

SALINAN

**PERATURAN WALIKOTA SURABAYA
NOMOR 4 TAHUN 2015**

**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 82 Tahun 2012 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah sebagaimana telah diubah ketiga kali dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 77 Tahun 2014;
- b. bahwa dalam rangka penyempurnaan ketentuan pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, maka Peraturan Walikota Surabaya Nomor 82 Tahun 2012 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah sebagaimana telah diubah ketiga kali dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 77 Tahun 2014 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);
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 dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 246 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5589);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 1976 Nomor 57 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3093) ;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 197 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 33 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4194);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 140 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4578);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 165 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4593);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 74 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5135);
12. 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);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kali dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 (Berita Negara Tahun 2011 Nomor 310);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
16. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan;
17. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk hukum Daerah;
20. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2013 tentang Kamus Jabatan Fungsional Umum Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Tahun 2013 Nomor 296);
21. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 16 Tahun 2005 tentang Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2005 Nomor 5/D);
22. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2008 Nomor 8 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 8) sebagaimana telah diubah kedua kali dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 20 Tahun 2014 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2014 Nomor 20 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 18);
23. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 11 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2008 Nomor 11 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 11);
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);

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. Walikota adalah Walikota Surabaya.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Surabaya.
3. Daerah adalah Kota Surabaya.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah meliputi Badan/Dinas/Inspektorat/Sekretariat Daerah/Sekretariat DPRD/Kantor/Rumah Sakit Umum Daerah/Satuan Polisi Pamong Praja/Kecamatan/Kelurahan.
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. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
9. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang selanjutnya disingkat PNSD adalah Pegawai Negeri Sipil dan/atau Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Surabaya.
10. 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.
11. Pengguna Anggaran adalah pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dipimpinnya.
12. Kuasa Pengguna Anggaran adalah pejabat yang diberi kuasa untuk melaksanakan sebagian kewenangan pengguna anggaran dalam melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah.

13. Pejabat Penatausahaan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PPK-SKPD adalah pejabat yang melaksanakan fungsi tata usaha keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja.
14. Bendahara Penerimaan adalah pejabat fungsional yang ditunjuk untuk menerima, menyimpan, menyetorkan, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan uang pendapatan daerah dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah.
15. Bendahara Pengeluaran adalah pejabat fungsional yang ditunjuk menerima, menyimpan, membayarkan, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan uang untuk keperluan belanja daerah dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja.
16. Bendahara Penerimaan Pembantu adalah pejabat yang diangkat dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk membantu pelaksanaan tugas-tugas bendahara penerimaan.
17. Bendahara Pengeluaran Pembantu adalah pejabat yang diangkat dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk membantu pelaksanaan tugas-tugas bendahara pengeluaran.
18. Pembantu Kuasa Pengguna Anggaran adalah pejabat pada Unit Kerja/Kecamatan/Kelurahan yang diangkat oleh pengguna anggaran/kuasa pengguna anggaran sesuai dengan kebutuhan untuk membantu pelaksanaan tugas-tugas Kuasa Pengguna Anggaran dalam melaksanakan pengelolaan keuangan pada unit kerja yang dipimpinnya.
19. Pembantu bendahara penerimaan adalah pejabat pada Satuan Kerja Perangkat Daerah yang diangkat dan ditunjuk oleh pengguna anggaran/kuasa pengguna anggaran untuk mendukung kelancaran tugas perbendaharaan yang melaksanakan fungsi sebagai kasir dan/atau pembuat dokumen penerimaan.
20. Pembantu bendahara pengeluaran adalah pejabat pada Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja yang diangkat dan ditunjuk oleh pengguna anggaran/kuasa pengguna anggaran untuk mendukung kelancaran tugas perbendaharaan yang melaksanakan fungsi sebagai kasir dan/atau pembuat dokumen pengeluaran uang dan/atau pengurusan gaji.
21. Staf Teknis Pembantu Kuasa Pengguna Anggaran adalah pejabat pada Unit Kerja/Kantor/Kecamatan/Kelurahan yang diangkat oleh pengguna anggaran/kuasa pengguna anggaran sesuai dengan kebutuhan untuk membantu pelaksanaan tugas-tugas Pembantu Kuasa Pengguna Anggaran dalam melaksanakan pengelolaan keuangan.

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; dan
- b. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya, meliputi :
 1. Uang makan;
 2. Uang air;
 3. Uang penunjang operasional; dan/atau
 4. Uang penunjang pengelola keuangan.

Pasal 3

- (1) Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja dan/atau Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa uang penunjang pengelola keuangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dan huruf b angka 4 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 pertimbangan objektif lainnya berupa uang penunjang operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b angka 3 tidak diberikan kepada :
 - a. Tenaga pendidik/guru/kepala sekolah/pengawas sekolah; dan/atau
 - b. PNSD dan/atau Pegawai Lain yang telah menerima tunjangan profesi pendidik.
- (3) Besaran bobot jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan metode *Factor Evaluation System* (FES) dan metode *Hay Guide Chart Profile*.
- (4) Metode *Factor Evaluation System* (FES) sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan secara sistematis dengan memberikan penilaian terhadap beban kerja berdasarkan bobot pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap PNSD dengan mendasarkan pada faktor-faktor jabatan.
- (5) Metode *Hay Guide Chart Profile* (HGCP) sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan secara sistematis dengan memberikan penilaian terhadap tanggung jawab pengelola keuangan yang dilaksanakan oleh pengelola keuangan kota dan pengelola keuangan SKPD/Unit Kerja.

(6) Faktor-faktor jabatan yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap bobot pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas :

- a. Faktor jabatan untuk jenis evaluasi kelompok jabatan manajerial, meliputi :
 1. Ruang lingkup dan dampak program berdasarkan rincian tugas jabatan;
 2. Pengaturan organisasi berdasarkan letak jabatan hasil analisis jabatan;
 3. Wewenang manajerial berdasarkan wewenang jabatan hasil analisis jabatan;
 4. Hubungan personal berdasarkan hubungan jabatan hasil analisis jabatan;
 5. Kesulitan dalam pengarahan pekerjaan berdasarkan tingkat kesulitan dan kerumitan pekerjaan dasar utama dalam unit kerja;
 6. Kondisi lain berdasarkan tingkat kesulitan dan kerumitan dalam melaksanakan kewajiban, wewenang dan tanggung-jawab, yang dapat dipengaruhi situasi khusus meliputi :
 - a. ragam pekerjaan;
 - b. operasi giliran kerja(shift);
 - c. pegawai berfluktuasi atau batas waktu yang selalu berubah;
 - d. penyebaran fisik;
 - e. situasi khusus penyusunan staf;
 - f. dampak progam tertentu;
 - g. perubahan teknologi;
 - h. bahaya khusus dan kondisi keselamatan kerja.
- b. Faktor jabatan untuk jenis evaluasi kelompok jabatan non manajerial, meliputi :
 1. Pengetahuan yang dibutuhkan jabatan berdasarkan rincian tugas jabatan;
 2. Pengawasan penyelia berdasarkan pengawasan pejabat struktural atau pejabat yang jenjangnya lebih tinggi;
 3. Pedoman berdasarkan jenis peraturan dan prosedur yang dibutuhkan untuk melakukan uraian pekerjaan serta pertimbangan yang diperlukan;

4. Kompleksitas berdasarkan kesulitan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan pekerjaan;
 5. Ruang lingkup dan dampak berdasarkan cakupan pekerjaan dan dampak dari hasil kerja atau jasa di dalam dan di luar organisasi;
 6. Hubungan personal berdasarkan jabatan yang dihubungi dan cara berkomunikasi;
 7. Tujuan hubungan berdasarkan maksud dari komunikasi pada angka 6 sesuai dengan hasil analisis jabatan;
 8. Persyaratan fisik berdasarkan persyaratan dan tuntunan fisik minimal dalam pelaksanaan tugas berdasarkan hasil analisis jabatan;
 9. Lingkungan pekerjaan berdasarkan kondisi kerja hasil analisis jabatan.
- (7) Faktor-faktor yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap tanggung jawab Pengelola Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) terdiri atas :
- a. Pengelola Keuangan Kota, meliputi :
 1. Faktor Ruang Lingkup Teknis;
 2. Faktor Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengendalian;
 3. Faktor Kemampuan Komunikasi dan Pemberian Pengaruh;
 4. Faktor Lingkungan Pemikiran;
 5. Faktor Tantangan Pemikiran;
 6. Faktor Kebebasan Bertindak;
 7. Faktor Situasi Khusus.
 - b. Pengelola keuangan SKPD/Unit Kerja, meliputi :
 1. Faktor Ruang Lingkup Teknis;
 2. Faktor Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengendalian;
 3. Faktor Lingkungan Pemikiran;
 4. Faktor Kebebasan bertindak;
 5. Faktor Elemen Pekerjaan Tambahan.
- (8) Kelompok jabatan manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf a merupakan kelompok jabatan struktural yang tanggung jawabnya mencakup pemberian pengarahan yang bersifat teknis dan administratif kepada pegawai yang dipimpinnya dan mencakup tugas-tugas bersifat manajemen strategik.

- (9) Kelompok jabatan manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (8) meliputi jabatan-jabatan struktural yang terdapat pada SKPD/Unit Kerja.
- (10) Kelompok jabatan non manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf b merupakan kelompok jabatan fungsional, yang terdiri dari jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu.
- (11) Jabatan Fungsional Umum sebagaimana dimaksud pada ayat (10) 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.
- (12) Jabatan Fungsional Umum sebagaimana dimaksud pada ayat (11) terdiri dari:
- a. rumpun jabatan administrasi;
 - b. rumpun jabatan operasional;
 - c. rumpun jabatan pelayanan;
 - d. rumpun jabatan teknis;
- (13) Rumpun jabatan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (12) huruf a merupakan kelompok jabatan yang melakukan kegiatan tata usaha.
- (14) Rumpun jabatan operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (12) huruf b merupakan kelompok jabatan yang melakukan proses kerja yang ditandai dengan mengoperasikan sesuatu peralatan/mesin.
- (15) Rumpun jabatan pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (12) huruf c merupakan kelompok jabatan yang membantu atau melayani dalam bentuk jasa, guna memenuhi kebutuhan internal maupun eksternal organisasi.
- (16) Rumpun jabatan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (12) huruf d merupakan suatu jabatan yang melakukan cara membuat sesuatu atau melakukan sesuatu dengan cara dan metode tertentu.
- (17) Jabatan Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (10) 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.

- (18) Penetapan kelompok jabatan dalam rumpun jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (13), ayat (14), ayat (15) dan ayat (16), penetapan jabatan fungsional tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (17) 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 PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (19) 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.
- (20) Kepala SKPD/Unit Kerja harus membuat uraian tugas/jabatan (job description) dalam rangka menetapkan jabatan non manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (10) sebagai salah satu persyaratan dalam proses pencairan tambahan penghasilan pegawai.
- (21) Kepala SKPD/Unit Kerja dalam menetapkan jabatan non manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (10) harus memperhatikan kompetensi masing-masing pegawai yang dipersyaratkan untuk masing-masing jabatan non manajerial yang didefinisikan dalam profil tugas/jabatan (job profile) yang disusun oleh Tim Koordinasi Penyusunan dan Pengembangan Manajemen Kinerja Terpadu.
- (22) Kepala SKPD/Unit Kerja dapat melakukan evaluasi terhadap penetapan jabatan non manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (10), dalam jangka waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali.

Pasal 4

- (1) Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b diberikan kepada PNSD dan Pegawai Lain dalam bentuk pemberian uang makan, uang air, uang penunjang operasional dan uang penunjang pengelola keuangan.
- (2) Uang makan diberikan kepada seluruh PNSD dan Pegawai Lain setiap bulan berdasarkan jumlah hari masuk kerja PNSD dan Pegawai Lain yang bersangkutan pada hari kerja dalam rangka keperluan makan PNSD dan Pegawai Lain pada hari kerja.
- (3) Uang air diberikan kepada seluruh PNSD dan Pegawai Lain setiap bulan dalam rangka membantu biaya tarif air yang dikeluarkan PNSD dan Pegawai Lain setiap bulan.

- (4) Uang penunjang operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada seluruh PNSD dan Pegawai Lain berdasarkan indeks kompleksitas operasional dimana PNSD dan Pegawai Lain yang bersangkutan ditempatkan.
- (5) Uang penunjang pengelola keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. Uang penunjang pengelola keuangan kota;
 - b. Uang penunjang pengelola keuangan SKPD/Unit Kerja.
- (6) Uang penunjang pengelola keuangan kota sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a diberikan kepada PNSD dan/atau Pegawai Lain yang menjadi bagian dalam keanggotaan Tim Anggaran Pemerintah Daerah.
- (7) Uang penunjang pengelola keuangan SKPD/Unit Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b diberikan kepada PNSD dan/atau Pegawai Lain yang bertugas melakukan pengelolaan keuangan pada SKPD/Unit Kerja.
- (8) PNSD dan/atau Pegawai Lain yang bertugas melakukan pengelolaan keuangan pada SKPD/Unit Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7) terdiri dari:
 - a. Pengguna Anggaran;
 - b. Kuasa Pengguna Anggaran;
 - c. Bendahara Penerimaan;
 - d. Bendahara Pengeluaran;
 - e. PPK-SKPD;
 - f. Bendahara Penerimaan Pembantu;
 - g. Bendahara Pengeluaran Pembantu;
 - h. Pembantu Kuasa Pengguna Anggaran;
 - i. Pembantu bendahara Penerimaan;
 - j. Pembantu bendahara Pengeluaran;
 - k. Staf Teknis Pembantu Kuasa Pengguna Anggaran.
- (9) Pembantu Kuasa Pengguna Anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf h dapat dijabat oleh :
 - a. Kepala Bagian dan Kepala Bidang pada Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Mohammad Soewandhie kecuali Kepala Bagian Keuangan;

- b. Kepala Sub Bidang pada Badan;
 - c. Kepala Sub Bagian pada Sekretariat Daerah/Sekretariat DPRD/Badan/Dinas/Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Mohammad Soewandhie/Satuan Polisi Pamong Praja/Inspektorat/UPTD/UPTB/Kecamatan;
 - d. Kepala Seksi pada Dinas/Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Mohammad Soewandhie/Rumah Sakit Umum Daerah Bhakti Dharma Husada/ Satuan Polisi Pamong Praja/Inspektorat/Kelurahan;
 - e. Kepala Sub Bagian pada Rumah Sakit Umum Daerah Bhakti Dharma Husada, kecuali Kepala Sub Bagian Keuangan;
 - f. Sekretaris Kelurahan;
- (10) Staf Teknis Pembantu Kuasa Pengguna Anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf k dijabat oleh staf pada masing-masing Unit Kerja/Kantor/Kecamatan.
- (11) Besaran tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa uang makan, uang air, uang penunjang operasional dan uang penunjang pengelola keuangan ditetapkan dalam Keputusan Walikota tentang Tambahan Penghasilan Bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (12) Besaran uang penunjang pengelola keuangan SKPD/Unit Kerja ditentukan berdasarkan jumlah anggaran belanja langsung yang dikelola oleh masing-masing SKPD/unit kerja.

BAB III

PROSEDUR PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Pasal 5

- (1) Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja dan/atau Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa uang penunjang operasional yang diterima oleh PNSD dan Pegawai Lain dipengaruhi oleh skor kehadiran pegawai.
- (2) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa uang penunjang pengelola keuangan SKPD/Unit Kerja yang diterima oleh PNSD dan/atau Pegawai Lain, dipengaruhi oleh skor kehadiran pegawai dan realisasi anggaran belanja langsung pada SKPD/Unit Kerja yang bersangkutan.
- (3) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa uang penunjang pengelola keuangan kota yang diterima oleh PNSD dan/atau Pegawai Lain, dipengaruhi oleh skor kehadiran pegawai dan realisasi anggaran belanja langsung Pemerintah Daerah.

- (4) Skor kehadiran pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) 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;
- (5) Skor kehadiran pegawai setiap bulan dicetak melalui sistem informasi manajemen kinerja kehadiran pegawai.
- (6) Dalam melakukan penghitungan skor kehadiran pegawai, cuti tahunan dan dinas luar meliputi mengikuti diklat, melaksanakan perjalanan dinas luar daerah/negeri dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya, dihitung sebagai hari masuk kerja.
- (7) Realisasi anggaran belanja langsung pada SKPD/Unit Kerja dan realisasi anggaran belanja langsung Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dihitung berdasarkan realisasi anggaran yang tercantum dalam Laporan Fungsional Bendahara Pengeluaran SKPD/Unit Kerja.

Pasal 6

- (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 :

$$TPP = (\text{skor prestasi kehadiran}/100) \times \text{point bobot jabatan} \times \text{harga satuan bobot jabatan.}$$
 - b. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa uang penunjang operasional, dengan rumus sebagai berikut :

$$TPP = (\text{skor prestasi kehadiran}/100) \times ((\text{indeks kompleksitas operasional masing-masing jabatan}-1) \times \text{point bobot jabatan sesuai beban kerja}) \times \text{harga satuan bobot jabatan.}$$
 - c. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa uang penunjang pengelola keuangan SKPD/Unit Kerja, dengan rumus sebagai berikut :

$$TPP = (\text{skor prestasi kehadiran}/100) \times \text{besaran Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa uang penunjang pengelola keuangan SKPD/Unit Kerja dalam 1 (satu) bulan} \times \text{skor prosentase penyerapan anggaran belanja langsung pada SKPD/Unit Kerja yang bersangkutan tiap bulan.}$$

- d. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa uang penunjang pengelola keuangan kota, dengan rumus sebagai berikut :

TPP = (skor prestasi kehadiran/100) x Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa uang penunjang pengelola keuangan kota dalam 1 (satu) bulan x skor prosentase penyerapan anggaran belanja langsung Pemerintah Daerah tiap bulan.

- (2) Metode penghitungan skor prestasi kehadiran pegawai yang dilakukan melalui sistem informasi manajemen kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

- a. Indikator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) huruf a, dengan rumus sebagai berikut :

1. Terlambat sampai dengan 15 (lima belas) menit:

$$\text{Skor 1} = 100 - (0,25 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$$

2. Terlambat lebih dari 15 (lima belas) menit sampai dengan 1 (satu) jam :

$$\text{Skor 2} = 100 - (1 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$$

3. Terlambat lebih dari 1 (satu) jam sampai dengan 2 (dua) jam pertama :

$$\text{Skor 3} = 100 - (2 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$$

4. Terlambat lebih dari 2 (dua) sampai dengan 3 (tiga) jam pertama :

$$\text{Skor 4} = 100 - (3 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$$

5. Terlambat lebih dari 3 (tiga) jam pertama :

$$\text{Skor 5} = 100 - (4 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$$

- b. Indikator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) huruf b, dengan rumus sebagai berikut :

1. Pulang mendahului jam kerja sampai dengan 15 (lima belas) menit sebelum berakhirnya jam kerja :

$$\text{Skor 6} = 100 - (0,25 \times \text{jumlah hari pulang mendahului jam kerja})$$

2. Pulang mendahului jam kerja lebih dari 15 menit sampai dengan 1 (satu) jam sebelum berakhirnya jam kerja:

$$\text{Skor 7} = 100 - (1 \times \text{jumlah hari pulang mendahului jam kerja})$$

3. Pulang mendahului jam kerja lebih dari 1 (satu) jam sampai dengan 2 (dua) jam sebelum berakhirnya jam kerja :

$$\text{Skor 8} = 100 - (2 \times \text{jumlah hari pulang mendahului jam kerja})$$

4. Pulang mendahului jam kerja lebih dari 2 (dua) sampai dengan 3 (tiga) jam sebelum berakhirnya jam kerja :

$$\text{Skor 9} = 100 - (3 \times \text{jumlah hari pulang mendahului jam kerja})$$

5. Pulang mendahului jam kerja lebih dari 3 (tiga) jam sebelum berakhirnya jam kerja :

$$\text{Skor 10} = 100 - (4 \times \text{jumlah hari pulang mendahului jam kerja})$$

- c. Indikator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) huruf c, dengan rumus sebagai berikut :

1. Tidak hadir karena cuti sakit dengan dilampiri Surat Keterangan Sakit dari Dokter :

$$\text{Skor 11} = 100 - (1 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$$

2. Tidak hadir karena cuti besar, cuti karena alasan penting dan cuti bersalin :

$$\text{Skor 12} = 100 - (3 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$$

- d. Indikator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) huruf d, dengan rumus sebagai berikut :

1. Tidak hadir tanpa keterangan yang sah:

$$\text{Skor 13} = 100 - (6 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$$

2. Tidak hadir dengan keterangan yang sah:

$$\text{Skor 14} = 100 - (5 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$$

- (3) Total skor prestasi kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total Skor prestasi kehadiran} = 100 - \{1400 - (\text{Skor 1} + \text{Skor 2} + \text{Skor 3} + \text{Skor 4} + \text{Skor 5} + \text{Skor 6} + \text{Skor 7} + \text{Skor 8} + \text{Skor 9} + \text{Skor 10} + \text{Skor 11} + \text{Skor 12} + \text{Skor 13} + \text{Skor 14})\}$$

- (4) Apabila hasil penjumlahan Skor 1 sampai dengan skor 14 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kurang dari 1300, maka skor prestasi kehadiran pegawai yang bersangkutan sama dengan 0 (nol).

(5) Skor prosentase penyerapan anggaran belanja langsung pada SKPD/Unit Kerja dan skor prosentase penyerapan anggaran belanja langsung Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c diklasifikasikan sesuai dengan prosentase realisasi belanja langsung, sebagai berikut :

- a. prosentase realisasi belanja langsung lebih dari 90% (sembilan puluh persen), maka skor prosentase penyerapan anggaran belanja langsung sebesar 100% (seratus persen);
- b. prosentase realisasi belanja langsung lebih dari 80% (delapan puluh persen) sampai dengan 90% (sembilan puluh persen), maka skor prosentase penyerapan anggaran belanja langsung sebesar 97% (sembilan puluh tujuh persen);
- c. prosentase realisasi belanja langsung lebih dari 70% (tujuh puluh persen) sampai dengan 80% (delapan puluh persen), maka skor prosentase penyerapan anggaran belanja langsung sebesar 94% (sembilan puluh empat persen);
- d. prosentase realisasi belanja langsung lebih dari 60% (enam puluh persen) sampai dengan 70% (tujuh puluh persen), maka skor prosentase penyerapan anggaran belanja langsung sebesar 91% (sembilan puluh satu persen);
- e. prosentase realisasi belanja langsung lebih dari 50% (lima puluh persen) sampai dengan 60% (enam puluh persen), maka skor prosentase penyerapan anggaran belanja langsung sebesar 88% (delapan puluh delapan persen);
- f. prosentase realisasi belanja langsung lebih dari 40% (empat puluh persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen), maka skor prosentase penyerapan anggaran belanja langsung sebesar 85% (delapan puluh lima persen);
- g. prosentase realisasi belanja langsung lebih dari 30% (tiga puluh persen) sampai dengan 40% (empat puluh persen), maka skor prosentase penyerapan anggaran belanja langsung sebesar 82% (delapan puluh dua persen);
- h. prosentase realisasi belanja langsung lebih dari 20% (dua puluh persen) sampai dengan 30% (tiga puluh persen), maka skor prosentase penyerapan anggaran belanja langsung sebesar 79% (tujuh puluh sembilan persen);
- i. prosentase realisasi belanja langsung sampai dengan 20% (dua puluh persen), maka skor prosentase penyerapan anggaran belanja langsung sebesar 76% (tujuh puluh enam persen).

- (6) Prosentase realisasi belanja langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diperoleh dari realisasi belanja langsung pada bulan berkenaan dibagi dengan rencana realisasi belanja langsung pada bulan berkenaan sebagaimana tercantum dalam Anggaran Kas dan Pendapatan.

Pasal 7

Keterangan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf d dibuat secara tertulis oleh atasan langsung PNSD dan/atau Pegawai Lain yang bersangkutan.

Pasal 8

- (1) Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa uang makan akan dilakukan pengurangan apabila PNSD dan/atau Pegawai Lain yang bersangkutan tidak masuk kerja.
- (2) Pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sejumlah hari kerja pada saat PNSD dan/atau Pegawai Lain yang bersangkutan tidak masuk dikalikan dengan besaran uang makan yang ditetapkan per hari bagi PNSD dan/atau Pegawai Lain.
- (3) PNSD dan/atau Pegawai Lain yang melaksanakan dinas luar tidak diberikan tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa uang makan sesuai dengan jumlah hari melaksanakan dinas luar.

Pasal 9

Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa uang air tidak diberikan kepada PNSD dan/atau Pegawai Lain apabila PNSD dan/atau Pegawai Lain yang bersangkutan tidak masuk kerja berturut-turut dalam 1 (satu) bulan penuh.

Pasal 10

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

Pasal 11

Rekapitulasi skor kehadiran pegawai dalam rangka pemberian tambahan penghasilan pegawai untuk bulan Desember dilakukan sampai dengan tanggal 25 Desember.

Pasal 12

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 13

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

Pasal 14

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 15

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 16

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

Pasal 17

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

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, maka :

- a. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 82 Tahun 2012 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2012 Nomor 83);
- b. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 59 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 82 Tahun 2012 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2013 Nomor 59);
- c. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 13 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 82 Tahun 2012 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2014 Nomor 13);

- d. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 77 Tahun 2014 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 82 Tahun 2012 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2014 Nomor 77).

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 19

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan dan berlaku surut sejak tanggal 1 Januari 2015.

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

Ditetapkan di Surabaya
pada tanggal 30 Januari 2015

WALIKOTA SURABAYA,

ttd.

TRI RISMAHARINI

Diundangkan di Surabaya
pada tanggal 30 Januari 2015

SEKRETARIS DAERAH KOTA SURABAYA,

ttd.

HENDRO GUNAWAN

BERITA DAERAH KOTA SURABAYA TAHUN 2015 NOMOR 4

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

ttd.

IRA TURSILOWATI, SH, MH.

Pembina Tk. I.

NIP. 19691017 199303 2 006