



WALIKOTA SURABAYA
PROVINSI JAWA TIMUR

SALINAN

**PERATURAN WALIKOTA SURABAYA
NOMOR 4 TAHUN 2021**

TENTANG

**KRITERIA PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA SURABAYA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SURABAYA,

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam rangka pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, telah ditetapkan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 70 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketujuh Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya;
 - b. bahwa dalam rangka menindaklanjuti Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, maka Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 70 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketujuh Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu ditinjau kembali;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur/Jawa Tengah/Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 19 Tambahan Lembaran Negara Nomor 2730);

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 47 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4287);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 5 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 183 Tambahan Lembaran Negara Nomor 6398);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 74 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5135);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 63 Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 68 Tambahan Lembaran Negara Nomor 6477);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 73 Tambahan Lembaran Negara Nomor 6041);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 42);
11. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 199);
12. 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 Tahun 2011 Nomor 310);

13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
15. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan;
16. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 (Berita Negara Tahun 2018 Nomor 157);
19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Tahun 2016 Nomor 1845) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 18 Tahun 2017 (Berita Negara Tahun 2017 Nomor 878);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 130 Tahun 2018 tentang Kegiatan Pembangunan Sarana dan Prasarana Kelurahan dan Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 139);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Tahun 2019 Nomor 1447);
22. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2013 tentang Kamus Jabatan Fungsional Umum Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Tahun 2013 Nomor 296);
23. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2014 Nomor 2 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 2) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 2 Tahun 2020 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2020 Nomor 2 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 2);

24. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2008 Nomor 12 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 12) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2009 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2009 Nomor 4 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 4);
25. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2016 Nomor 12 Tambahan Lembaran Daerah Nomor 10);
26. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 21 Tahun 2006 tentang Hari dan Jam Kerja Bagi Instansi di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2006 Nomor 11/E).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG KRITERIA PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SURABAYA.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Surabaya.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Surabaya.
3. Walikota adalah Walikota Surabaya.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Perangkat Daerah meliputi Badan/Dinas/Inspektorat/Sekretariat Daerah/Sekretariat DPRD/ Satuan Polisi Pamong Praja/Kecamatan.
5. Unit Kerja adalah bagian pada Sekretariat Daerah yang melaksanakan satu atau beberapa program.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan ditetapkan dengan peraturan daerah.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai.
8. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang selanjutnya disingkat PNSD adalah Pegawai Negeri Sipil dan/atau Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Surabaya.
9. Pegawai Lain adalah Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari luar Instansi Pemerintah Kota Surabaya dengan status diperbantukan/dipekerjakan dan bekerja secara penuh pada Pemerintah Kota Surabaya.

10. Pejabat Pelaksana Teknis Kewilayahan adalah pejabat yang melaksanakan tugas pemerintahan umum yaitu Camat dan Lurah.
11. Hari Kerja adalah hari kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 21 Tahun 2006 tentang Hari dan Jam Kerja Bagi Instansi di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

BAB II KRITERIA TAMBAHAN PENGHASILAN

Pasal 2

Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan kepada PNSD dan Pegawai Lain terdiri dari:

- a. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja;
- b. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Kondisi Kerja.

Pasal 3

- (1) Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Kondisi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b diberikan kepada seluruh PNSD dan Pegawai Lain berdasarkan besaran bobot jabatan masing-masing PNSD dan/atau Pegawai Lain.
- (2) Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Kondisi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b tidak diberikan kepada Tenaga pendidik/guru/kepala sekolah/pengawas sekolah.
- (3) Jumlah tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja yang diterima oleh PNSD dan Pegawai Lain setiap bulan diperoleh dari hasil pengalihan antara bobot jabatan dengan besaran harga untuk setiap satuan bobot jabatan yang telah ditetapkan.
- (4) Besaran bobot jabatan untuk Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja dihitung dengan menggunakan metode *Factor Evaluation System* (FES).
- (5) Besaran indeks jabatan untuk Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan kondisi kerja dihitung dengan menggunakan metode *Hay Guide Chart Profile*.

Pasal 4

- (1) Metode *Factor Evaluation System* (FES) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) dilakukan secara sistematis dengan memberikan penilaian terhadap beban kerja berdasarkan bobot pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap PNSD dengan mendasarkan pada faktor-faktor jabatan.

- (2) Faktor-faktor jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
- a. faktor jabatan untuk jenis evaluasi kelompok jabatan manajerial; dan
 - b. faktor jabatan untuk jenis evaluasi kelompok jabatan non manajerial.
- (3) Faktor jabatan untuk jenis evaluasi kelompok jabatan manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, meliputi :
- a. ruang lingkup dan dampak program berdasarkan rincian tugas jabatan;
 - b. pengaturan organisasi berdasarkan letak jabatan hasil analisis jabatan;
 - c. wewenang manajerial berdasarkan wewenang jabatan hasil analisis jabatan;
 - d. hubungan personal berdasarkan hubungan jabatan hasil analisis jabatan;
 - e. kesulitan dalam pengarahan pekerjaan berdasarkan tingkat kesulitan dan kerumitan pekerjaan dasar utama dalam unit kerja; dan
 - f. kondisi lain berdasarkan tingkat kesulitan dan kerumitan dalam melaksanakan kewajiban, wewenang dan tanggung-jawab, yang dapat dipengaruhi situasi khusus meliputi :
 1. ragam pekerjaan;
 2. operasi giliran kerja (shift);
 3. fluktuasi pegawai atau batas waktu yang selalu berubah;
 4. penyebaran fisik;
 5. situasi khusus penyusunan staf;
 6. dampak program tertentu;
 7. perubahan teknologi; dan
 8. bahaya khusus dan kondisi keselamatan kerja.
- (4) Faktor jabatan untuk jenis evaluasi kelompok jabatan non manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, meliputi:
- a. pengetahuan yang dibutuhkan jabatan berdasarkan rincian tugas jabatan;
 - b. pengawasan penyelia berdasarkan pengawasan pejabat struktural atau pejabat yang jenjangnya lebih tinggi;
 - c. pedoman berdasarkan jenis peraturan dan prosedur yang dibutuhkan untuk melakukan uraian pekerjaan serta pertimbangan yang diperlukan;
 - d. kompleksitas berdasarkan kesulitan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan pekerjaan;

- e. ruang lingkup dan dampak berdasarkan cakupan pekerjaan dan dampak dari hasil kerja atau jasa di dalam dan di luar organisasi;
- f. hubungan personal berdasarkan jabatan yang dihubungi dan cara berkomunikasi;
- g. tujuan hubungan berdasarkan maksud dari komunikasi pada huruf f sesuai dengan hasil analisis jabatan;
- h. persyaratan fisik berdasarkan persyaratan dan tuntutan fisik minimal dalam pelaksanaan tugas berdasarkan hasil analisis jabatan;
- i. lingkungan pekerjaan berdasarkan kondisi kerja hasil analisis jabatan.

Pasal 5

Metode *Hay Guide Chart Profile* (HGCP) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (5) dilakukan secara sistematis dengan memberikan penilaian terhadap kondisi kerja berdasarkan indeks jabatan yang dilaksanakan oleh setiap PNSD dengan mendasarkan pada faktor-faktor kondisi kerja jabatan.

Pasal 6

- (1) Kelompok jabatan manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a terdiri dari :
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi;
 - b. Jabatan Administrator; dan
 - c. Jabatan Pengawas.
- (2) Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah daerah.
- (3) Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
- (4) Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.

Pasal 7

- (1) Kelompok jabatan non manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b terdiri dari :
 - a. jabatan pelaksana; dan
 - b. jabatan fungsional.

- (2) Jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.
- (3) Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri dari:
 - a. rumpun jabatan teknis;
 - b. rumpun jabatan operasional;
 - c. rumpun jabatan pengadministrasian;
 - d. rumpun jabatan pelayanan; dan
 - e. rumpun jabatan tertentu.
- (4) Rumpun jabatan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a merupakan suatu jabatan yang melakukan cara membuat sesuatu atau melakukan sesuatu dengan cara dan metode tertentu.
- (5) Rumpun jabatan operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b merupakan kelompok jabatan yang melakukan proses kerja yang ditandai dengan mengoperasikan sesuatu peralatan/mesin.
- (6) Rumpun jabatan pengadministrasian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c merupakan kelompok jabatan yang melakukan kegiatan tata usaha.
- (7) Rumpun jabatan pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d merupakan kelompok jabatan yang membantu atau melayani dalam bentuk jasa, guna memenuhi kebutuhan internal maupun eksternal organisasi.
- (8) Rumpun jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e merupakan suatu jabatan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu berdasarkan surat perintah tugas.
- (9) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
- (10) Penetapan kelompok jabatan dalam rumpun jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7) dan ayat (8) dan penetapan jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (9) serta penetapan bobot jabatan untuk masing-masing jabatan dan besaran nilai untuk setiap satuan bobot jabatan dalam rangka pemberian tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja yang diterima oleh PNSD dan Pegawai Lain ditetapkan dalam Keputusan Walikota tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah.

- (11) Kepala SKPD/Unit Kerja menetapkan jabatan non manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (10) sebagai salah satu persyaratan dalam proses pencairan tambahan penghasilan pegawai.

Pasal 8

- (1) Mekanisme penetapan jabatan non manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (11) adalah sebagai berikut :
- a. Kepala SKPD/Unit Kerja menyampaikan usulan jabatan non manajerial kepada Ketua Tim Evaluasi Penyusunan dan Pengembangan Manajemen Kinerja Terpadu dengan melampirkan uraian tugas/jabatan.
 - b. Tim Evaluasi Penyusunan dan Pengembangan Manajemen Kinerja Terpadu melakukan evaluasi terhadap usulan penetapan jabatan non manajerial yang hasilnya dituangkan dalam Berita Acara.
 - c. Kepala SKPD/Unit Kerja menetapkan jabatan non manajerial sesuai dengan Berita Acara sebagaimana dimaksud pada huruf b.
- (2) Kepala SKPD/Unit Kerja dapat melakukan evaluasi terhadap penetapan jabatan non manajerial pada bulan Maret, Juni, September dan Desember dengan tetap mengikuti ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Perubahan penetapan jabatan non manajerial selain karena hasil evaluasi Kepala SKPD/Unit Kerja tetap mengikuti ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 9

Bobot jabatan dan Indeks jabatan untuk Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan kondisi kerja ditetapkan dalam Keputusan Walikota tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB III

PROSEDUR PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Pasal 10

- (1) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Beban Kerja yang diterima oleh PNSD dan Pegawai Lain dipengaruhi oleh skor kehadiran pegawai.
- (2) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Kondisi Kerja yang diterima oleh PNSD dan Pegawai Lain dipengaruhi oleh skor kehadiran pegawai dan skor lembur pegawai.
- (3) Skor kehadiran pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditentukan berdasarkan indikator sebagai berikut :

- a. keterlambatan masuk kerja;
 - b. kepulangan mendahului jam kerja;
 - c. ketidakhadiran kerja karena cuti;
 - d. ketidakhadiran kerja karena selain cuti.
- (4) Skor lembur pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan indikator sebagai berikut :
 - a. Jumlah kelebihan jam kerja pada hari kerja dihitung paling banyak 3 (tiga) jam per hari; dan
 - b. Jumlah kelebihan jam kerja diluar hari kerja dihitung paling banyak 6 (enam) jam per hari.
 - (5) Skor kehadiran pegawai dan skor lembur pegawai setiap bulan dapat dicetak melalui sistem informasi manajemen kinerja kehadiran pegawai.
 - (6) Dalam hal terdapat kendala teknis berupa listrik padam, mesin tidak berfungsi, perekaman tidak berhasil, perekaman ditolak, dan penugasan, maka dihitung sebagai hari masuk kerja, dengan kriteria kendala teknis dimaksud akan diatur lebih lanjut dalam Standar Operasional Prosedur.
 - (7) Dalam melakukan penghitungan skor kehadiran pegawai yang melaksanakan cuti tahunan dan dinas luar yang meliputi diklat, perjalanan dinas luar daerah/negeri dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya, dihitung sebagai hari masuk kerja.
 - (8) Pegawai yang melaksanakan dinas luar sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diberikan skor lembur pegawai dengan perhitungan :
 - a. 3 (tiga) jam per hari pada hari kerja; dan
 - b. 6 (enam) jam per hari diluar hari kerja.

Pasal 11

- (1) Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan kepada PNSD dan Pegawai Lain dirumuskan sebagai berikut:
 - a. Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja, dengan rumus sebagai berikut :

$$TPP = (\text{skor prestasi kehadiran}/100) \times \text{poin bobot jabatan} \times \text{harga satuan bobot jabatan.}$$
 - b. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Kondisi Kerja, dengan rumus sebagai berikut :

$$TPP = (76\% \times \text{tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja} \times (\text{indeks jabatan}-1)) + (\text{poin bobot jabatan} \times \text{harga satuan bobot jabatan} \times (\text{indeks jabatan}-1) \times (\text{skor lembur} - 76\%))$$

Khusus untuk Pejabat Pelaksana Teknis Kewilayahan :

$$\text{TPP} = ((76\% \times \text{tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja} \times (\text{indeks jabatan}-1)) + (\text{poin bobot jabatan} \times \text{harga satuan bobot jabatan} \times (\text{indeks jabatan}-1) \times (\text{skor lembur} - 76\%))) \times (\text{faktor koreksi implementasi})$$

(2) Metode penghitungan skor prestasi kehadiran pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

a. Indikator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a, dengan rumus sebagai berikut :

1. Terlambat sampai dengan 5 (lima) menit:
Skor 1 = $100 - (0,25 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
2. Terlambat lebih dari 5 (lima) menit sampai dengan 15 (lima belas) menit:
Skor 2 = $100 - (1 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
3. Terlambat lebih dari 15 (lima belas) menit sampai dengan 1 (satu) jam:
Skor 3 = $100 - (2 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
4. Terlambat lebih dari 1 (satu) jam sampai dengan 2 (dua) jam pertama:
Skor 4 = $100 - (3 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
5. Terlambat lebih dari 2 (dua) sampai dengan 3 (tiga) jam pertama:
Skor 5 = $100 - (4 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
6. Terlambat lebih dari 3 (tiga) jam pertama :
Skor 6 = $100 - (5 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$

b. Indikator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf b, dengan rumus sebagai berikut :

1. Pulang mendahului jam kerja sampai dengan 15 (lima belas) menit sebelum berakhirnya jam kerja :
Skor 7 = $100 - (1 \times \text{jumlah hari pulang mendahului jam kerja})$
2. Pulang mendahului jam kerja lebih dari 15 (lima belas) menit sampai dengan 1 (satu) jam sebelum berakhirnya jam kerja :
Skor 8 = $100 - (2 \times \text{jumlah hari pulang mendahului jam kerja})$
3. Pulang mendahului jam kerja lebih dari 1 (satu) jam sampai dengan 2 (dua) jam sebelum berakhirnya jam kerja :
Skor 9 = $100 - (3 \times \text{jumlah hari pulang mendahului jam kerja})$
4. Pulang mendahului jam kerja lebih dari 2 (dua) sampai dengan 3 (tiga) jam sebelum berakhirnya jam kerja :
Skor 10 = $100 - (4 \times \text{jumlah hari pulang mendahului jam kerja})$

5. Pulang mendahului jam kerja lebih dari 3 (tiga) jam sebelum berakhirnya jam kerja :
 Skor 11 = $100 - (5 \times \text{jumlah hari pulang mendahului jam kerja})$
- c. Indikator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf c, dengan rumus sebagai berikut :
1. Tidak hadir karena cuti sakit dengan dilampiri Surat Keterangan Sakit dari Dokter :
 Skor 12 = $100 - (2 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$
 2. Tidak hadir karena cuti besar, cuti karena alasan penting dan cuti bersalin :
 Skor 13 = $100 - (4 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$
- d. Indikator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf d, dengan rumus sebagai berikut :
1. Tidak hadir tanpa keterangan yang sah:
 Skor 14 = $100 - (6 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$
 2. Tidak hadir dengan keterangan yang sah:
 Skor 15 = $100 - (5 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$
- (3) Total skor prestasi kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dirumuskan sebagai berikut :
- $$\text{Total Skor prestasi kehadiran} = 100 - \{1500 - (\text{Skor 1} + \text{Skor 2} + \text{Skor 3} + \text{Skor 4} + \text{Skor 5} + \text{Skor 6} + \text{Skor 7} + \text{Skor 8} + \text{Skor 9} + \text{Skor 10} + \text{Skor 11} + \text{Skor 12} + \text{Skor 13} + \text{Skor 14} + \text{Skor 15})\}$$
- (4) Total skor prestasi kehadiran terhadap PNSD atau Pegawai Lain yang meninggal dunia, diberikan skor sebesar 100 (seratus).
- (5) Apabila hasil penjumlahan Skor 1 sampai dengan skor 15 sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kurang dari 1400, maka skor prestasi kehadiran pegawai yang bersangkutan sama dengan 0 (nol).
- (6) Skor lembur pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diklasifikasikan sesuai dengan total jam lembur dalam 1 (satu) bulan, sebagai berikut :
- b. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan 52 (lima puluh dua) jam atau lebih, maka skor lembur sebesar 100% (seratus persen);
 - c. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 41 (empat puluh satu) jam 20 (dua puluh) menit sampai dengan 51 (lima puluh satu) jam 59 (lima puluh sembilan) menit, maka skor lembur sebesar 96% (sembilan puluh enam persen);
 - d. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 32 (tiga puluh dua) jam 40 (empat puluh) menit sampai dengan 41 (empat puluh satu) jam 20 (dua puluh) menit, maka skor lembur sebesar 92% (sembilan puluh dua persen);

- e. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 23 (dua puluh tiga) jam sampai dengan 32 (tiga puluh dua) jam 40 (empat puluh) menit, maka skor lembur sebesar 88% (delapan puluh delapan persen);
 - f. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 14 (empat belas) jam 20 (dua puluh) menit sampai dengan 23 (dua puluh tiga) jam, maka skor lembur sebesar 84% (delapan puluh empat persen);
 - g. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 5 (lima) jam 40 (empat puluh) menit sampai dengan 14 (empat belas) jam 20 (dua puluh) menit, maka skor lembur sebesar 80% (delapan puluh persen);
 - h. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan sampai dengan 5 (lima) jam 40 (empat puluh) menit, maka skor lembur sebesar 76% (tujuh puluh enam persen).
- (7) Skor lembur pegawai pada bulan-bulan yang terdapat bulan ramadhan diklasifikasikan sesuai dengan total jam lembur dalam 1 (satu) bulan, sebagai berikut :
- a. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan 26 (dua puluh enam) jam atau lebih, maka skor lembur sebesar 100% (seratus persen);
 - b. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 21 (dua puluh satu) jam 20 (dua puluh) menit sampai dengan 25 (dua puluh lima) jam 59 (lima puluh sembilan) menit, maka skor lembur sebesar 96% (sembilan puluh enam persen);
 - c. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 16 (enam belas) jam 40 (empat puluh) menit sampai dengan 21 (dua puluh satu) jam 20 (dua puluh) menit, maka skor lembur sebesar 92% (sembilan puluh dua persen);
 - d. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 12 (dua belas) jam 10 (sepuluh) menit sampai dengan 16 (enam belas) jam 40 (empat puluh) menit, maka skor lembur sebesar 88% (delapan puluh delapan persen);
 - e. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 7 (tujuh) jam 20 (dua puluh) menit sampai dengan 12 (dua belas) jam 10 (sepuluh) menit, maka skor lembur sebesar 84% (delapan puluh empat persen);
 - f. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 2 (dua) jam 50 (lima puluh) menit sampai dengan 7 (tujuh) jam 20 (dua puluh) menit, maka skor lembur sebesar 80% (delapan puluh persen);
 - g. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan sampai dengan 2 (dua) jam 50 (lima puluh) menit, maka skor lembur sebesar 76% (tujuh puluh enam persen).
- (8) Skor lembur pegawai selama masa COVID-19 diklasifikasikan sesuai dengan total jam lembur dalam 1 (satu) bulan, sebagai berikut :
- a. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan 40 (empat puluh) jam atau lebih, maka skor lembur sebesar 100% (seratus persen);

- b. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 33 (tiga puluh tiga) jam 20 (dua puluh) menit sampai dengan 39 (tiga puluh sembilan) jam 59 (lima puluh sembilan) menit, maka skor lembur sebesar 96% (sembilan puluh enam persen);
 - c. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 26 (dua puluh enam) jam 40 (empat puluh) menit sampai dengan 33 (tiga puluh tiga) jam 20 (dua puluh) menit, maka skor lembur sebesar 92% (sembilan puluh dua persen);
 - d. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 20 (dua puluh) jam sampai dengan 26 (dua puluh enam) jam 40 (empat puluh) menit maka skor lembur sebesar 88% (delapan puluh delapan persen);
 - e. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 13 (tiga belas) jam 20 (dua puluh) menit sampai dengan 20 (dua puluh) jam, maka skor lembur sebesar 84% (delapan puluh empat persen);
 - f. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 6 (enam) jam 40 (empat puluh) menit sampai dengan 13 (tiga belas) jam 20 (dua puluh) menit maka skor lembur sebesar 80% (delapan puluh persen);
 - g. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan sampai dengan 6 (enam) jam 40 (empat puluh) menit maka skor lembur sebesar 76% (tujuh puluh enam persen).
- (9) Nilai faktor koreksi implementasi untuk Pejabat Pelaksana Teknis Kewilayahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan dalam Keputusan Walikota.

Pasal 12

Keterangan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf d dibuat secara tertulis oleh atasan langsung PNSD dan/atau Pegawai Lain yang bersangkutan.

Pasal 13

- (1) Dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran penyakit, antara lain COVID-19, setiap pegawai dapat melaksanakan tugas kedinasan di rumah/tempat tinggal.
- (2) Pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di rumah/tempat tinggal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), apabila :
 - a. memiliki riwayat perjalanan luar negeri dalam 14 (empat belas) hari kalender terakhir;
 - b. memiliki riwayat interaksi dengan orang dalam status pemantauan/diduga/dalam pengawasan/dikonfirmasi terjangkit COVID-19 dalam 14 (empat belas) hari kalender terakhir; atau
 - c. mendapatkan perintah dari pimpinannya dalam rangka *physical distancing* atau sebutan lainnya.

- (3) Pelaksanaan tugas kedinasan di rumah/tempat tinggal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan Surat Perintah yang diterbitkan oleh Kepala Perangkat Daerah di Lingkungan kerjanya.
- (4) Pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di rumah/tempat tinggal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam penghitungan tambahan penghasilan pegawai adalah sebagai berikut :
 - a. dalam melakukan perhitungan skor kehadiran, dihitung sebagai hari masuk kerja;
 - b. tidak diberikan skor lembur pegawai pada hari pelaksanaan tugas kedinasan dirumah/tempat tinggal.

Pasal 14

Tambahan penghasilan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 tidak diberikan kepada pegawai yang mengambil cuti di luar tanggungan negara.

Pasal 15

PNSD yang diperbantukan di luar instansi Pemerintah Daerah diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja sesuai dengan besaran bobot jabatan pada SKPD/Unit Kerja asal.

Pasal 16

- (1) Terhadap PNSD dan/atau Pegawai Lain yang mengalami mutasi ke Perangkat Daerah/Unit Kerja lain, maka pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dibebankan pada Perangkat Daerah/Unit Kerja tempat bertugas yang baru.
- (2) Tambahan penghasilan terhadap PNS dari instansi lain yang mengalami mutasi masuk ke Perangkat Daerah/Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah atau CPNS, dilakukan terhitung sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas dan dibuktikan dengan Surat Perintah Melaksanakan Tugas.
- (3) Terhadap CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai Pengadministrasi 1.
- (3) Apabila pada Perangkat Daerah/Unit Kerja tempat bertugas yang baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum tersedia anggaran, maka pemberian tambahan penghasilan dilakukan setelah tersedianya alokasi anggaran pada tahun berjalan pada Perangkat Daerah/Unit Kerja tempat bertugas yang baru.

Pasal 17

Terhadap PNSD yang mendapatkan tugas tambahan sebagai pelaksana tugas (Plt) maka PNSD yang bersangkutan diberikan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang paling tinggi dari jabatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pasal 18

Pegawai yang dibebastugaskan dari tugas kedinasan karena melaksanakan tugas belajar diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja sesuai dengan besaran bobot jabatan sebelum yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar.

**BAB IV
PEMBIAYAAN****Pasal 19**

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dilaksanakan dalam batas anggaran sebagaimana tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran pada masing-masing SKPD/Unit Kerja berikut perubahannya.

Pasal 20

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

**BAB V
KETENTUAN PENUTUP****Pasal 21**

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, maka :

1. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2018 Nomor 2);
2. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 4 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2018 Nomor 4);
3. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 19 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2018 Nomor 19);
4. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 68 Tahun 2018 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2018 Nomor 69);
5. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2019 Nomor 2);

6. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 69 Tahun 2019 tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2019 Nomor 70);
7. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 20 Tahun 2020 tentang Perubahan Keenam Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2020 Nomor 20);
8. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 70 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketujuh Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2020 Nomor 71);

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 23

Peraturan Walikota ini berlaku mulai Tahun Anggaran 2021.

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

Ditetapkan di Surabaya
pada tanggal 28 Januari 2021

Plt. WALIKOTA SURABAYA,

ttd

WHISNU SAKTI BUANA

Diundangkan di Surabaya
pada tanggal 28 Januari 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA SURABAYA,

ttd

HENDRO GUNAWAN

BERITA DAERAH KOTA SURABAYA TAHUN 2021 NOMOR 4

Salinan sesuai dengan aslinya,

KEPALA BAGIAN HUKUM



Ira Tursilowati, SH.MH
Pembina Tingkat I
NIP. 196910111993032006