



BUPATI KARAWANG

PERATURAN BUPATI KARAWANG NOMOR : 35 TAHUN 2013

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI KARAWANG NOMOR 16 TAHUN 2013 TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KARAWANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penyempurnaan formulasi rumusan dalam penentuan besaran bobot indikator span of control, jumlah tugas, tingkat resiko dan tingkat pendidikan terdapat besaran yang disesuaikan dengan pertimbangan harmonisasi besaran tambahan penghasilan antara satu jenjang/eselon dengan jenjang/eselon lainnya;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati Karawang tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Karawang Nomor 16 Tahun 2013 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat;
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. 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 Nomor 4440);
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
11. 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.
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Evaluasi Jabatan.
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 9 Tahun 2011 tentang Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan dan Kelurahan;
15. Peraturan Bupati Karawang Nomor 2 Tahun 2011 tentang Jabatan Fungsional Umum;

16. Peraturan Bupati Karawang Nomor 16 Tahun 2013 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI KARAWANG NOMOR 16 TAHUN 2013 TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG.

Pasal I

1. Beberapa ketentuan dalam Lampiran Peraturan Bupati Karawang Nomor 16 Tahun 2013 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang, diubah sehingga berbunyi sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
2. Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Lampiran Peraturan Bupati Karawang Nomor 16 Tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Karawang.

Ditetapkan di Karawang
pada tanggal **30 September 2013**

BUPATI KARAWANG,

Ttd

ADE SWARA

Diundangkan di Karawang
pada tanggal **30 September 2013**

Plt. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
KARAWANG,

Ttd

TEDDY RUSFENDI SUTISNA

BERITA DAERAH KABUPATEN KARAWANG
TAHUN 2013 NOMOR 35

**INDIKATOR, BOBOT DAN LEVEL KARAKTERISTIK PENGHITUNGAN
 DAN INHJ TAMBAHAN PENGHASILAN**

A. INDIKATOR , BOBOT DAN LEVEL

1. SPAN of CONTROL

LEVEL	FACTOR	BOBOT
1	Level ini bagi pekerjaan yang tidak memerlukan rentang pengendalian karena kontrol dan pengendalian bersifat langsung dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak memerlukan koordinasi karena tugas-tugas dapat langsung ditangani. Pekerjaan yang dilaksanakan bersifat teknis dengan fungsi sejenis lebih kepada pekerjaan yang memerlukan inisiatif pribadi dan pengetahuan teknis tertentu, serta menuntut tanggungjawab pribadi terutama pada tugas yang dilakukan. Rentang hubungan sempit dan tidak memerlukan pendelegasian wewenang. Level pekerjaan semacam ini dilakukan oleh semacam pengawas, mandor, koordinator ataupun pegawai biasa pada jabatan ditingkatan setara staf/ pelaksana.	10 s/d 90
2	Pekerjaan yang dikontrol dan dikendalikan pada tingkatan ini berupa pekerjaan teknis dan melakukan pengawasan bersifat langsung, kadangkala memerlukan koordinasi dilingkungan internal. Kontrol yang harus dilakukan kepada bawahan bersifat bimbingan, supervisi dan penyeliaan teknis, pengecekan dan pemeriksaan pekerjaan. Aspek dan ruang lingkup yang dipertanggungjawabkan terutama pada proses kerja yang dilakukan. Rentang hubungan terkendali dan jarang melakukan pendelegasian wewenang. Kontrol semacam ini dilakukan oleh jabatan di tingkat Manajemen lapis bawah (Low Management) yang setara dengan eselon IV.b	200
3	Pekerjaan yang dikontrol dan dikendalikan pada tingkatan ini adalah pekerjaan teknis dan fasilitatif melakukan pengawasan bersifat langsung, kadangkala memerlukan koordinasi di lingkungan internal. Kontrol yang harus dilakukan kepada bawahan bersifat bimbingan, supervisi dan penyeliaan teknis, pengecekan dan pemeriksaan pekerjaan. Aspek dan ruang lingkup yang dipertanggungjawabkan terutama proses kerja dan layanan fasilitatif yang dilakukan. Rentang hubungan terkendali dan sedikit memerlukan pendelegasian wewenang. Kontrol semacam ini dilakukan oleh jabatan di tingkat Manajemen lapis Bawah (Low Management) yang setara eselon IV.a	250

4	<p>Pengontrolan pada tingkat ini memerlukan koordinasi dan integrasi dari sejumlah pekerjaan mengintegrasikan program internal. Kontrol yang harus dilakukan pada sekurang-kurangnya satu atau dua tingkatan jenjang unit kerja dibawahnya untuk mengarahkan kesesuaian dengan kebijakan dan pandangan organisasi/instansi dan memantau keefektifan serta efisiensi program. Aspek dan ruang lingkup yang dipertanggungjawabkan meliputi pekerjaan dan proses kerja. Rentang hubungan mulai melebar ke internal maupun eksternal organisasi dan memerlukan beberapa pendelegasian wewenang. Kontrol semacam ini dilakukan oleh jabatan di tingkat Manajemen Menengah lapis bawah (Low-Middle Magement) yang setara dengan eselon III.b</p>	290
5	<p>Pengontrolan pada tingkat ini terutama terhadap layanan fasilitatif yang mencakup beberapa unit yang saling terkait, memerlukan tanggungjawab bawahan mengintegrasikan program internal yang mempengaruhi secara langsung organisasi. Kontrol yang harus dilakukan pada sekurang-kurangnya dua atau lebih tingkatan jenjang unit dibawahnya untuk mengarahkan kesesuaian dengan kebijakan dan pandangan organisasi/instansi dan memantau keefektifan serta efisiensi organisasi. Aspek dan ruang lingkup yang dipertanggungjawabkan meliputi pekerjaan, proses dan prosedur kerja. Rentangan hubungan mulai melebar ke internal maupun eksternal organisasi dan memerlukan beberapa pendelegasian wewenang. Kontrol semacam ini dilakukan oleh jabatan di tingkat Manajemen Menengah Lapis Bawah (Low-Middle Management) yang setara dengan Esselon III.a</p>	325
6	<p>Pengontrolan pada tingkat ini memerlukan koordinasi dan integrasi cukup besar terhadap sejumlah program. Melibatkan sejumlah unit dan instansi. Kontrol yang harus dilakukan pada sekurang-kurangnya tiga tingkatan jenjang unit di bawahnya untuk mengintegrasikan sejumlah program dan kebijakan yang penting yang akan berpengaruh pada seluruh organisasi. Aspek dan ruang lingkup yang dipertanggungjawabkan cukup luas meliputi pekerjaan, karyawan, proses kerja dan jalannya sistem. Rentangan hubungan lebar memerlukan banyak pendelegasian wewenang. Mengemban fungsi sebagai penanggungjawab efektivitas organisasi/instansi yang dipimpinnya melalui perancangan dan implementasi strategi guna merealisasikan implementasi kebijakan-kebijakan pokok diwilayahnya. Kontrol semacam ini dilakukan oleh jabatan di tingkat Manajemen Menengah Lapis Atas (Top-Middle Management) yang setara esselon II.b</p>	500

7	<p>Pengontrolan pada tingkat ini memerlukan koordinasi dan integrasi yang luar biasa melibatkan sejumlah unit, instansi dan berbagai pihak terkait dalam mengintegrasikan sejumlah kebijakan yang penting yang mempengaruhi seluruh organisasi. Pengontrolan harus dilakukan pada berbagai tingkatan jenjang untuk mengevaluasi dan memastikan sejumlah kebijakan dan keputusan serta tindakan penting yang memiliki dampak langsung dan cukup luas dan strategis, meliputi pekerjaan, karyawan, proses, prosedur dan jalannya sistem serta aset-aset. Rentangan hubungan sangat lebar, hubungan dilaksanakan bersifat strategis memerlukan sangat banyak pendelegasian wewenang. Mengemban fungsi sebagai penanggungjawab efektivitas daerah dengan menetapkan kebijakan-kebijakan pokok yang akan membawa daerah mencapai sasaran jangka pendek maupun jangka panjang. Kontrol semacam ini dilakukan oleh jabatan di tingkat Manajemen Puncak (Top Management) yang setara Esselon II.a</p>	860
----------	--	------------

2. ORBITASI

LEVEL	FACTOR	BOBOT
1	Jarak dari lokasi tempat bertugas ke pusat pemerintahan kabupaten / kantor pusat instansi berada dalam radius : 0 Km s.d < 6 km	15
2	Jarak dari lokasi tempat bertugas ke pusat pemerintahan kabupaten / kantor pusat instansi berada dalam radius : 7 Km s.d < 12 km	25
3	Jarak dari lokasi tempat bertugas ke pusat pemerintahan kabupaten / kantor pusat instansi berada dalam radius : 13 Km s.d < 18 km	40
4	Jarak dari lokasi tempat bertugas ke pusat pemerintahan kabupaten / kantor pusat instansi berada dalam radius : 19 Km s.d < 24 km	50
5	Jarak dari lokasi tempat bertugas ke pusat pemerintahan kabupaten / kantor pusat instansi berada dalam radius : 25 Km s.d < 30 km	60
6	Jarak dari lokasi tempat bertugas ke pusat pemerintahan kabupaten / kantor pusat instansi berada dalam radius : 31 Km s.d < 36 km	70
7	Jarak dari lokasi tempat bertugas ke pusat pemerintahan kabupaten / kantor pusat instansi berada dalam radius : > 37 km	80

3. JUMLAH TUGAS :

LEVEL	FACTOR	BOBOT
1	<p>Tugas yang dilaksanakan sepenuhnya bersifat teknis dengan fungsi yang sejenis.umumnya dilaksanakan oleh jenjang pelaksana dan/atau lanjutan. Dalam kisaran antara 1 sampai 6 buah tugas. Pekerjaan yang dihasilkan berupa produk atau jasa. Tugas-tugas pada jabatan ini adalah sebagai tenaga operasional yang semata-mata hanya melaksanakan tugas atau bekerja berdasarkan perintah atau instruksi.</p>	30 - 90
2	<p>Level ini dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak pelaksanaan tugas-tugas bersifat teknis ,umumnya dilaksanakan oleh fungsional jenjang pertama. Untuk jumlah tugas antara 6 sampai 9 buah tugas yang memerlukan sedikit fungsi manajerial untuk mengontrol bawahan. Pekerjaan utamanya adalah memeriksa pekerjaan bawahan, membimbing ,menyelia dan juga melaksanakan kegiatan yang sifatnya teknis operasional yang berfungsi sebagai penanggungjawab kegiatan yang dioperasionalisasikan dari program yang disusun di tingkatan atasnya. Tugas semacam ini dilakukan oleh jabatan di tingkat Manajemen Bawah (Low Management) yang setara eselon IV.b</p>	100
3	<p>Level ini dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak pelaksanaan tugas-tugas bersifat fasilitatif dan teknis. Untuk jumlah tugas antara 6 sampai 9 buah tugas yang memerlukan sedikit fungsi manajerial untuk mengontrol bawahan. Pekerjaan utamanya adalah memeriksa pekerjaan bawahan, membimbing, menyelia dan juga melaksanakan kegiatan layanan-layanan teknis /operasional yang berfungsi sebagai penanggungjawab kegiatan yang diturunkan dari program yang disusun ditingkatan atasnya. Tugas semacam ini dilakukan oleh jabatan di tingkat manajemen bawah (Low Management) yang setara eselon IV.a atau dapat dipersamakan dengan jenjang penyelia dan muda bergolongan ruang III.c</p> <p>Pelaksanaan tugas pada level ini, lebih banyak melaksanakan tugas yang bersifat fasilitatif, teknis dan koordinatif lintas unit kerja. Banyaknya jumlah, ragam dan kompleksitas bidang tugas yang harus dikoordinasikan, dilaksanakan oleh jabatan tingkat manajemen bawah (Low Management) setara eselon IV.a pada satuan kerja yang menjalankan fungsi koordinasi terhadap satuan kerja lainnya.</p>	125 150
4	<p>Pelaksanaan tugas pada level ini porsi tugas manajerial seimbang dengan tugas-tugas teknis antara 9 sampai 11 buah tugas. Pekerjaan utamanya lebih bersifat merencanakan, mengatur atau mengevaluasi namun masih melaksanakan beberapa kegiatan teknis dalam pekerjaan yang mencakup beberapa unit yang saling terkait, memerlukan tanggungjawab dan pengawasan terhadap bawahan. Tugas semacam ini dilakukan oleh jabatan di tingkat manajemen menengah bawah (Low-Middle Management) yang setara dengan eselon III.b Dapat dianggap sebagai manajer madya satuan kerja/instansi yang berfungsi sebagai penanggungjawab penyusunan dan realisasi program-program yang diturunkan dari strategi instansi yang ditetapkan oleh eselon III.b atau dapat dipersamakan dengan jenjang muda yang bergolongan ruang III.d</p>	260

5	<p>Pelaksanaan tugas pada level ini porsi tugas manajerial seimbang dengan tugas-tugas teknis antara 9 sampai 11 buah tugas. Pekerjaan yang menyangkut koordinasi beberapa fungsi dan pengawasan beberapa orang dan beberapa unit kecil untuk memberikan layanan-layanan fasilitatif. Pekerjaan utamanya lebih bersifat merencanakan, mengatur atau mengevaluasi namun masih melaksanakan beberapa kegiatan teknis dalam pekerjaan yang mencakup beberapa unit yang saling terkait, memerlukan tanggungjawab dan pengawasan terhadap bawahan. Tugas semacam ini dilakukan oleh jabatan di tingkat Manajemen Menengah Lapis Bawah (Low Middle Management) yang setara eselon III.a Dapat dianggap sebagai manajer madya satuan kerja/instansi yang berfungsi sebagai penanggungjawab penyusunan dan realisasi program-program yang diturunkan dari strategi instansi yang ditetapkan oleh eselon III.a atau dapat dipersamakan dengan jenjang muda bergolongan ruang IV.a</p>	400
6	<p>Pelaksanaan tugas pada level ini berperan dalam menganalisis, mengkaji, memberikan rekomendasi terhadap kebijakan daerah dibawah koordinasi jabatan manajemen puncak. Porsi manajerialnya lebih mencakup perumusan dan analisa kebijakan dan koordinasi dengan unit-unit kerja dan atau satuan kerja. Tugas semacam ini dilakukan oleh jabatan yang setara eselon II.b</p>	400
	<p>Pelaksanaan tugas pada level ini porsi manajerialnya lebih besar daripada tugas teknis. Jumlah pekerjaan antara 10 sampai 12 tugas yang mencakup perumusan kebijakan, rentang kendali pengawasan dan koordinasi unit-unit. Tugas utamanya bersifat mengkoordinasikan, membina, mengarahkan dan menetapkan kebijakan taktis atau teknis dalam mengintegrasikan sejumlah program dan kebijakan yang penting terhadap organisasi/instansi. Dapat dianggap sebagai manajer puncak satuan kerja dan mengemban fungsi sebagai penanggungjawab efektivitas instansi yang dipimpin atau dikoordinasikannya dalam perancangan dan implementasi strategi guna merealisasikan implementasi kebijakan-kebijakan teknis. Pelaksanaan tugas semacam ini dilakukan oleh jabatan di tingkat Manajemen Lapis Atas (Top Management) yang setara eselon II.b atau dipersamakan dengan jenjang madya bergolongan ruang IV.b dan IV.c</p>	590
	<p>Pelaksanaan tugas pada level ini porsi manajerialnya lebih besar daripada tugas teknis. Jumlah pekerjaan antara 10 sampai 12 tugas yang mencakup perumusan kebijakan, rentang kendali pengawasan dan koordinasi unit-unit kerja dan satuan kerja. Tugas utamanya bersifat mengkoordinasikan, membina, mengarahkan. Dapat dianggap sebagai manajer menengah puncak satuan kerja dan mengemban fungsi sebagai penanggungjawab efektivitas unit/satuan kerja yang dipimpin atau dikoordinasikannya dalam perancangan dan implementasi strategi guna merealisasikan implementasi kebijakan-kebijakan pemerintah daerah. Tugas semacam ini dilakukan oleh jabatan di tingkat Manajemen Menengah Lapis Atas (Top Middle Management) yang setara eselon II.b</p>	700

7	<p>Pelaksanaan tugas pada level ini rata-rata diatas 12 tugas. Porsi tugas manajerial sangat besar. Tugas utamanya lebih bersifat mengkoordinasikan, membina mengarahkan memberikan layanan fasilitatif terhadap satuan kerja/instansi serta menetapkan grand design dalam dan kebijakan strategis yang memiliki dampak terhadap organisasi/instansi dan publik. Tidak melaksanakan kegiatan yang sifatnya teknis, merupakan hirarki jabatan struktural yang tertinggi, tugasnya adalah membina dan mengembangkan di tingkat wilayah yang berfungsi sebagai penanggungjawab efektivitas wilayah yang dipimpinnya dalam menetapkan kebijakan-kebijakan pokok yang akan membawa wilayahnya mencapai sasaran-sasaran jangka pendek maupun jangka panjang. Tugas semacam ini dilakukan oleh jabatan di tingkat Manajemen puncak (Top Management) yang setara eselon II.a atau dapat dipersamakan dengan jenjang utama bergolongan ruang IV.d dan IV.e</p>	980
----------	---	------------

4. TINGKAT RESIKO

LEVEL	FACTOR	BOBOT
1	Untuk pekerjaan yang termasuk kategori pekerjaan yang normal masih dalam batas kewajaran, tidak membawa resiko yang signifikan terkait dengan penanganan bahan, proses yang ditangani, penggunaan peralatan, produk yang dihasilkan maupun lingkunganpekerjaan.	25
2	Pekerjaan dengan membawa resiko gangguan kesehatan dan penurunan ketahanan tubuh terkait dengan : penanganan bahan, proses yang ditangani, penggunaan peralatan, produk yang dihasilkan serta lingkungan pekerja.	50
3	Pekerjaan dengan resiko dapat memicu timbulnya stress, ketegangan meningkat, ketidaknyamanan atau kelelahan karena bertambahnya waktu-waktu yang dikeluarkan untuk bekerja, situasi darurat, tuntutan kesegaran dalam penanganan bahan, proses yang ditangani, penggunaan peralatan, produk yang dihasilkan serta lingkungan pekerjaan.	100
4	Pekerjaan dengan membawa resiko tuntutan hukum, rentan gugatan atau godaan maupun hal-hal lainnya yang dapat timbul seperti ancaman, intimidasi, gangguan atau situasi tertentu yang dihadapi terkait dengan penanganan bahan, proses yang ditangani, penggunaan peralatan, lingkungan pekerjaan dan produk yang dihasilkan.	200
5	Pekerjaan dengan membawa resiko kerusakan panca indera dan gangguan penurunan fungsi tubuh seperti mata, telinga, pengecap terkait dengan penanganan bahan, proses yang ditangani, penggunaan peralatan, lingkungan kerja, produk yang dihasilkan atau situasi tertentu yang dihasilkan	220

6	Pekerjaan dengan membawa resiko tinggi seperti kehilangan sebagian anggota tubuh atau cacat terkait dengan penanganan bahan, proses yang ditangani, penggunaan peralatan, lingkungan kerja, produk yang dihasilkan atau situasi tertentu yang dihadapi.	225
7	Pekerjaan dengan membawa resiko sangat tinggi seperti kematian, kehilangan nyawa terkait dengan penanganan bahan, proses yang ditangani, penggunaan peralatan, lingkungan kerja, produk yang dihasilkan atau situasi tertentu yang dihadapi.	230

5. TINGKAT PENDIDIKAN

LEVEL	FACTOR	BOBOT
1	Sifat pekerjaan yang ditangani sederhana mengutamakan kegiatan fisik dan dalam siklus yang berulang (siklik). Pekerjaan yang hanya memerlukan pengetahuan sederhana yang tidak memerlukan pelatihan atau pengalaman, baru membutuhkan kemampuan-kemampuan skolastik dasar dan belum menuntut suatu keterampilan bidang ilmu tertentu dan latar belakang pendidikan serendah-rendahnya SLTP.	40
2	Sifat pekerjaan yang ditangani sederhana dengan aturan yang jelas selalu berulang-ulang, pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dasar dalam pelaksanaannya, latihan singkat, dan bimbingan teknis serta latar belakang pendidikan serendah-rendahnya SLTA bahwa pekerjaan pekerjaan di tingkat ini sudah mulai menuntut suatu keterampilan dari bidang ilmu tertentu yang sifatnya masih teknis.	50
3	Sifat pekerjaan yang ditangani jelas tidak kompleks namun butuh sedikit penalaran, memerlukan pengetahuan khusus dan sedikit pengalaman, dilaksanakan secara rutin memerlukan latihan singkat. Sifat pekerjaan seperti ini memerlukan latar belakang pendidikan formal Diploma III atau setingkat. Dapat diasumsikan bahwa pekerjaan-pekerjaannya sudah mulai menuntut suatu keterampilan dari bidang ilmu tertentu yang sifatnya sangat teknis.	80
4	Sifat pekerjaan yang ditangani agak rumit, butuh penelaahan dan pengalaman yang cukup sebelum dikerjakan, tidak dilaksanakan berulang-ulang, membutuhkan inisiatif pribadi dan pelatihan dan pengetahuan teknis tertentu. Sifat pekerjaan seperti ini memerlukan latar belakang pendidikan formal jenjang S.1 atau Diploma IV atau yang setingkat karena pekerjaan-pekerjaan di tingkat ini sudah mulai menuntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu dengan lingkup pemahaman kaidah ilmu yang mendalam dengan pemahaman yang komprehensif.	90

5	Sifat pekerjaan yang ditangani cukup rumit, punya aspek cukup luas, butuh analisis dan cukup ketelitian, perencanaan dan pertimbangan, membutuhkan pengetahuan dan pengalaman yang cukup banyak dalam melaksanakan pekerjaan. Sifat pekerjaan seperti ini memerlukan latar belakang pendidikan serendah-rendahnya S.2 atau setara pendidikan berlisensi profesi.	120
6	Sifat pekerjaan yang ditangani rumit , spesifik, aspek luas, butuh analisis dan ketelitian tinggi dan pertimbangan yang matang membutuhkan pengetahuan dan pengalaman yang banyak dalam melaksanakan pekerjaan. Sifat pekerjaan seperti ini memerlukan latar belakang pendidikan serendah-rendahnya S.3 atau setara pendidikan lisensi profesi lanjutan (spesialisasi).	140
7	Sifat pekerjaan yang ditangani sulit dan kompleks, aspek sangat luas, butuh analisis dan ketelitian sangat tinggi dan pertimbangan yang sangat matang, membutuhkan pengetahuan berbagai konsep, prinsip dan pengalaman yang sangat banyak. Sifat pekerjaan seperti ini memerlukan latar belakang pendidikan serendah-rendahnya S.3 lanjutan setara pendidikan profesi berlisensi yang lebih terkonsentrasi ke suatu bidang tertentu. Pekerjaan ini bukan saja menuntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu yang mendalam, namun juga menuntut suatu kematangan kerja yang sudah diperoleh sepanjang masa kerjanya.	180

B. INDEKS NILAI HARGA JABATAN (INHJ)

Indeks Nilai Harga Jabatan adalah Nilai perhitungan sebagai hasil perbandingan antara besaran KHL yang berlaku pada saat penyusunan anggaran di Kabupaten Karawang dan Nilai Jabatan yang terendah untuk setiap nilai / bobot jabatan PNS.

$$\text{INHJ} = \frac{\text{KHL (t)}}{\text{Kelas Jabatan Terendah}}$$

BUPATI KARAWANG,

Ttd

ADE SWARA

LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI KARAWANG
 NOMOR : 35 TAHUN 2013
 TANGGAL : 30 September 2013

BOBOT LOKASI TEMPAT BEKERJA

No.	AREA/ LOKASI TEMPAT KERJA	ORBITASI	INDIKATOR	BOBOT
1	2		3	4
1.	Karawang Timur	2,516	0 - 6 Km	15
2.	Telukjambe Timur	3,928		
3.	Karawang Barat	4,438		
4.	Majalaya	6,954	7-12 Km	25
5.	Telukjambe Barat	7,155		
6.	Rawamerta	8,892		
7.	Telagasari	9,629		
8.	Klari	10,316		
9.	Ciampel	11,605		
10.	Kutawaluya	14,7		
11.	Purwasari	15,349		
12.	Rengasdengklok	15,865		
13.	Lemah abang	17,427		
14.	Cikampek	18,955	19 - 24 Km	50
15.	Tirmulya	19,039		
16.	Tempuran	20,17		
17.	Pangkalan	20,769		
18.	Cilebar	21,085		
19.	Jayakarta	21,373		
20.	Kotabaru	22,449		
21.	Pedes	24,087		
22.	Cilamaya Kulon	24,983		
23.	Jatisari	25,306		
24.	Tegalwaru	25,375		
25.	Banyusari	25,655		
26.	Batujaya	28,723		
27.	Tirtajaya	28,802		
28.	Cibuaya	29,195		
29.	Cilamaya wetan	31,279	31 - 36 Km	70
30.	Pakisjaya	41,288		

BUPATI KARAWANG,

Ttd

ADE SWARA