



WALIKOTA SURABAYA
PROVINSI JAWA TIMUR

SALINAN

PERATURAN WALIKOTA SURABAYA
NOMOR 40 TAHUN 2022

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA NOMOR 2 TAHUN 2022
TENTANG KRITERIA PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
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 2022 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya;
 - b. bahwa sehubungan dengan diberlakukannya penilaian kinerja operasional yang terhubung dengan pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai, maka Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2022 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu ditinjau kembali;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2022 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara 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 Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
 2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
5. 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);
6. 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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;

12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan;
13. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
15. 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 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Tahun 2018 Nomor 157);
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
17. 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);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Tahun 2019 Nomor 1447);
19. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 77);
21. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 36);

22. 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 Kota Surabaya Nomor 10) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2021 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2021 Nomor 3 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 3);
23. 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);
24. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2022 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2022 Nomor 3).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA SURABAYA NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG KRITERIA PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SURABAYA.

PASAL I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2022 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya diubah, sebagai berikut:

1. Ketentuan ayat (2) Pasal 11 diubah, sehingga Pasal 11 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 11

- (1) Faktor koreksi Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Beban Kerja yang diterima oleh Pegawai ASN dan Pegawai Lain dipengaruhi oleh skor kehadiran pegawai.
- (2) Faktor koreksi Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Kondisi Kerja yang diterima oleh Pegawai ASN dan Pegawai Lain dipengaruhi oleh skor kehadiran pegawai, skor lembur pegawai dan skor indikator kinerja operasional

- (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; dan
 - 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.

2. Ketentuan huruf b ayat (1) dan ayat (6) Pasal 12 diubah, serta setelah ayat (9) ditambahkan 1 (satu) ayat baru yaitu ayat (10), sehingga Pasal 12 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 12

- (1) Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan kepada Pegawai ASND dan Pegawai Lain dirumuskan sebagai berikut:

- a. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{TPP} = (\text{skor prestasi kehadiran}/100) \times \text{persentase TPP berdasarkan Beban Kerja} \times \text{besaran basic TPP.}$$

- b. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan Kondisi Kerja, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{TPP} = (\text{skor indikator kinerja operasional}/100) \times ((76\% \times (\text{skor prestasi kehadiran}/100) \times \text{Besaran persentase TPP berdasarkan kondisi kerja} \times \text{besaran basic TPP}) + (\text{Besaran persentase TPP berdasarkan kondisi kerja} \times \text{besaran basic TPP} \times (\text{skor lembur} - 76))).$$

- (2) Bahwa terhadap Pegawai ASND dan Pegawai Lain yang telah terbukti melakukan pelanggaran integritas dan pelanggaran yang mengakibatkan kerugian daerah, meliputi penerimaan gratifikasi yang tidak dilaporkan sesuai ketentuan, penyalahgunaan BMD (Barang Milik Daerah) dan pelanggaran yang menimbulkan kerugian daerah, maka dapat dikenakan penyesuaian penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai pada bulan berikutnya.

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

- a. Indikator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 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 11 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 11 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 alasan penting dan cuti bersalin :
Skor 13 = $100 - (4 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$
- d. Indikator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 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 = $100 - (5 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$
- (4) Total skor prestasi kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dirumuskan sebagai berikut :

Total Skor prestasi kehadiran = $100 - \{1500 - (\text{Skor 1} + \text{Skor 2} + \text{Skor 3} + \text{Skor 4} + \text{Skor 5} + \text{Skor 6} + \text{Skor 7} + \text{Skor 8} + \text{Skor 9} + \text{Skor 10} + \text{Skor 11} + \text{Skor 12} + \text{Skor 13} + \text{Skor 14} + \text{Skor 15})\}$

- (5) Total skor prestasi kehadiran terhadap Pegawai ASND atau Pegawai Lain yang meninggal dunia, diberikan skor sebesar 100 (seratus).
- (6) Total skor prestasi kehadiran, skor lembur dan skor indikator kinerja terhadap Pegawai ASND atau Pegawai Lain pada bulan yang terdapat cuti besar, diberikan skor sebesar 0 (nol).
- (7) Apabila hasil penjumlahan Skor 1 sampai dengan skor 15 sebagaimana dimaksud pada ayat (4) kurang dari 1400, maka skor prestasi kehadiran pegawai yang bersangkutan sama dengan 0 (nol).
- (8) Skor lembur pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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) 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 20 (dua puluh) jam atau lebih, maka skor lembur sebesar 100% (seratus persen);
 - b. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 16 (enam belas) jam 40 (empat puluh) menit sampai dengan 19 (sembilan belas) 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 13 (tiga belas) jam 20 (dua puluh) menit sampai dengan 16 (enam belas) jam 40 (empat puluh) menit, maka skor lembur sebesar 92% (sembilan puluh dua persen);
 - d. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 10 (sepuluh) jam sampai dengan 13 (tiga belas) jam 20 (dua puluh) menit, maka skor lembur sebesar 88% (delapan puluh delapan persen);
 - e. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 6 (enam) jam 40 (empat puluh) menit sampai dengan 10 (sepuluh) jam, maka skor lembur sebesar 84% (delapan puluh empat persen);
 - f. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan lebih dari 3 (tiga) jam 20 (dua puluh) menit sampai dengan 6 (enam) jam 40 (empat puluh) menit, maka skor lembur sebesar 80% (delapan puluh persen);
 - g. total jam lembur dalam 1 (satu) bulan sampai dengan 3 (tiga) jam 20 (dua puluh) menit, maka skor lembur sebesar 76% (tujuh puluh enam persen).
- (10) Skor indikator kinerja operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diklasifikasikan sebagai berikut :
- a. untuk capaian indikator kinerja operasional 100 (seratus), maka mendapatkan skor sebesar 100% (seratus persen);
 - b. untuk capaian indikator kinerja operasional lebih dari 95 (sembilan puluh lima) sampai dengan kurang dari 100 (seratus), maka mendapatkan skor sebesar 97% (sembilan puluh tujuh persen);
 - c. untuk capaian indikator kinerja operasional lebih dari 90 (sembilan puluh) sampai dengan 95 (sembilan puluh lima), maka mendapatkan skor sebesar 94% (sembilan puluh empat persen);
 - d. untuk capaian indikator kinerja operasional lebih dari 85 (delapan puluh lima) sampai dengan 90 (sembilan puluh), maka mendapatkan skor sebesar 91% (sembilan puluh satu persen);

- e. untuk capaian indikator kinerja operasional lebih dari 80 (delapan puluh) sampai dengan 85 (delapan puluh lima), maka mendapatkan skor sebesar 88% (delapan puluh delapan persen);
 - f. untuk capaian indikator kinerja operasional lebih dari 75 (tujuh puluh lima) sampai dengan 80 (delapan puluh), maka mendapatkan skor sebesar 85% (delapan puluh lima persen);
 - g. untuk capaian indikator kinerja operasional lebih dari 70 (tujuh puluh) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima), maka mendapatkan skor sebesar 82% (delapan puluh dua persen);
 - h. untuk capaian indikator kinerja operasional lebih dari 65 (enam puluh lima) sampai dengan 70 (tujuh puluh), maka mendapatkan skor sebesar 79% (tujuh puluh sembilan persen);
 - i. untuk capaian indikator kinerja operasional dibawah 65 (enam puluh lima) sampai dengan 65 (enam puluh lima), maka mendapatkan skor sebesar 76% (tujuh puluh enam persen).
3. Ketentuan ayat (4) dan ayat (5) Pasal 19 diubah, serta ditambahkan 2 (dua) ayat baru setelah ayat (6) yaitu ayat (7) dan ayat (8), sehingga Pasal 19 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 19

- (1) Terhadap ASND 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 PNSD 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 PNSD dan/atau Pegawai lain yang mengalami mutasi ke Perangkat Daerah/Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, maka diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai pada jabatan berdasarkan jumlah hari kerja paling banyak yang bersangkutan di tugaskan.
- (4) Terhadap CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterima.

- (5) Terhadap PPPKD diberikan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 20 % (dua puluh persen) dari nilai Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterima.
 - (6) 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.
 - (7) Terhadap PNSD yang mengalami mutasi masuk ke Perangkat Daerah/Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah, maka:
 - a. selama 3 (tiga) tahun pertama diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 30% (tiga puluh persen);
 - b. lebih dari 3 (tiga) tahun pertama sampai dengan 5 (lima) tahun diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 50% (lima puluh persen);
 - c. lebih dari 5 (lima) tahun diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 100% (seratus persen).
 - (8) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) tidak berlaku bagi PNSD yang sedang menjabat.
4. Diantara ketentuan Pasal 21 dan Pasal 22 ditambahkan 1 (satu) pasal yaitu Pasal 21A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 22A

Pegawai yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya karena diduga melakukan Pelanggaran Disiplin dengan Hukuman Disiplin berat tidak diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja dan kondisi kerja.

Pasal II

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Surabaya.

Ditetapkan di Surabaya
pada tanggal 10 Mei 2022

WALIKOTA SURABAYA,

ttd

ERI CAHYADI

Diundangkan di Surabaya
pada tanggal 10 Mei 2022

SEKRETARIS DAERAH KOTA SURABAYA,

ttd

HENDRO GUNAWAN

BERITA DAERAH KOTA SURABAYA TAHUN 2022 NOMOR 41

Salinan sesuai dengan aslinya,

KEPALA BAGIAN
HUKUM DAN KERJASAMA



Sidharta Praditya Ravienda Putra, SH.,MH.
Jaksa Madya
NIP. 197803072005011004