17 - 20 tahun | 7 |
| | | | | 14 - 17 tahun | 6 |
| | | | | 11 - 14 tahun | 5 |
| | | | | 8 - 11 tahun | 4 |
| | | | | 5 - 8 tahun | 3 |
| | | | | 2 - 5 tahun | 2 |
| | | | | 0 - 2 tahun | 1 |
| | | | Guru Plus | ≥ 29 Tahun | 11 |
| | | | | 26 - 29 tahun | 10 |
| | | | | 23 - 26 tahun | 9 |
| | | | | 20 - 23 tahun | 8 |
| | | | | 17 - 20 tahun | 7 |
| | | | | 14 - 17 tahun | 6 |
| | | | | 11 - 14 tahun | 5 |
| | | | | 8 - 11 tahun | 4 |
| | | | | 5 - 8 tahun | 3 |
| | | | | 2 - 5 tahun | 2 |
| | | | | 0 - 2 tahun | 1 |
| | | | Guru Biasa Utama | ≥ 29 Tahun | 11 |
| | | | | 26 - 29 tahun | 10 |
| | | | | 23 - 26 tahun | 9 |
| | | | | 20 - 23 tahun | 8 |
| | | | | 17 - 20 tahun | 7 |
| | | | | 14 - 17 tahun | 6 |
| | | | | 11 - 14 tahun | 5 |
| | | | | 8 - 11 tahun | 4 |
| | | | | 5 - 8 tahun | 3 |

| | | | | | |
|----|------------|--------------------|------------------|---------|----|
| | | | 2 – 5 tahun | 2 | |
| | | | 0 – 2 tahun | 1 | |
| | | Guru Biasa Madya | ≥ 29 Tahun | 11 | |
| | | | 26 – 29 tahun | 10 | |
| | | | 23 – 26 tahun | 9 | |
| | | | 20 – 23 tahun | 8 | |
| | | | 17 – 20 tahun | 7 | |
| | | | 14 – 17 tahun | 6 | |
| | | | 11 – 14 tahun | 5 | |
| | | | 8 – 11 tahun | 4 | |
| | | | 5 – 8 tahun | 3 | |
| | | | 2 – 5 tahun | 2 | |
| | | | 0 – 2 tahun | 1 | |
| | | Guru Biasa Muda | ≥ 29 Tahun | 11 | |
| | | | 26 – 29 tahun | 10 | |
| | | | 23 – 26 tahun | 9 | |
| | | | 20 – 23 tahun | 8 | |
| | | | 17 – 20 tahun | 7 | |
| | | | 14 – 17 tahun | 6 | |
| | | | 11 – 14 tahun | 5 | |
| | | | 8 – 11 tahun | 4 | |
| | | | 5 – 8 tahun | 3 | |
| | | | 2 – 5 tahun | 2 | |
| | | | 0 – 2 tahun | 1 | |
| | | Guru Biasa Pertama | ≥ 29 Tahun | 11 | |
| | | | 26 – 29 tahun | 10 | |
| | | | 23 – 26 tahun | 9 | |
| | | | 20 – 23 tahun | 8 | |
| | | | 17 – 20 tahun | 7 | |
| | | | 14 – 17 tahun | 6 | |
| | | | 11 – 14 tahun | 5 | |
| | | | 8 – 11 tahun | 4 | |
| | | | 5 – 8 tahun | 3 | |
| | | | 2 – 5 tahun | 2 | |
| | | | 0 – 2 tahun | 1 | |
| 4. | Pendidikan | 20 % | Pengawas Sekolah | S2-S3 | 13 |
| | | | | D4 / S1 | 11 |
| | | | | D3 | 8 |
| | | | | D2 | 7 |
| | | | | D1 | 6 |
| | | | Kepala Sekolah | SLTA | 5 |
| | | | SMP/SD/TK | SLTP | 2 |
| | | | | SD | 1 |
| | | | Kepala Sekolah | S2-S3 | 13 |
| | | | SMP/SD/TK | D4 / S1 | 11 |
| | | | | D3 | 8 |
| | | | | D2 | 7 |
| | | | | D1 | 6 |
| | | | | SLTA | 5 |
| | | | | SLTP | 2 |
| | | | | SD | 1 |
| | | | Wakil Kepala | S2-S3 | 13 |
| | | | SMP/SD | D4 / S1 | 11 |
| | | | | D3 | 8 |
| | | | | D2 | 7 |
| | | | | D1 | 6 |
| | | | | SLTA | 5 |
| | | | | SLTP | 2 |
| | | | | SD | 1 |
| | | | Guru Plus | S2-S3 | 13 |
| | | | | D4 / S1 | 11 |
| | | | | D3 | 8 |
| | | | | D2 | 7 |

| | | | | |
|--|--------------------|---------|------|---|
| | | | D1 | 6 |
| | | | SLTA | 5 |
| | | | SLTP | 2 |
| | | | SD | 1 |
| | Guru Biasa Utama | S2-S3 | 13 | |
| | | D4 / S1 | 11 | |
| | | D3 | 8 | |
| | | D2 | 7 | |
| | | D1 | 6 | |
| | | SLTA | 5 | |
| | | SLTP | 2 | |
| | | SD | 1 | |
| | Guru Biasa Madya | S2-S3 | 13 | |
| | | D4 / S1 | 11 | |
| | | D3 | 8 | |
| | | D2 | 7 | |
| | | D1 | 6 | |
| | | SLTA | 5 | |
| | | SLTP | 2 | |
| | | SD | 1 | |
| | Guru Biasa Muda | S2-S3 | 13 | |
| | | D4 / S1 | 11 | |
| | | D3 | 8 | |
| | | D2 | 7 | |
| | | D1 | 6 | |
| | | SLTA | 5 | |
| | | SLTP | 2 | |
| | | SD | 1 | |
| | Guru Biasa Pertama | S2-S3 | 13 | |
| | | D4 / S1 | 11 | |
| | | D3 | 8 | |
| | | D2 | 7 | |
| | | D1 | 6 | |
| | | SLTA | 5 | |
| | | SLTP | 2 | |
| | | SD | 1 | |

WALIKOTA BUKITTINGGI,

dto

M. RAMLAN NURMATIAS

**LAMPIRAN III : PERATURAN WALIKOTA BUKITTINGGI
NOMOR 31 TAHUN 2018
TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL**

INDIKATOR PENILAIAN FUNGSIONAL TERTENTU

| No | Indikator | Alokasi Indikator | Variabel | Alokasi Variabel | Kategori Penilaian | Bobot |
|----|-------------------|-------------------|--|------------------|--------------------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | LUMPSUM | 40 % | ditetapkan tersendiri dengan Keputusan Walikota | | | |
| 2. | KINERJA | 60 % | | | | |
| | a. prestasi kerja | 65 % | IK x AI x $(Nb \times Aj)$ Nmax) Keterangan : IK = Persentase Indikator Kinerja AI = Persentasi Alokasi Indikator Nb = Nilai yang diberikan Nmax = Nilai Maksimal (100) Aj = Alokasi Jabatan sesuai dengan Keputusan Walikota | | | |
| | b. Masa Kerja | 15 % | | | ≥ 29 Tahun | 11 |
| | | | | | 26 – 29 tahun | 10 |
| | | | | | 23 – 26 tahun | 9 |
| | | | | | 20 – 23 tahun | 8 |
| | | | | | 17 – 20 tahun | 7 |
| | | | | | 14 – 17 tahun | 6 |
| | | | | | 11 – 14 tahun | 5 |
| | | | | | 8 – 11 tahun | 4 |
| | | | | | 5 – 8 tahun | 3 |
| | | | | | 2 – 5 tahun | 2 |
| | | | | | 0 – 2 tahun | 1 |
| | c. Pendidikan | 20 % | Pendidikan Formal | 70 % | S2-S3 | 13 |
| | | | | | D4 / S1 | 11 |
| | | | | | D3 | 8 |
| | | | | | D2 | 7 |
| | | | | | D1 | 6 |
| | | | | | SLTA | 5 |
| | | | | | SLTP | 2 |
| | | | | | SD | 1 |
| | | | Diklat Struktural | 20 % | PIM I / Setara | 1,2 |
| | | | | | PIM II / Setara | 1,15 |
| | | | | | PIM III / Setara | 1,1 |
| | | | | | PIM IV /Setara | 1,05 |
| | | | | | Staf | 1 |
| | | | Diklat Teknis / Fungsional | 10 % | ≥ 10 kali | 9 |
| | | | | | 6 – 9 kali | 7 |
| | | | | | 3 – 5 kali | 5 |
| | | | | | 1 – 2 kali | 3 |
| | | | | | 0 kali | 1 |

WALIKOTA BUKITTINGGI,

dto

M. RAMLAN NURMATIAS