



BUPATI KARAWANG
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI KARAWANG
NOMOR 104 TAHUN 2016

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KARAWANG,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah juncto Pasal 39 ayat (1) 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 menyatakan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah;
- b. bahwa dengan diberikannya tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada huruf a, diharapkan dapat memacu produktivitas dan meningkatkan kinerja serta kesejahteraan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati Karawang tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Tahun 1950, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
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 Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah kedua kalinya 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 Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5887).
6. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karawang (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2016 Nomor 14);
8. Peraturan Bupati Karawang Nomor 102 Tahun 2016 tentang Pedoman Indikator Kinerja Pegawai Dalam Rangka Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang (Berita Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2016 Nomor 103).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Karawang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Karawang.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang adalah Badan yang membidangi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
6. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang adalah Badan yang menyelenggarakan fungsi penunjang keuangan sub pendapatan daerah.
7. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.
8. Pejabat Struktural adalah PNS yang diangkat dalam jabatan struktural dan telah memenuhi persyaratan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dalam rangka memimpin suatu satuan atau unit kerja.
9. Pejabat Fungsional Angka Kredit adalah PNS yang diangkat dalam jabatan fungsional yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
10. Pejabat Fungsional Umum adalah PNS yang diangkat dalam suatu jabatan tertentu yang dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi yang tidak termasuk dalam rumpun jabatan fungsional angka kredit.
11. Tambahan Penghasilan adalah penghasilan yang diperoleh PNS setiap bulan diluar gaji yang diterima dengan sah, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Pengukuran faktor obyektif adalah pengukuran secara periodik faktor-faktor yang dijadikan indikator dalam penghitungan besaran tambahan penghasilan oleh masing-masing pegawai dengan sepengetahuan atasan langsung.

13. Indikator Tambahan Penghasilan adalah indikator yang digunakan sebagai faktor penghitung besaran tambahan penghasilan yang diterima PNS.
14. Nilai Jabatan adalah akumulasi poin/bobot faktor yang diukur dari rentang kendali, jenjang tanggungjawab, jumlah tugas, ruang lingkup dan dampak, sifat pekerjaan.
15. Indeks Nilai Harga Jabatan adalah Nilai rasio perhitungan yang digunakan dalam menentukan besaran tambahan penghasilan bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.
16. Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.
17. Rentang Kendali adalah kemampuan untuk melakukan koordinasi secara efektif yang secara inklusif meliputi fungsi-fungsi pengawasan dan pengendalian terkait hubungan kerja.
18. Jenjang Tanggung Jawab adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan pertanggungjawaban atau pengawasan pelaksanaan tugas jabatan.
19. Jumlah Tugas adalah kuantitas atau jumlah dari tugas yang dilaksanakan terkait dengan esensi, frekuensi, volume, produk serta sifat atau karakteristik pekerjaan.
20. Ruang lingkup dan dampak adalah suatu kondisi yang menunjukkan tingkat kerumitan dan kedalaman cakupan pelaksanaan tugas jabatan berdasarkan karakteristik/sifat pekerjaan.
21. Sifat Pekerjaan adalah karakteristik suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh suatu tingkatan jabatan yang menunjukkan keterkaitan dengan tingkatan tertentu penguasaan pengetahuan/ keterampilan suatu bidang keilmuan yang diperlukan sebagai prasyarat dalam pelaksanaan tugas.
22. Pengetahuan yang dibutuhkan adalah faktor yang mengukur sifat dan tingkat informasi atau fakta yang harus diketahui dalam pelaksanaan pekerjaan, meliputi langkah-langkah, prosedur, praktek, peraturan, kebijakan, teori, prinsip dan konsep.
23. Pedoman yang digunakan adalah panduan kerja, prosedur dan kebijakan, praktek tradisional dan bahan referensi dalam pelaksanaan pekerjaan yang berbeda, bervariasi dalam hal spesifikasi, penerapan dan ketersediaannya untuk menentukan atau merekomendasikan tindakan atau keputusan.
24. Kompleksitas Pekerjaan adalah kondisi yang menunjukkan sifat, jumlah dan ragam terkait seluk beluk tugas, langkah, proses atau metode serta kesulitan pekerjaan yang dilaksanakan.

25. Hubungan Personal adalah faktor yang didasarkan pada apa yang dibutuhkan, dimana dilakukan serta melalui media apa yang digunakan dalam berkomunikasi.
26. Tujuan Hubungan adalah faktor yang digunakan untuk menentukan hasil akhir dari proses hubungan yang dilaksanakan terkait tugas jabatan.
27. Upaya Fisik adalah tuntutan fisik berupa kemampuan dan karakteristik fisik yang diperlukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan mempertimbangkan frekuensi dan intensitas penggunaannya seperti mendaki, mengangkat, mendorong, merangkak, menggapai dan lain sebagainya.
28. Lingkungan Pekerjaan adalah faktor yang dipertimbangkan terkait resiko dan ketidaknyamanan dalam lingkungan pekerjaan atau sifat dari pekerjaan dan peraturan keamanan yang dibutuhkan.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Penyusunan pedoman pemberian tambahan penghasilan dimaksudkan sebagai panduan bagi pemerintah daerah dalam menghitung besaran tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang dengan tujuan untuk menentukan besaran tambahan penghasilan yang rasional dan proporsional bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.

BAB III RUANG LINGKUP DAN SASARAN

Pasal 3

- (1) Pengukuran Tambahan Penghasilan dilakukan kepada :
 - a. Pegawai Negeri Sipil; dan
 - b. Calon Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Sasaran pengukuran dengan penggunaan indikator dilakukan kepada :
 - a. Jabatan Struktural; dan
 - b. Jabatan Fungsional Khusus (Angka Kredit).

BAB IV KRITERIA DAN RUMUSAN PERHITUNGAN

Bagian Kesatu

Kriteria

Pasal 4

- (1) Kriteria / faktor-faktor obyektif tambahan penghasilan bagi Jabatan Struktural terdiri dari :
 - a. rentang kendali;

- b. jenjang tanggung jawab;
 - c. jumlah tugas;
 - d. ruang lingkup dan dampak; dan
 - e. sifat pekerjaan.
- (2) Kriteria / faktor-faktor obyektif tambahan penghasilan bagi jabatan fungsional khusus (angka kredit) terdiri dari :
- a. pengetahuan;
 - b. pedoman yang digunakan;
 - c. kompleksitas pekerjaan;
 - d. ruang lingkup;
 - e. hubungan personal;
 - f. tujuan hubungan;
 - g. upaya fisik; dan
 - h. lingkungan pekerjaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut tentang kriteria/faktor-faktor obyektif tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kedua Rumusan Penghitungan

Pasal 5

Penghitungan tambahan penghasilan dilaksanakan dengan ketentuan :

- a. menentukan bobot dari masing-masing kriteria/ faktor-faktor obyektif;
- b. menghitung jumlah seluruh bobot kriteria/faktor-faktor obyektif; dan
- c. menghitung jumlah tambahan penghasilan dengan perkalian antara jumlah kumulatif bobot dengan Indeks Nilai Harga Jabatan (INHJ).

BAB V PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN

Pasal 6

- (1) Seluruh PNS memperoleh tambahan penghasilan secara penuh, kecuali :
- a. tambahan penghasilan bagi CPNS diberikan sebesar 80%;
 - b. PNS yang menjalani cuti sakit lebih dari 20 (dua puluh) hari kerja disertai dengan keterangan dokter diberikan tambahan penghasilan sebesar 50%;
 - c. PNS cuti bersalin diberikan sebesar 50%; dan

- d. PNS yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dikenakan pengurangan dengan berpedoman pada Peraturan Bupati Karawang tentang Pedoman Indikator Kinerja Pegawai dalam rangka Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.
- (2) PNS yang tidak memperoleh tambahan penghasilan adalah :
- a. PNS yang dipekerjakan pada Pemerintah Pusat; Pemerintah Provinsi, Pemerintah Desa atau Instansi lainnya yang sudah mendapatkan tunjangan kinerja;
 - b. PNS yang menjalani cuti besar dan cuti diluar tanggungan negara;
 - c. PNS yang melaksanakan Tugas Belajar;
 - d. PNS yang menjalani masa bebas tugas/masa persiapan pensiun;
 - e. PNS yang diberhentikan sementara karena terkait kasus hukum;
 - f. PNS dalam masa menjalani putusan hukuman yang berkekuatan hukum tetap;
 - g. PNS yang bekerja pada Satuan Kerja yang telah memberlakukan sistem pengelolaan keuangan BLUD dan/atau sistem remunerasi;
 - h. Pegawai Negeri Sipil yang berprofesi sebagai Calon Guru, Guru, Pengawas Sekolah;
 - i. PNS yang dibebaskan sementara dari jabatan organik selama menjadi Kepala Desa / Perangkat Desa; dan
 - j. PNS yang pensiun terhitung TMT terbitnya surat pensiun.
- (3) Tambahan penghasilan bagi PNS pindahan dari luar Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang karena ditugaskan diberikan setelah pegawai yang bersangkutan bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang terhitung mulai tanggal Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas dan untuk PNS pindahan atas permohonan sendiri diberikan setelah pegawai yang bersangkutan bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang selama 12 (dua belas) Bulan terhitung mulai tanggal Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.

BAB IV MEKANISME PELAKSANAAN

Bagian Kesatu Penganggaran

Pasal 7

- (1) Anggaran tambahan penghasilan diusulkan oleh kepala SKPD kepada TAPD untuk dicantumkan dalam APBD Kabupaten Karawang berdasarkan data kepegawaian yang telah disahkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- (2) Mekanisme pengajuan pembayaran tambahan penghasilan disesuaikan dengan sistem dan prosedur pengelolaan keuangan yang berlaku setelah mendapatkan pengesahan/verifikasi data pegawai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- (3) Dalam hal PNS yang mendapatkan pengecualian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), SKPD mengajukan pembayaran tambahan penghasilan sesuai dengan jumlah yang akan didapat oleh PNS termaksud dengan dilampiri bukti administrasi yang diperlukan.
- (4) Dalam hal PNS yang tidak mendapatkan tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2), SKPD tidak perlu mengajukan pembayaran tambahan penghasilan bagi PNS termaksud dengan dilampiri bukti administrasi yang diperlukan.
- (5) Penentuan jumlah besaran anggaran tambahan penghasilan disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah.

Bagian Kedua Penetapan

Pasal 8

- (1) Besaran tambahan penghasilan PNS diusulkan SKPD kepada Bupati melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- (2) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan verifikasi, pengesahan dan mengusulkan penetapan kepada Bupati.

Bagian Ketiga Pengumpulan Data

Pasal 9

- (1) Tambahan penghasilan dihitung setiap bulan setelah SKPD menyampaikan Formulir data pegawai dan hasil perhitungan Indikator Kinerja Pegawai yang disusun oleh pejabat yang membidangi kepegawaian atau keuangan SKPD, selambat-lambatnya tanggal 15 bulan berikutnya kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- (2) Apabila terjadi perubahan terhadap data pegawai terkait perubahan jabatan dan eselonering harus diajukan untuk diadakan perubahan dengan melampirkan foto copi Surat Keputusan Bupati Karawang paling lambat tanggal 20 pada bulan sebelumnya.
- (3) Data pegawai dan hasil perhitungan Indikator Kinerja Pegawai sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) menggunakan data pegawai dan absensi bulan sebelumnya.

**Bagian Keempat
Pembayaran**

Pasal 10

- (1) Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai pada bulan berjalan menggunakan data pegawai dan hasil perhitungan Indikator Kinerja Pegawai bulan sebelumnya.
- (2) Tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai dibayarkan paling cepat pada tanggal 15 (lima belas) setiap bulannya.
- (3) Dalam hal terjadi keterlambatan perubahan data kepegawaian yang harus dilaporkan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Badan Pendapatan Daerah dari waktu yang telah ditentukan maka tambahan penghasilan bagi PNS yang bersangkutan dibayarkan sesuai jumlah data sebelum perubahan.
- (4) Apabila terjadi selisih pembayaran maka akan dilaksanakan penyesuaian sebagaimana mestinya.
- (5) Pembayaran tambahan penghasilan dilakukan melalui mekanisme SPP-LS.

**BAB VII
KETENTUAN PERALIHAN**

Pasal 11

- (1) Tambahan penghasilan yang diberikan setelah diperhitungkan dengan menggunakan instrumen pengukuran Indikator Kinerja Pegawai berdasarkan Peraturan Bupati Karawang Nomor 102 Tahun 2016 tentang Pedoman Indikator Kinerja Pegawai Dalam Rangka Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang yang terdiri dari 2 (dua) aspek yaitu tingkat kehadiran dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).
- (2) Dalam hal aspek Sasaran Kerja Pegawai (SKP) belum dapat dilaksanakan sebagai instrumen pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 102 Tahun 2016 tentang Pedoman Indikator Kinerja Pegawai Dalam Rangka Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang maka pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai menggunakan instrumen tingkat kehadiran.
- (3) Untuk pembayaran Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Bulan Januari 2017 menggunakan data pegawai dan tingkat kehadiran Bulan Desember 2016.
- (4) Pengurangan Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan mekanisme perhitungan/pengukuran aspek tingkat kehadiran sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 102 Tahun 2016 tentang Pedoman Indikator Kinerja Pegawai Dalam Rangka Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.

**BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 12

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Karawang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 13

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 Desember 2016**



CELICA NURRACHADIANA

Diundangkan di Karawang
pada tanggal **30 Desember 2016**

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
KARAWANG,



TEDDY RUSFENDI SUTISNA

BERITA DAERAH KABUPATEN KARAWANG TAHUN 2016
NOMOR : **105**

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

KIKI SAUBARI

NIP. 19590125 198503 1 003

LAMPIRAN I : PERATURAN BUPATI KARAWANG
 NOMOR 104 TAHUN 2016
 TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI
 PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG

**INDIKATOR , BOBOT DAN LEVEL KARAKTERISTIK PENGHITUNGAN
 TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI JABATAN STRUKTURAL**

A. INDIKATOR , BOBOT DAN LEVEL

1. Rentang Kendali

LEVEL	FAKTOR	BOBOT
1	<p>Pekerjaan pada level ini memerlukan rentang pengendalian yang pendek dan bersifat langsung dalam melaksanakan pekerjaan dan sedikit memerlukan koordinasi karena tugas-tugas dapat langsung ditangani. Pekerjaan yang dilaksanakan bersifat pelayanan dengan fungsi sejenis lebih kepada pekerjaan yang memerlukan inisiatif pribadi dan tidak memerlukan pengetahuan teknis tertentu, serta menuntut tanggungjawab pribadi terutama terhadap tugas yang dilakukan. Pekerjaan pada level ini dilakukan oleh jabatan di tingkat Manajemen Lapis Bawah (Low Management) setingkat eselon IV.b yang bersifat front service/ layanan langsung dengan masyarakat seperti halnya pada lingkup Kelurahan atau unit layanan teknis.</p>	85
2	<p>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.a pada lingkup Kecamatan atau unit layanan teknis.</p>	150
3	<p>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 esselon IV.a</p>	200

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>	270
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>	310
6	<p>Pada tingkat ini memerlukan koordinasi dengan beberapa Satuan Kerja terhadap sejumlah program terkait dengan materi kajian kebijakan instansi atau Kepala Daerah sesuai lingkup kerjanya. rentangan hubungan sedikit lebar namun tidak memerlukan pendelegasian wewenang. tugas pada level ini berperan dalam menganalisis, mengkaji, memberikan rekomendasi terhadap kebijakan daerah dibawah koordinasi jabatan manajemen puncak.</p> <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 eselon II.b</p>	380
		450

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>	680
---	--	-----

2. TANGGUNG JAWAB

LEVEL	FAKTOR	BOBOT
Level 1	Jabatan ini bertanggung jawab kepada suatu jabatan yang berada pada satu atau beberapa tingkat di bawah jabatan struktural tertinggi, misalnya jabatan yang paling rendah dalam hirarki struktural manajerial, atau jabatan yang tingkatnya setara atau lebih tinggi dalam mata rantai pengawasan langsung.	50
Level 2	Jabatan ini dibawah koordinasi dan atau bertanggungjawab kepada suatu jabatan struktural tertinggi atau jabatan yang setara atau lebih tinggi dalam mata rantai pengawasan langsung.	100
Level 3	Jabatan ini adalah jabatan struktural tertinggi.	200

3. JUMLAH TUGAS :

LEVEL	FAKTOR	BOBOT
1	Level ini dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak pelaksanaan tugas-tugas bersifat teknis ,umumnya 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 pada lingkup Kecamatan, Kelurahan dan atau unit layanan teknis.	100

5	<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>	365
	<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 (Kepala Dinas dan Lemtek).</p>	425
	<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 (Assisten Sekretaris Daerah).</p>	520
6	<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</p>	600

4. RUANG LINGKUP DAN DAMPAK

LEVEL	FAKTOR	BOBOT
2	3	4
Level 1	<p>Pekerjaan yang diarahkan bersifat prosedural, rutin, dan secara tipikal memberikan jasa atau produk kepada orang tertentu atau kepada unit organisasi terkecil di dalam organisasi.</p> <p>Pekerjaan yang diarahkan memudahkan pekerjaan orang lain dalam unit organisasi langsung, memberikan respon kepada permintaan atau kebutuhan spesifik dari pegawai, atau hanya mempengaruhi fungsi tertentu yang terlokalisasi. Karakter pekerjaan seperti ini dilaksanakan oleh jenjang manajerial eselon IV.</p>	100
Level 2	<p>pekerjaan yang diarahkan bersifat pekerjaan administrative atau pekerjaan teknis, mengarahkan segmen program, jasa anggaran, manajemen, staf, suplai, pemeliharaan, perlindungan, perpustakaan, daftar gaji, atau jasa serupa, yang menunjang suatu kantor atau unit kerja lapangan instansi yang berukuran sedang dan memiliki kerumitan terbatas (Kepala Bidang, Kepala Bagian).</p> <p>Jasa atau produknya:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. menunjang dan cukup mempengaruhi pekerjaan teknis dan administratif unit kerja dalam suatu satuan organisasi atau segmen program yang setara.(Sekretaris) 2. Kantor lapangan yang memberikan jasa kepada masyarakat atau memberikan sebagian jasa sesuai kasus yang dibutuhkan kepada masyarakat dalam populasi kecil. <p>Atau jasa diberikan kepada populasi/pemakai dengan lingkup sedang, lokal atau terbatas pada sebuah kota kecil atau pedesaan, populasi yang dilayani boleh terkonsentrasi pada satu kota atau tersebar pada suatu wilayah geografis yang lebih luas. (Kepala Kantor)</p> <p>Ukuran populasi yang dilayani kantor lapangan setara dengan semua warga dalam sebuah kota kecil. Tergantung pada sifat layanan yang diberikan, fungsi, kegiatan, atau jasa yang diberikan mencakup geografis terbatas dan menunjang sebagian besar kegiatan kantor lapangan, kantor daerah, atau kegiatan setara dalam segmen program pemerintah daerah. (Camat)</p>	150

Level 3	<p>a. RUANG LINGKUP</p> <p>Mengarahkan suatu segmen program pekerjaan profesional, pekerjaan sangat teknis, atau pekerjaan administratif yang rumit, yang meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pengembangan aspek penting dalam pengembangan ilmiah, medis, hukum, administratif, peraturan, dan kebijakan, atau program yang sangat teknis yang setara; atau 2. operasi utama beberapa instalasi industri besar yang sangat rumit milik pemerintah. <p>b. DAMPAK</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menimbulkan dampak terhadap kantor pusat instansi, beberapa program di seluruh tingkat biro, atau sebagian besar kantor lapangan instansi; atau 2. memfasilitasi pencapaian misi atau program nasional suatu instansi; atau 3. menimbulkan dampak terhadap sebagian besar populasi bangsa atau satu atau beberapa segmen industri besar; atau 4. mendapat perhatian yang berkesinambungan dari DPR atau dari media massa. <p>Segmen program yang diarahkan mempengaruhi beberapa segmen sektor industri besar, atau mendapat perhatian yang berkesinambungan dari DPR atau dari media massa, atau sangat penting untuk program atau kesehatan masyarakat.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengarahkan suatu segmen program yang mempunyai aspek utama dalam pengaturan, pelayanan masyarakat, atau penerimaan pajak daerah. Segmen program yang diarahkan secara langsung mempengaruhi sebagian besar penduduk atau sektor usaha. 2. Mengarahkan pelayanan administrasi (analisis anggaran, program, manajemen, atau pegawai) lebih luas lingkup daerah. Segmen program yang diarahkan berguna untuk membentuk atau menyempurnakan struktur, efektifitas, efisiensi, atau produktifitas beberapa bagian penting dari misi utama dan program daerah. 	200
Level 4	<p>RUANG LINGKUP DAN DAMPAK</p> <p>Mengarahkan suatu program yang ruang lingkup maupun dampak program atau organisasi yang diarahkan atau Mengarahkan kebijakan instansi yang mempengaruhi masyarakat luas, atau satu atau beberapa sektor industri besar. Jabatan ini memimpin organisasi penting yang mempunyai tugas mengembangkan, mengeluarkan, dan melaksanakan kebijakan, peraturan, dan pedoman lain, yang digunakan seluruh jajaran instansi, atau mempengaruhi kegiatan penting sektor industri besar, atau mempengaruhi masyarakat umum.</p>	315

5. SIFAT PEKERJAAN

LEVEL	FAKTOR	BOBOT
1	Sifat pekerjaan yang ditangani sederhana dengan aturan yang jelas selalu berulang-ulang, pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dasar dalam pelaksanaannya, latihan singkat, dan bimbingan teknis. Pekerjaan di tingkat ini sudah mulai menuntut suatu pengetahuan analisis dan keterampilan dari bidang ilmu tertentu yang sifatnya masih teknis.	80 IV.b
2	Sifat pekerjaan yang ditangani jelas, tidak kompleks namun butuh sedikit penalaran, memerlukan pengetahuan khusus dan sedikit pengalaman, dilaksanakan secara rutin memerlukan latihan singkat. Dapat diasumsikan bahwa pekerjaan-pekerjaannya sudah mulai menuntut suatu keterampilan dari bidang ilmu tertentu yang sifatnya sangat teknis.	90 IV.a
3	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. Pekerjaan di tingkat ini sudah mulai menuntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu dengan lingkup pemahaman kaidah ilmu yang mendalam dengan pemahaman yang komprehensif.	115
4	Sifat pekerjaan yang ditangani cukup kompleks, butuh penelaahan dan pengalaman yang banyak dan mendalam, membutuhkan inisiatif pribadi dan pelatihan dan pengetahuan teknis. Pekerjaan di tingkat ini sudah mulai menuntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu dengan lingkup pemahaman kaidah ilmu yang mendalam dengan pemahaman yang komprehensif.	150
5	Sifat pekerjaan yang ditangani cukup kompleks dengan aspek yang relatif cukup luas, butuh analisis dan kajian yang mendalam dan komprehensif terhadap kebijakan-kebijakan pada bidang-bidang tertentu dengan ketelitian, perencanaan dan pertimbangan, serta membutuhkan pengetahuan dan pengalaman yang cukup banyak . Sifat pekerjaan yang ditangani cukup rumit, punya aspek spesifik yang cukup luas, memerlukan kepemimpinan manajerial, analisis dan cukup ketelitian, perencanaan dan pertimbangan, membutuhkan pengetahuan dan pengalaman yang cukup banyak dalam melaksanakan pekerjaan.	230 270
6	Sifat pekerjaan yang ditangani rumit , spesifik, aspek luas, butuh analisis dan ketelitian tinggi dan pertimbangan yang matang membutuhkan pengetahuan dan pengalaman yang banyak dibidang tertentu disertai kemampuan dalam menerapkan berbagai konsep, prinsip dan program kebijakan teknis.	285

- 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. Pekerjaan ini bukan saja menuntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu yang mendalam, namun juga menuntut suatu kematangan kerja yang sudah diperoleh sepanjang masa kerjanya. **400**



BUPATI KARAWANG,

CELLICA NURRACHADIANA

LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI KARAWANG

NOMOR 104 TAHUN 2016

TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI
PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG

A. INDIKATOR , BOBOT DAN LEVEL PENGHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN
BAGI JABATAN FUNGSIONAL KHUSUS (ANGKA KREDIT) DAN INHJ.

1. PENGETAHUAN

LEVEL	FAKTOR	NILAI
Level 1	<p>Pengetahuan tentang tugas atau operasi yang sederhana, rutin, atau berulang, yang secara khusus mengikuti instruksi langkah demi langkah, dan sedikit atau sama sekali tidak membutuhkan pelatihan atau pengalaman sebelumnya;</p> <p style="text-align: center;">ATAU</p> <p>Keterampilan untuk menjalankan peralatan sederhana atau peralatan yang beroperasi secara berkala, yang sedikit atau sama sekali tidak membutuhkan pelatihan atau pengalaman sebelumnya.</p>	75
Level 2	<p>Pengetahuan tentang prosedur, peraturan, atau operasi dasar atau umum, yang secara khusus membutuhkan sedikit pelatihan atau pengalaman sebelumnya;</p> <p style="text-align: center;">ATAU</p> <p>Keterampilan dasar untuk mengoperasikan peralatan yang membutuhkan sedikit pelatihan dan pengalaman sebelumnya, seperti peralatan keyboard.</p>	95
Level 3	<p>Pengetahuan dan atau Keterampilan, yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman yang cukup, untuk mengoperasikan dan menyesuaikan peralatan dalam berbagai tujuan, seperti melaksanakan sejumlah tes atau operasi standar;</p>	110
Level 4	<p>Pengetahuan tentang sejumlah peraturan, prosedur, atau operasi, yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman yang luas untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang tidak standar dan saling berhubungan, dan menyelesaikan berbagai macam masalah;</p> <p style="text-align: center;">ATAU</p> <p>Pengetahuan praktis tentang standar prosedur dibidang teknik, yang membutuhkan pelatihan atau pengalaman luas, untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan peralatan yang membutuhkan pertimbangan dan karakteristik tertentu; 2. menginterpretasikan hasil tes berdasarkan pengalaman dan observasi sebelumnya (tanpa membaca langsung instrumen atau alat pengukur lainnya); atau 3. membuat intisari informasi dari berbagai sumber dan mempertimbangkan karakteristik dan kualitas sumber informasi tersebut untuk diterapkan; 	130

Level 5	<p>Pengetahuan (yang diperoleh melalui program pendidikan sarjana atau yang setara dalam pengalaman, pelatihan, atau belajar sendiri) dasar tentang prinsip, konsep, dan metodologi pekerjaan profesional atau pekerjaan administratif, dan keterampilan dalam penerapan pengetahuan tersebut untuk melaksanakan tugas, operasi, atau prosedur dasar;</p> <p style="text-align: center;">ATAU</p> <p>Sebagai tambahan pengetahuan praktis pada level-4, pengetahuan praktis tentang metode teknis melaksanakan pekerjaan seperti proyek yang membutuhkan teknik yang rumit dan khusus.</p>	150
Level 6	<p>Pengetahuan tentang prinsip, konsep, dan metodologi pekerjaan profesional atau pekerjaan administratif seperti pada level-5, yang (a) ditambah dengan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman mengerjakan sendiri pekerjaan yang berulang, atau (b) ditambah dengan pengembangan pengetahuan profesional atau pengetahuan administratif yang diperoleh melalui pengalaman atau lulus sarjana yang relevan, yang memberikan keahlian dalam pelaksanaan tugas, operasi dan prosedur pekerjaan yang secara signifikan lebih sulit dan rumit dari yang dicakup pada level-5;</p> <p style="text-align: center;">ATAU</p> <p>Pengetahuan praktis dengan cakupan yang luas tentang metode, teknik, prinsip dan praktek yang serupa untuk pekerjaan profesional yang sempit, dan keterampilan dalam penerapan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan desain dan perencanaan yang sulit tapi merupakan proyek yang dijadikan contoh;</p>	170
Level 7	<p>Pengetahuan tentang berbagai konsep, prinsip, dan praktek pekerjaan profesional atau pekerjaan administratif, yang dapat diperoleh melalui pendidikan diatas sarjana atau pengalaman yang luas, dan keterampilan didalam penerapan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan yang sulit dan kompleks;</p> <p style="text-align: center;">ATAU</p> <p>Pengetahuan praktis yang komprehensif dan intensif dari suatu bidang teknik, dan keterampilan dalam penerapan pengetahuan tersebut dalam pengembangan metode, pendekatan, atau prosedur baru;</p>	100

2. PEDOMAN YANG DIGUNAKAN

LEVEL	FAKTOR	NILAI
Level 1	<p>Pedoman terperinci dan khusus, yang meliputi semua aspek penting tugas yang diberikan kepada pegawai.</p> <p>Pegawai harus patuh dan taat pada pedoman, penyimpangan harus disetujui oleh penyelia.</p>	35

Level 2	<p>Prosedur melaksanakan pekerjaan ditetapkan dan sejumlah pedoman tersedia. Pegawai menggunakan pertimbangan dalam memilih pedoman, referensi, dan prosedur yang paling tepat untuk diterapkan pada kasus tertentu dengan deviasi yang terkecil (minor). Pegawai dapat menentukan alternatif yang ada untuk digunakan. Situasi dimana pedoman yang ada tidak dapat diterapkan atau terjadi penyimpangan dari pedoman yang diajukan harus mengacu pada penyelia.</p>	50
Level 3	<p>Pedoman tersedia tapi tidak sepenuhnya dapat diterapkan pada pekerjaan atau mempunyai gap (kesenjangan) dalam spesifikasi.</p> <p>Pegawai menggunakan pertimbangan dalam menginterpretasikan dan mengadaptasikan pedoman seperti kebijakan lembaga, peraturan, dan langkah kerja untuk penerapan pada masalah atau kasus tertentu. Pegawai menganalisa hasil dan merekomendasikan perubahan.</p>	90
Level 4	<p>Kebijakan dan peraturan dapat diterapkan tetapi dinyatakan dalam terminologi umum. Pedoman pelaksanaan pekerjaan langka atau penggu-naannya terbatas.</p> <p>Pegawai menggunakan inisiatif dan akal pikiran dalam penyimpangan dari metode atau kecenderungan dan pola yang ada untuk mengembangkan metode, kriteria, atau kebijakan baru.</p>	130
Level 5	<p>Pedoman dinyatakan secara luas dan tidak spesifik, antara lain, pernyataan kebijakan secara luas dan peraturan yang membutuhkan interpretasi yang luas.</p> <p>Pegawai harus menggunakan pertimbangan dan kecerdasan menginterpretasikan maksud dari pedoman yang ada untuk pemakaiannya pada pekerjaan. Pegawai diberikan wewenang teknis untuk mengembangkan dan menginterpretasikan pedoman.</p>	170

3. KOMPLEKSITAS PEKERJAAN

LEVEL	FAKTOR	NILAI
Level 1	<p>Pekerjaan terdiri dari tugas-tugas yang jelas dan berhubungan secara langsung.</p> <p>Sedikit atau sama sekali tidak ada pilihan yang harus dibuat di dalam memutuskan apa yang harus dilakukan.</p> <p>Tindakan yang akan diambil atau respons yang harus dibuat sudah dapat dilihat.</p> <p>Pekerjaan secara cepat dapat dikuasai.</p>	25
Level 2	<p>Pekerjaan terdiri dari tugas yang mencakup langkah, proses, atau metode yang berhubungan.</p> <p>Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, mencakup berbagai macam pilihan yang mempersyaratkan pegawai perlu mengenali keberadaan dan perbedaan diantara beberapa situasi yang secara mudah dapat dikenali.</p> <p>Tindakan yang diambil atau respons yang dibuat adalah berbeda tergantung pada sumber informasi, cara mendapatkan informasi (transaksi), atau perbedaan sifat faktual lainnya.</p>	30
Level 3	<p>Pekerjaan mencakup berbagai tugas yang melibatkan proses dan metode yang berbeda dan tidak berhubungan.</p> <p>Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, tergantung pada analisa subjek, fase, atau persoalan yang terlibat dalam setiap tugas, atau tindakan yang diambil harus dipilih dari berbagai macam alternatif.</p> <p>Pekerjaan melibatkan kondisi dan elemen yang harus diidentifikasi dan dianalisa untuk melihat hubungan timbal balik.</p>	45
Level 4	<p>Pekerjaan mencakup berbagai tugas yang membutuhkan berbagai macam proses dan metode yang berbeda dan tidak berhubungan, seperti tugas yang berhubungan dengan bidang pekerjaan administratif atau bidang pekerjaan profesional.</p> <p>Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, membutuhkan penilaian dari keadaan yang tidak lazim, variasi pendekatan, dan data yang tidak lengkap atau yang bermasalah.</p> <p>Pekerjaan mempersyaratkan beberapa keputusan tentang penginterpretasian data yang sangat besar, perencanaan kerja, atau penyempurnaan metode dan teknik yang akan digunakan.</p>	75

Level 5	<p>Pekerjaan mencakup berbagai tugas yang membutuhkan berbagai macam proses dan metode yang berbeda dan tidak berhubungan, yang diterapkan pada suatu aktifitas yang luas atau analisa yang sangat dalam, khususnya untuk bidang pekerjaan administratif dan bidang pekerjaan profesional.</p> <p>Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, membutuhkan ketidakpastian yang besar dalam hal pendekatan, metodologi, atau interpretasi dan evaluasi proses, yang dihasilkan dari suatu unsur yang berubah dan berkelanjutan dalam program, pengembangan teknologi, fenomena yang tidak dapat diduga, atau persyaratan yang bermasalah.</p> <p>Pekerjaan membutuhkan teknik baru, penetapan kriteria baru, atau pengembangan informasi baru.</p>	100
Level 6	<p>Pekerjaan terdiri dari fungsi dan proses yang luas dari bidang pekerjaan administratif dan pekerjaan profesional. Tugas ditandai dengan luas dan tingginya intensitas usaha yang diperlukan dan melibatkan beberapa fase yang harus diikuti secara bersamaan dengan dukungan dari dalam atau dari luar organisasi.</p> <p>Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, membutuhkan banyak isu atau elemen yang tidak terdefiniskan, yang membutuhkan analisa dan pembuktian yang ekstensif untuk menentukan sifat dan lingkup masalah.</p> <p>Pekerjaan membutuhkan usaha yang berkelanjutan untuk menetapkan konsep, teori, atau program, atau untuk memecahkan masalah yang sulit.</p>	120

4. RUANG LINGKUP DAN DAMPAK

LEVEL	KRITERIA	NILAI
Level 1	<p>Tugas meliputi pekerjaan tertentu bersifat rutin dengan beberapa prosedur yang terpisah.</p> <p>Hasil kerja dan jasa yang diberikan untuk memfasilitasi pekerjaan orang lain tetapi mempunyai sedikit dampak di luar unit organisasi langsung.</p>	35
Level 2	<p>Pekerjaan meliputi pelaksanaan peraturan, regulasi, atau prosedur tertentu, dan merupakan bagian dari suatu tugas atau proyek dengan ruang lingkup yang lebih luas.</p> <p>Hasil kerja atau jasa mempengaruhi keakuratan, kelayakan, atau akseptabilitas dari proses atau pelayanan lebih lanjut.</p>	50

Level 3	<p>Pekerjaan meliputi perlakuan terhadap berbagai macam masalah, pertanyaan, atau situasi konvensional sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Hasil kerja atau jasa mempengaruhi desain atau operasi dari sistem, program, atau peralatan, kelayakan kegiatan seperti investigasi lapangan, pengetesan operasi, atau hasil penelitian, atau kondisi sosial, fisik, dan ekonomi masyarakat.</p>	70
Level 4	<p>Pekerjaan meliputi penetapan kriteria, memformulasikan proyek, menilai efektifitas program, atau menginvestigasi atau menganalisa berbagai kondisi, masalah, atau pertanyaan yang tidak lazim.</p> <p>Hasil kerja atau jasa mempengaruhi berbagai aktivitas lembaga, aktifitas utama industri, atau operasi instansi lain.</p>	110
Level 5	<p>Pekerjaan meliputi pengisolasian dan pendefinisian kondisi yang tidak diketahui, pemecahan masalah kritis, atau pengembangan teori baru.</p> <p>Hasil kerja atau jasa mempengaruhi pekerjaan para ahli lainnya, pengembangan aspek utama dari program atau misi pekerjaan administratif atau pengembangan ilmiah atau sifat-sifat dari orang yang banyak.</p>	150

5. HUBUNGAN PERSONAL

LEVEL	FAKTOR	NILAI
Level 1	<p>Hubungan dengan pegawai di unit organisasi, kantor, proyek, atau unit kerja, dan di dalam unit pendukung.</p> <p style="text-align: center;">DAN/ATAU</p> <p>Hubungan dengan anggota masyarakat luas di dalam situasi yang tertentu, antara lain, tujuan hubungan dan dengan siapa berhubungan relatif jelas. Ciri khas hubungan pada tingkat ini hanya pada bagaimana cara memulai hubungan.</p>	20

Level 2	<p>Hubungan dengan pegawai di dalam lembaga yang sama tetapi di luar unit organisasi. Pegawai yang dihubungi biasanya berbeda dalam fungsi, misi, dan jenis kerja, antara lain perwakilan dari berbagai tingkat dalam suatu lembaga, seperti kantor pusat, kantor regional, kantor distrik atau kantor lapangan atau kantor pelaksana lainnya.</p> <p style="text-align: center;">DAN/ATAU</p> <p>Hubungan dengan anggota masyarakat sebagai individu atau grup. Contoh, hubungan biasanya ditetapkan atas dasar rutin, biasanya pada ruang kerja pegawai, tujuan dari hubungan tidak jelas pada awalnya untuk satu atau lebih kelompok, dan satu atau lebih pihak tidak terinformasi mengenai peranan dan wewenang masing-masing. Ciri khas hubungan pada tingkat ini adalah dengan orang yang mencari reservasi tiket pesawat atau pelamar kerja pada pusat informasi pekerjaan.</p>	30
Level 3	<p>Hubungan dengan individu atau grup dari luar instansi. Sebagai contoh hubungan yang tidak ditetapkan atas dasar rutin, tujuan dan maksud dari setiap hubungan berbeda, dan peranan dan wewenang masing-masing dikembangkan dan diidentifikasi selama berhubungan. Ciri khas hubungan dalam tingkat ini adalah orang sebagai pengacara, kontraktor atau perwakilan dari organisasi profesional, media berita atau kelompok aksi masyarakat.</p>	40
Level 4	<p>Hubungan dengan pejabat tinggi dari luar instansi pada level nasional atau internasional, misalnya antara lain, hubungan dengan pejabat yang secara relatif tidak mudah dapat dicapai, pengaturan mungkin harus dibuat untuk menemani anggota staf; penunjukan mungkin dibuat diawal, setiap pihak mungkin sangat tidak jelas peranan atau wewenangnya; dan setiap hubungan mungkin dilaksanakan di bawah peraturan yang berbeda. Ciri khas hubungan pada tingkat ini terdapat pada anggota DPR, pimpinan perwakilan dari pemerintahan luar negeri, pimpinan perusahaan nasional atau internasional, perwakilan media nasional, pimpinan organisasi nasional, gubernur, atau bupati/walikota.</p>	50

6. TUJUAN HUBUNGAN

LEVEL	KRITERIA	NILAI
Level 1	Tujuan hubungan adalah untuk memperoleh, mengklarifikasi, atau memberikan fakta atau informasi tanpa menghiraukan sifat fakta tersebut antara lain, fakta atau informasi bervariasi dari yang mudah dimengerti sampai dengan yang sangat teknis.	35
Level 2	Tujuan hubungan adalah untuk merencanakan, mengkoordinasikan, atau mengarahkan pekerjaan atau untuk memecahkan masalah dengan mempengaruhi atau memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dan yang pada dasarnya mempunyai sikap bekerja sama.	50
Level 3	Tujuan hubungan adalah untuk mempengaruhi, memotivasi, menginterogasi, mengawasi orang atau group (kelompok). Orang yang dihubungi mungkin penakut, skeptis, tidak mau bekerjasama, atau berbahaya. Pegawai harus mempunyai keahlian dalam mendekati individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti untuk mencapai kesesuaian dengan kebijakan dan peraturan yang ada melalui persuasi atau negosiasi, atau memperoleh informasi dengan membuat laporan kepada informan.	75
Level 4	Tujuan hubungan adalah untuk mempertimbangkan, membela, menegosiasi, atau menyelesaikan masalah mengenai hal-hal yang kontroversial atau signifikan. Pekerjaan biasanya mencakup partisipasi aktif dalam konferensi, pertemuan, ceramah, atau presentasi yang meliputi masalah atau persoalan yang sangat penting. Orang yang dihubungi secara khusus mempunyai pandangan, tujuan akhir, dan sasaran yang berbeda, yang membutuhkan pegawai untuk mencapai pengertian umum dari masalah dan solusi yang memuaskan, dengan meyakinkan mereka, pencapaian kompromi, atau pengembangan alternatif yang sesuai.	100

7. UPAYA FISIK

LEVEL	KRITERIA	NILAI
Level 1	Pekerjaan adalah menetap. Pegawai dapat duduk dengan nyaman untuk melakukan pekerjaan. Walaupun demikian mungkin kadang-kadang berjalan, berdiri, menunduk, membawa benda ringan seperti kertas, buku atau bagian yang kecil, atau mengendarai mobil. Tidak ada persyaratan fisik khusus yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.	15

Level 2	Pekerjaan membutuhkan tenaga fisik seperti berdiri dalam waktu yang lama, berjalan di jalan yang kasar, tidak rata, atau permukaan berbatu, aktivitas memerlukan membengkok, meringkuk, membungkuk, merentangkan, mengapai, atau sejenisnya, mengangkat benda yang cukup berat berulang seperti mesin ketik atau kotak dokumen. Pekerjaan tersebut mungkin membutuhkan karakteristik dan kemampuan fisik seperti ketangkasan dan kegesitan di atas rata-rata.	25
Level 3	Pekerjaan ini membutuhkan tenaga fisik yang besar dan luar biasa seperti sering menaiki tangga yang tinggi, mengangkat benda berat di atas 20 kg, meringkuk atau merangkak di daerah terlarang, dan mempertahankan diri sendiri atau yang lain terhadap serangan fisik.	50

8. LINGKUNGAN PEKERJAAN

LEVEL	FAKTOR	NILAI
Level 1	Lingkungan membawa resiko dan ketidaknyamanan setiap hari, yang membutuhkan tindakan pencegahan keamanan khususnya pada tempat-tempat seperti : kantor, ruang rapat dan pelatihan, perpustakaan antara lain, penggunaan praktek kerja yang aman pada peralatan kantor, menghindari licin dan jatuh, pengamatan peraturan kebakaran dan tanda lalu lintas. Situasi kerja cukup terang, tidak panas, dan cukup ventilasi.	25
Level 2	Lingkungan pekerjaan membawa resiko dan ketidaknyamanan yang cukup besar, yang memerlukan tindakan pencegahan keamanan khusus antara lain : a) Bekerja disekitar benda bergerak, kereta, atau mesin. b) Berhadapan dengan penyakit menular c) Iritasi bahan kimia. Pegawai dipersyaratkan menggunakan pakaian pelindung, seperti topeng, baju, jaket, sepatu boot, kacamata debu, sarung tangan, atau baju pelindung khusus.	50
Level 3	Lingkungan pekerjaan membawa resiko tinggi dengan berhadapan pada situasi bahaya yang sangat potensial atau stres lingkungan yang tidak umum, yang mempersyaratkan pengamanan dan tindakan pencegahan antara lain bekerja pada tempat yang sangat tinggi di bawah kondisi cuaca yang ekstrim, yang memungkinkan serangan fisik, atau situasi sejenis dimana kondisi tidak dapat dikontrol.	100

B. INDEKS NILAI HARGA JABATAN (INHJ)

Indeks Nilai Harga Jabatan adalah Nilai perhitungan sebagai hasil perbandingan antara besaran KHL tahun berjalan di Kabupaten Karawang dan Nilai Jabatan yang terendah untuk setiap nilai / bobot jabatan PNS.

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



CELLICA NURRACHADIANA