



## WALIKOTA MANADO

### PERATURAN WALIKOTA MANADO NOMOR 41 TAHUN 2013

#### TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BAGIAN HUKUM DAN PERUNDANG-UNDANGAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA MANADO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MANADO,

- Menimbang :
- a. bahwa tugas pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Hukum dan Perundang-Undangan Sekretariat Daerah Kota Manado berdasarkan Peraturan Walikota Manado Nomor 11 Tahun 2008 tentang Rincian dan Tugas Fungsi Sekretariat Daerah Kota Manado mempunyai tugas menyusun dan mengoordinasikan perumusan perundang-undangan, memberikan bantuan hukum, pembinaan, dan mendokumentasikan produk hukum, memiliki beban kerja dan rutinitas yang tinggi dan dan seringkali pelaksanaannya diluar jam kerja dan/atau hari kerja;
  - b. bahwa untuk meningkatkan kinerja, kualitas pelayanan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil, maka perlu memberikan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Bagian Hukum dan Perundang-Undangan Sekretariat Daerah Kota Manado;
  - c. bahwa berdasarkan ketentuan pasal 39 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, Pemerintah Kota Manado dapat memberikan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Manado dalam rangka peningkatan kesejahteraan, disiplin, dan kinerja pegawai;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Walikota Manado tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Bagian Hukum dan Perundang-Undangan Sekretariat Daerah Kota Manado;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi;
  2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
  3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;

4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah 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;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
12. 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;
13. Peraturan Daerah Kota Manado Nomor 10 Tahun 2006 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Manado;
14. Peraturan Daerah Kota Manado Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Manado Nomor 8 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Manado Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BAGIAN HUKUM DAN PERUNDANG-UNDANGAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA MANADO.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Kota adalah Kota Manado.
2. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Manado.
3. Walikota adalah Walikota Manado.
4. Asisten Sekretaris Daerah Kota adalah Asisten Sekretaris Daerah Kota Manado.

5. Bagian Hukum dan Perundang-Undangan adalah Bagian Hukum dan Perundang-Undangan Sekretariat Daerah Kota Manado.
6. Kepala Bagian adalah Kepala Bagian Hukum dan Perundang-Undangan Sekretariat Daerah Kota Manado.
7. Badan Kepegawaian dan Diklat yang selanjutnya disingkat BKD adalah Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Manado.
8. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Manado, Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi dan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Pusat yang dipekerjakan pada Bagian Hukum dan Perundang-Undangan Sekretariat Daerah Kota Manado berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang.
9. Calon Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Hukum dan Perundang-Undangan Sekretariat Daerah Kota Manado.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam suatu organisasi Negara.
11. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu organisasi pemerintahan daerah yang diangkat dan diberhentikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
12. Jabatan Fungsional adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.
13. Jabatan Fungsional Umum selanjutnya disebut JFU, adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak PNS dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi berdasarkan keahlian atau keterampilan tertentu secara mandiri, yang kenaikan pangkatnya tidak berdasarkan perolehan angka kredit.
14. Eselon adalah tingkatan jabatan struktural pada satuan kerja yang dipangku oleh seorang pegawai negeri sipil.
15. Masa waktu 1 (satu) bulan adalah jumlah hari kerja selama 1 (satu) bulan berjalan.
16. Tambahan Penghasilan Pegawai selanjutnya disingkat TPP adalah Tambahan Penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil berdasarkan beban kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai.
17. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Manado.
18. Atasan langsung adalah pejabat yang karena kedudukannya atau jabatannya membawahi seorang pegawai atau lebih pegawai.
19. Inspeksi mendadak selanjutnya disebut sidak adalah kunjungan resmi untuk memeriksa yang dilakukan secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan.

## BAB II

### TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

#### Pasal 2

Pemberian TPP bertujuan untuk :

- a. meningkatkan kesejahteraan PNS dan CPNS;
- b. memotivasi PNS dan CPNS untuk bekerja lebih giat dan profesional;
- c. memotivasi PNS yang bekerja melampaui beban kerja normal;
- d. meningkatkan kinerja PNS dan CPNS; dan
- e. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;

#### Pasal 3

TPP diberikan kepada PNS dan CPNS.

### BAB III

#### PNS DAN CPNS YANG DAPAT MENERIMA TPP DAN YANG TIDAK DAPAT MENERIMA TPP

##### Pasal 4

PNS dan CPNS yang dapat menerima TPP adalah :

- a. PNS dan CPNS yang secara sah telah diangkat dan ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang untuk bertugas di Bagian Hukum dan Perundang-Undangan;
- b. PNS yang diangkat atau dipindahkan dalam jabatan struktural yang dilantik sebelum dan/atau pada tanggal 11 bulan berjalan, pemberian TPP sesuai dengan jabatannya terhitung mulai saat dilantik;
- c. PNS yang diangkat atau dipindahkan dalam jabatan struktural yang dilantik setelah tanggal 11 bulan berjalan, pemberian TPP sesuai dengan jabatannya terhitung mulai tanggal 1 bulan berikutnya;
- d. PNS yang pindah tugas dari satuan kerja perangkat daerah lain di lingkungan Pemerintah Kota pada Bagian Hukum dan Perundang-Undangan berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf b dan huruf c;
- e. PNS yang pindah tugas pada Pemerintah Kota dapat menerima TPP setelah 6 (enam) bulan menjalankan tugas di Bagian Hukum dan Perundang-Undangan terhitung mulai tanggal 1 bulan berikutnya, kecuali yang diangkat dalam jabatan struktural berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf b dan huruf c;
- f. PNS yang melaksanakan tugas pendidikan dan pelatihan tidak lebih dari 3 (tiga) bulan yang dibuktikan dengan surat tugas.

##### Pasal 5

PNS dan CPNS yang tidak dapat menerima TPP adalah :

- a. PNS yang mengambil Masa Persiapan Pensiun (MPP);
- b. PNS yang berstatus sebagai pegawai titipan di dalam atau di luar Pemerintah Kota;
- c. PNS dan CPNS dipekerjakan/ diperbantukan pada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah lain;
- d. PNS dan CPNS yang berstatus tersangka dan ditahan oleh pihak yang berwajib lebih dari 12 (dua belas) hari kerja pada bulan berjalan;
- e. PNS dan CPNS yang berstatus terdakwa atau terpidana;
- f. PNS dan CPNS yang diberhentikan sementara;
- g. PNS yang menjalankan cuti di luar tanggungan negara;
- h. PNS dan CPNS yang tidak masuk kantor karena alpa selama 10 (sepuluh) hari kerja atau lebih, baik secara terus menerus maupun berselang dalam masa waktu 1 (satu) bulan;
- i. PNS dan CPNS yang tidak masuk kantor karena izin dan/atau sakit dan/atau cuti selama masa waktu 1 (satu) bulan;
- j. PNS yang mengikuti pendidikan tugas belajar;

### BAB IV

#### KRITERIA YANG MENERIMA TPP

##### Pasal 6

- (1) PNS dan CPNS yang menerima TPP harus memenuhi kriteria sebagai berikut :
  - a. masuk kantor dan melaksanakan tugas secara penuh sesuai tugas pokok dan fungsi dengan pencapaian kinerja yang diharapkan;
  - b. mencapai target kerja berdasarkan sasaran kerja yang telah ditetapkan;
  - c. mengikuti apel pagi dan apel siang/sore dan kegiatan apel kerja lainnya secara tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku;

- d. tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja kecuali dengan alasan yang sah;
  - e. mengikuti kegiatan kenegaraan, rapat-rapat, apel bersama, olahraga dan kegiatan lainnya berdasarkan penugasan pejabat yang berwenang.
- (2) PNS dan CPNS yang tidak memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pemotongan TPP.

## BAB V

### KOMPONEN PENILAIAN DAN PERHITUNGAN TPP

#### Pasal 7

TPP diberikan setiap bulan kepada PNS dan CPNS berdasarkan penilaian komponen kinerja dan komponen disiplin.

#### Pasal 8

- (1) Penilaian komponen kinerja dalam perhitungan pemberian TPP ditetapkan berdasarkan faktor-faktor kinerja sebagai berikut :
- a. produktifitas;
  - b. efektifitas;
  - c. efisiensi;
  - d. inovasi;
  - e. kerja sama;
  - f. kecepatan;
  - g. tanggung jawab; dan
  - h. ketaatan.
- (2) Kriteria penilaian kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (3) Setiap atasan langsung secara berjenjang wajib membuat dan menetapkan nilai kinerja PNS dan CPNS bawahannya berdasarkan capaian kerja pada sasaran kerja individu pegawai setiap bulan dan perilaku kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
- (4) Nilai kinerja PNS dan CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuat dan ditetapkan sesuai dengan kedudukan, tugas dan fungsi.
- (5) Persentase capaian kinerja dalam perhitungan TPP sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (6) Nilai kinerja dan persentase capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) disetujui oleh Kepala Bagian dengan berpedoman pada Peraturan Walikota ini.
- (7) Pejabat penilai kinerja dalam pemberian TPP sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

#### Pasal 9

- (1) Penilaian komponen disiplin ditetapkan berdasarkan kehadiran dan disiplin, yaitu :
- a. masuk kantor;
  - b. mengikuti apel pagi;
  - c. mengikuti apel sore;
  - d. mengikuti kegiatan kenegaraan, rapat-rapat, apel kerja bersama, upacara, olahraga dan kegiatan lainnya berdasarkan penugasan pejabat yang berwenang;
  - e. tidak meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang sah;
  - f. tidak terjaring sidak; dan
  - g. tidak dijatuhi hukuman disiplin.

- (2) PNS dan CPNS yang tidak memenuhi kriteria penilaian disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pemotongan TPP.
- (3) Tabulasi dan besaran persentase pemotongan komponen disiplin sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (4) Tabulasi dan besaran persentase pemotongan komponen disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibedakan antara jabatan struktural dan jabatan fungsional umum dan/atau fungsional tertentu.
- (5) Izin terlambat atau izin tidak apel pagi tidak berlaku pada kegiatan :
  - a. upacara kenegaraan;
  - b. apel kerja perdana awal tahun;
  - c. apel kerja perdana setiap bulan;
  - d. apel kerja pasca cuti bersama hari besar keagamaan; dan
  - e. jumat pagi bersih lingkungan anda (jumpa berlian) ; dan
  - f. apel kerja akhir tahun.
- (6) PNS dan CPNS yang tidak masuk kantor karena cuti dan/atau sakit selama 12 (dua belas) hari kerja dihitung secara kumulatif selama 1 (satu) bulan yang dibuktikan dengan surat cuti dan/atau surat keterangan sakit dari dokter tidak mendapatkan pemotongan komponen disiplin.
- (7) PNS dan CPNS yang tidak masuk kantor karena cuti dan/atau sakit lebih dari 12 (dua belas) hari kerja dihitung secara kumulatif selama 1 (satu) bulan mendapat pemotongan komponen disiplin sebesar 50% (lima puluh persen), dan untuk nilai kinerja sesuai dengan hasil kerja yang bersangkutan berdasarkan penilaian atasan langsung.
- (8) PNS dan CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (7) mendapatkan tambahan pemotongan komponen disiplin apabila pada bulan berjalan tidak masuk kantor karena alpa, izin, tidak mengikuti apel pagi/sore, tidak mengikuti kegiatan kenegaraan, kegiatan lainnya berdasarkan penugasan pejabat yang berwenang.
- (9) PNS dan CPNS yang tidak masuk kantor karena sakit tanpa melampirkan surat keterangan dari dokter dikategorikan izin pada rekapitulasi kehadiran.
- (10) PNS dan CPNS yang tidak masuk kantor karena izin untuk kepentingan pribadi selama 1 (satu) bulan berjalan hanya dapat diberikan izin maksimal 2 (dua) hari kerja, kecuali untuk alasan yang bersifat penting dengan mengajukan permohonan dan/atau bukti yang dapat diterima.
- (11) PNS dan CPNS yang tidak masuk kantor karena izin untuk kepentingan pribadi lebih dari 2 (dua) hari kerja selama 1 (satu) bulan dengan alasan yang tidak dapat diterima dianggap sebagai alpa.
- (12) PNS dan CPNS yang dijatuhi hukuman disiplin, pemotongan komponen disiplin ditambah dengan persentase pemotongan dari jenis hukuman disiplin tersebut.
- (13) PNS dan CPNS yang dijatuhi 2 (dua) atau lebih jenis hukuman disiplin persentase pemotongan TPP dihitung dari jenis hukuman disiplin terberat.
- (14) Pemotongan komponen disiplin terhadap PNS dan CPNS yang dijatuhi hukuman disiplin dihitung mulai tanggal dikeluarkannya surat keputusan penjatuhan hukuman disiplin.
- (15) Pemotongan TPP bagi PNS dan CPNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak mengurangi penjatuhan hukuman disiplin berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 10

- (1) Perhitungan nilai persentase hasil capaian TPP dihitung dari persentase capaian kinerja dikurangi dengan jumlah pemotongan komponen disiplin.
- (2) PNS dan CPNS yang nilai persentase hasil capaian TPP mendapat nilai minus, dibulatkan menjadi 0% (nol persen).

## BAB VI

### BESARAN TPP DAN TATA CARA VERIFIKASI DAN PERMINTAAN TPP

#### Pasal 11

Besaran TPP yang diberikan kepada setiap PNS dan CPNS ditetapkan dengan menggunakan pendekatan beban kerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

#### Pasal 12

- (1) Bagian hukum dan perundang-undangan wajib membuat dokumen :
  - a. penetapan Sasaran Kerja Individu Pegawai 1 (satu) bulan pada awal bulan;
  - b. pengukuran Sasaran Kerja Individu Pegawai 1 (satu) bulan pada akhir bulan;
  - c. penilaian kinerja PNS dan CPNS selama 1 (satu) bulan;
  - d. rekapitulasi kehadiran pegawai selama 1 (satu) bulan;
  - e. rekapitulasi hasil capaian kinerja pegawai selama 1 (satu) bulan;
  - f. daftar perhitungan TPP berdasarkan penilaian persentase komponen disiplin dan kinerja selama 1 (satu) bulan;
  - g. daftar permintaan TPP selama 1 (satu) bulan,
  - h. daftar pembayaran TPP selama 1 (satu) bulan; dan
  - i. surat penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d sampai dengan huruf i dimasukkan ke BKD untuk diperiksa.
- (3) Dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d sampai dengan huruf h sebelum dimasukkan ke BKD terlebih dahulu diverifikasi oleh pejabat yang berwenang di masing-masing SKPD.
- (4) Dokumen permintaan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dimasukkan ke BKD dalam bentuk *hardcopy* sebanyak (2) dua rangkap dan *softcopy* untuk diperiksa.
- (5) Dokumen permintaan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang salah dan/atau tidak lengkap dikembalikan ke SKPD untuk dikoreksi dan/atau dilengkapi.
- (6) Dokumen permintaan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang telah diperiksa dan telah sesuai/tidak ada kesalahan dibuatkan rekomendasi/salinan dokumen TPP yang diparaf dan ditandatangani oleh Kasubid. Kesejahteraan Pegawai atau Kepala Bidang Pembinaan, Pengawasan dan Kesejahteraan Pegawai pada BKD.
- (7) Pemeriksaan dokumen permintaan TPP paling lama 3 (tiga) hari kerja setelah *listing* dokumen permintaan TPP diterima di BKD.
- (8) Dalam mengajukan dokumen permintaan TPP setiap SKPD wajib melampirkan dokumen penunjang berupa daftar hadir, surat izin, surat keterangan sakit dari dokter, surat cuti, surat tugas, dan keterangan lainnya ke BKD.
- (9) Daftar hadir PNS dan CPNS Bagian Hukum dan Perundang-Undangan diverifikasi oleh Bagian Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Manado.
- (10) Dokumen permintaan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimasukkan ke BKD paling lambat tanggal 10 (sepuluh) bulan berikutnya.
- (11) Dokumen yang dimasukkan diatas tanggal 10 (sepuluh) akan diperiksa pada bulan berikutnya.
- (12) Untuk penyerapan TPP pada bulan Desember proses rekapitulasi kehadiran dan penilaian kinerja maksimal sampai dengan tanggal 24 Desember.

### Pasal 13

- (1) Permintaan pembayaran TPP diajukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kota Manado dengan memasukkan dokumen-dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d sampai dengan huruf h.
- (2) Prosedur permintaan pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## BAB VII

### JAM KERJA DAN SISTEM ABSENSI

#### Pasal 14

- (1) Jam kerja Bagian Hukum dan Perundang-Undangan adalah :
  - a. hari Senin s.d Kamis : 08.00 – 16.30 Wita
  - b. hari Jumat : 08.00 – 11.30 Wita
- (2) Tambahan jam kerja akan diatur oleh kepala bagian.

#### Pasal 15

- (1) Bagian Hukum dan Perundang-Undangan wajib memiliki alat absensi elektronik.
- (2) PNS dan CPNS wajib mengambil absensi melalui alat absensi elektronik.

## BAB VIII

### PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

#### Pasal 16

- (1) Pengawasan terhadap pemberian TPP kepada PNS dan CPNS dilaksanakan melalui :
  - a. pengawasan melekat yaitu dilakukan oleh masing-masing Kepala Bagian dan atasan langsung secara berjenjang; dan
  - b. pengawasan fungsional yaitu dilakukan oleh Tim Monitoring, Pengawasan dan Pengendalian Pemberian TPP di BKD.
- (2) Kepala Bagian dan atasan langsung secara berjenjang wajib melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pemberian TPP kepada PNS dan CPNS.
- (3) Kelengkapan dan kebenaran data dokumen Permintaan TPP menjadi tanggung jawab Kepala Bagian.

## BAB IX

### ALOKASI BELANJA

#### Pasal 17

- (1) Belanja TPP dibebankan pada APBD.
- (2) Belanja TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan melalui Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Bagian Hukum dan Perundang-Undangan.
- (3) Bagian Hukum dan Perundang-Undangan menyusun kebutuhan anggaran TPP dalam RKA setiap tahun.

LAMPIRAN I  
 PERATURAN WALIKOTA MANADO  
 NOMOR       TAHUN 2013  
 TANGGAL  
 TENTANG  
 PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
 NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BAGIAN HUKUM DAN  
 PERUNDANG-UNDANGAN SEKRETARIAT DAERAH  
 KOTA MANADO

**KRITERIA PENILAIAN KINERJA**

KODE	URAIAN	NILAI
<b>1</b>	<b>PRODUKTIVITAS</b> : Jumlah pekerjaan (volume fisik) yang mampu diselesaikan)	
A	Sangat Produktif, volume fisik kegiatan yang dilakukan sesuai target yang ditetapkan bahkan melebihi dari target yang ditetapkan.	97 – 100
B	Produktif, volume fisik kegiatan yang dilakukan mencapai 90% – 99%	90 – 96
C	Cukup produktif, volume fisik kegiatan yang dilakukan mencapai 70 – 89 %	70 – 89
D	Kurang produktif, volume fisik 41 – 69 %	30 – 69
E	Tidak produktif, volume fisik dibawah 41% dari target yang ditetapkan	0 – 29
<b>2</b>	<b>EFEKTIFITAS</b> , hasil yang dicapai dibandingkan dengan kualitas yang diharapkan/ditetapkan.	
A	Efektifitas sangat tinggi, yaitu kualitas yang diperoleh sangat baik	97 – 100
B	Efektifitas tinggi, yaitu kualitas yang diperoleh baik	90 – 96
C	Efektifitas cukup tinggi, yaitu kualitas yang diperoleh cukup baik	70 – 89
D	Efektifitas rendah, yaitu kualitas yang diperoleh kurang baik	30 – 69
E	Efektifitas sangat rendah, yaitu kualitas yang diperoleh tidak baik	0 – 29
<b>3</b>	<b>EFISIENSI</b> , hasil pekerjaan dibandingkan dengan sumberdaya yang digunakan	
A	Efisiensi sangat tinggi, tercapainya hasil pekerjaan dengan penggunaan sumber daya yang lebih rendah dari anggaran yang ditetapkan.	97 – 100
B	Efisiensi tinggi, tercapainya hasil pekerjaan dengan penggunaan sumber daya yang sesuai anggaran yang ditetapkan.	90 – 96
C	Efisiensi sedang, tercapainya hasil pekerjaan dengan penggunaan sumber daya melebihi dari anggaran yang ditetapkan (mencapai 10%)	70 – 89
D	Efisiensi kurang, tercapainya hasil pekerjaan dengan penggunaan sumber daya mencapai diatas 10% dan dibawah 20% lebih tinggi dari anggaran yang ditetapkan.	30 – 69
E	Efisiensi rendah, tercapainya hasil pekerjaan dengan penggunaan sumber daya lebih dari 20% dari anggaran yang ditetapkan.	0 – 29

<b>4</b>	<b>INOVASI</b> , Kemampuan untuk memberikan atau mengimplementasikan ide / gagasan atau cara dan prosedur baru yang lebih baik dalam menunjang tugas dan fungsi organisasi.	
A	Sangat baik, yaitu dapat memberikan ide / gagasan / cara / prosedur baru yang sangat baik serta dapat mengimplementasikannya.	97 – 100
B	Baik, dapat mengimplementasikan suatu ide / gagasan / cara / prosedur baru yang ada.	90 – 96
C	Cukup, yaitu cukup mampu mengimplementasikan suatu ide/gagasan/cara/prosedur baru yang ada.	70 – 89
D	Kurang, yaitu kurang mampu mengimplementasikan suatu ide/gagasan/cara/prosedur baru yang ada.	30 – 69
E	Tidak dapat mengimplementasikan ide/gagasan/cara/prosedur baru yang ada.	0 – 29
<b>5</b>	<b>KERJA SAMA</b> , Kemampuan untuk melakukan kerja dengan baik sesama rekan dalam satuan kerja maupun dengan satuan kerja lainnya untuk menyelesaikan sesauu tugas yang ditentukan, untuk mencapai tujuan organisasi.	
A	Sangat mampu menjalin dan membina hubungan kerja sama	97 – 100
B	Mampu menjalin dan membina hubungan kerja sama	90 – 96
C	Cukup mampu menjalin dan membina hubungan kerja sama	70 – 89
D	Kurang mampu menjalin dan membina hubungan kerja sama	30 – 69
E	Tidak mampu menjalin dan membina hubungan kerja sama	0 – 29
<b>6</b>	<b>KECEPATAN</b> , Waktu penyelesaian pekerjaan	
A	Lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang ditetapkan	97 – 100
B	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	90 – 96
C	Terlambat dari waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan (kurang dari 1 hari)	70 – 89
D	Sangat terlambat dari waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan (lebih dari 1 hari kurang dari 2 hari)	30 – 69
E	Pekerjaan tidak selesai di atas 2 hari	0 – 29
<b>7</b>	<b>TANGGUNG JAWAB</b> , Komitmen yang tinggi dalam menjalankan kewajiban dan tugas pokok bagi kepentingan organisasi.	
A	Sangat bertanggung jawab	97 – 100
B	Bertanggung jawab	90 – 96
C	Cukup bertanggung jawab	70 – 89
D	Kurang bertanggung jawab	30 – 69
E	Tidak bertanggung jawab	0 – 29

<b>8</b>	<b>KETAATAN</b> , yaitu Ketaatan PNS dan CPNS terhadap peraturan perundang-undangan tentang disiplin, kewajiban dan larangan, penggunaan pakaian dinas, serta ketaatan terhadap perintah atasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	
A	Sangat taat	97 - 100
B	Taat	90 - 96
C	Cukup taat	70 - 89
D	Kurang taat	30 - 69
E	Tidak taat	0 - 29

WALIKOTA MANADO,



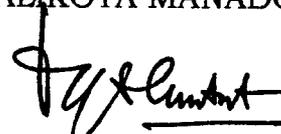
G. S. VICKY LUMENTUT

LAMPIRAN II  
 PERATURAN WALIKOTA MANADO  
 NOMOR       TAHUN 2013  
 TANGGAL  
 TENTANG  
 PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
 NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BAGIAN HUKUM DAN  
 PERUNDANG-UNDANGAN SEKRETARIAT DAERAH  
 KOTA MANADO

**PERSENTASE CAPAIAN KINERJA BERDASARKAN PENILAIAN KINERJA PNS**

JUMLAH NILAI	PERSENTASE CAPAIAN KINERJA
740 - 800	100%
726 - 739	98%
712 - 725	96%
698 - 711	94%
684 - 697	92%
670 - 683	90%
656 - 669	88%
642 - 655	86%
628 - 641	84%
614 - 627	82%
600 - 613	80%
586 - 599	78%
572 - 585	76%
558 - 571	74%
544 - 557	72%
530 - 543	70%
516 - 529	68%
502 - 515	66%
488 - 501	64%
474 - 487	62%
460 - 473	60%
446 - 459	58%
432 - 445	56%
418 - 431	54%
404 - 417	52%
390 - 403	50%
376 - 389	48%
362 - 375	46%
348 - 361	44%
334 - 347	42%
320 - 333	40%
306 - 319	38%
292 - 305	36%
278 - 291	34%
264 - 277	32%
250 - 263	30%
236 - 249	28%
Dibawah 236	0%

WALIKOTA MANADO,



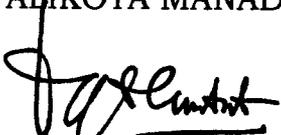
G. S. VICKY LUMENTUT

LAMPIRAN III  
PERATURAN WALIKOTA MANADO  
NOMOR       TAHUN 2013  
TANGGAL  
TENTANG  
PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BAGIAN HUKUM DAN  
PERUNDANG-UNDANGAN SEKRETARIAT DAERAH  
KOTA MANADO

**DAFTAR JABATAN DAN ATASAN LANGSUNG / PEJABAT PENILAI KINERJA  
PADA BAGIAN HUKUM DAN PERUNDANG-UNDANGAN  
SEKRETARIAT DAERAH KOTA MANADO**

<b>NO</b>	<b>PEJABAT/PEGAWAI</b>	<b>ATASAN LANGSUNG / PEJABAT PENILAI KINERJA</b>	<b>KET</b>
1	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Kota Manado	Sekretaris Daerah Kota	
2	Kepala Bagian	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Kota Manado	
3	Kepala Sub Bagian	Kepala Bagian	
4	Jabatan Fungsional Umum / Jabatan Fungsional Tertentu	Kepala Sub Bagian	

WALIKOTA MANADO,

  
G. S. VICKY LUMENTUT

LAMPIRAN IV  
 PERATURAN WALIKOTA MANADO  
 NOMOR TAHUN 2013  
 TANGGAL  
 TENTANG

PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
 DI LINGKUNGAN BAGIAN HUKUM DAN PERUNDANG-UNDANGAN  
 SEKRETARIAT DAERAH KOTA MANADO

**TABULASI PERSENTASE PEMOTONGAN KOMPONEN DISIPLIN**

NO	KOMPONEN DISIPLIN	FREKUENSI PEMOTONGAN	PEMOTONGAN		KETERANGAN
			JABATAN STRUKTURAL	JFU / JFT	
1	TIDAK APEL PAGI (TAP)	TIAP PELAKSANAAN APEL	2%	3%	DAFTAR ABSENSI
2	IZIN TIDAK APEL PAGI (I TAP)	TIAP PELAKSANAAN APEL	1%	2%	DAFTAR ABSENSI
3	TIDAK APEL SIANG/SORE (TAS)	TIAP PELAKSANAAN APEL	3%	4%	DAFTAR ABSENSI
4	IZIN TIDAK APEL SORE (I TAS)	TIAP PELAKSANAAN APEL	2%	3%	DAFTAR ABSENSI
5	ALPA (TIDAK HADIR TANPA KETERANGAN)	SETIAP 1 (SATU) HARI KERJA	7%	10%	DAFTAR ABSENSI
6	IZIN TIDAK MASUK KANTOR	SETIAP HARI KERJA	4%	5%	DAFTAR ABSENSI
7	MENINGGALKAN TUGAS SELAMA JAM KERJA TANPA IZIN	SETIAP MENINGGALKAN TUGAS PADA JAM KERJA	5%	6%	PEJABAT PENILAI/ TIM SIDAK
8	TIDAK MENGIKUTI APEL KERJA PERDANA / APEL KERJA PASCA CUTI BERSAMA / UPACARA / RAPAT / SENAM / JALAN SEHAT / JUMPA BERLIAN DAN KEGIATAN KENEGARAAN LAINNYA	SETIAP KEGIATAN	5%	7%	DAFTAR ABSENSI
9	PNS DAN CPNS YANG TERJARING SIDAK DI TEMPAT UMUM DAN DI SKPD (BELUM DAN/ATAU TIDAK BERADA DI KANTOR PADA SAAT SIDAK TANPA KETERANGAN)	SETIAP PELAKSANAAN	10%	15%	DAFTAR ABSENSI / TIM SIDAK
10	DIKENAKAN SANKSI PP 53 TAHUN 2010 HUKUMAN DISIPLIN RINGAN				
	• TEGURAN LISAN		5%	10%	
	• TEGURAN TERTULIS		10%	15%	
	• PERNYATAAN TIDAK PUAS		15%	20%	
	HUKUMAN DISIPLIN SEDANG				
	• PENUNDAAN KENAIKAN GAJI BERKALA		25%	30%	
	• PENUNDAAN KENAIKAN PANGKAT		35%	40%	
	• PENURUNAN PANGKAT SELAMA 1 TAHUN		45%	50%	
	HUKUMAN DISIPLIN BERAT		60%	75%	
					JENIS HUKUMAN DISIPLIN

WALIKOTA MANADO,



G. S. VICKY LUMENTUT

LAMPIRAN V  
 PERATURAN WALIKOTA MANADO  
 NOMOR TAHUN 2013  
 TANGGAL  
 TENTANG  
 PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
 NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BAGIAN HUKUM DAN  
 PERUNDANG-UNDANGAN SEKRETARIAT DAERAH  
 KOTA MANADO

**BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PERBULAN  
 PADA BAGIAN HUKUM DAN PERUNDANG-UNDANGAN  
 SEKRETARIAT DAERAH KOTA MANADO**

NO	JABATAN / GOLONGAN	ESELON	BESARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (Rp)	KET.
<b>A.</b>	<b>PEJABAT STRUKTURAL</b>			
1	Kepala Bagian	III.A	6.000.000,-	
2	Kepala Sub Bagian	IV.A	3.500.000,-	
<b>B.</b>	<b>JABATAN FUNGSIONAL UMUM / JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU</b>			
1	Golongan IV & Golongan III	-	2.000.000,-	
2	Golongan II dan Golongan I	-	1.500.000,-	
<b>C.</b>	<b>CPNS</b>			
1	Golongan III	-	1.000.000,-	
2	Golongan II dan Golongan I	-	750.000,-	

WALIKOTA MANADO,

  
 G. S. VICKY LUMENTUT

LAMPIRAN VI  
 PERATURAN WALIKOTA MANADO  
 NOMOR TAHUN 2013  
 TANGGAL  
 TENTANG  
 PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
 NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BAGIAN HUKUM DAN  
 PERUNDANG-UNDANGAN SEKRETARIAT DAERAH  
 KOTA MANADO

**CONTOH-CONTOH FORMAT DOKUMEN TPP**

**A. FORMAT LEMBAR PENILAIAN KINERJA**

a. Contoh Format Lembar Penilaian Kinerja PNS Bukan Kepala Bagian

SKPD :  
 BULAN : TAHUN 201...

**PNS YANG DINILAI :**

- a. Nama :
- b. NIP :
- c. Pangkat/Gol. Ruang :
- d. Jabatan / Non Jabatan :

**ATASAN LANGSUNG**

- a. Nama :
- b. NIP :
- c. Pangkat / Gol. Ruang :
- d. Jabatan :

KODE	URAIAN	NILAI
1	<b>PRODUKTIVITAS</b> : Jumlah pekerjaan (volume fisik) yang mampu diselesaikan.	
2	<b>EFEKTIFITAS</b> , hasil yang dicapai dibandingkan dengan kualitas yang diharapkan/ditetapkan.	
3	<b>EFISIENSI</b> , hasil pekerjaan dibandingkan dengan sumberdaya yang digunakan.	
4	<b>INOVASI</b> , Kemampuan untuk memberikan atau mengimplementasikan ide / gagasan atau cara dan prosedur baru yang lebih baik dalam menunjang tugas dan fungsi organisasi.	
5	<b>KERJA SAMA</b> , Kemampuan untuk melakukan kerja dengan baik sesama rekan dalam satuan kerja maupun dengan satuan kerja lainnya untuk menyelesaikan sesau tugas yang ditentukan, untuk mencapai tujuan organisasi.	
6	<b>KECEPATAN</b> , Waktu penyelesaian pekerjaan.	
7	<b>TANGGUNG JAWAB</b> , Komitmen yang tinggi dalam menjalankan kewajiban dan tugas pokok bagi kepentingan organisasi.	
8	<b>KETAATAN</b> , yaitu Ketaatan PNS dan CPNS terhadap peraturan perundang-undangan tentang disiplin, kewajiban dan larangan, penggunaan pakaian dinas, serta ketaatan terhadap perintah atasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	
	<b>JUMLAH NILAI</b>	

Manado, 201...

(Nama Jabatan Atasan Langsung)

Pegawai Yang Bersangkutan,

\_\_\_\_\_  
 NIP.

\_\_\_\_\_  
 NIP.

Menyetujui,  
 KEPALA BAGIAN

\_\_\_\_\_