



SALINAN

WALIKOTA SURABAYA
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN WALIKOTA SURABAYA
NOMOR 34 TAHUN 2024

TENTANG

PERUBAHAN ATAS
PERATURAN WALIKOTA SURABAYA NOMOR 133 TAHUN 2023 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 Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, telah ditetapkan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 133 Tahun 2023 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya;
 - b. bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, maka Peraturan Walikota Surabaya Nomor 133 Tahun 2023 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara 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 Perubahan atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 133 Tahun 2023 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Daerah Kabupaten Dalam

Lingkungan Propinsi Djawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Yogyakarta (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 beberapa kali diubah 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 beberapa kali diubah 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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2020 tentang Penugasan Pegawai Negeri Sipil Pada Instansi Pemerintah Dan Di Luar Instansi Pemerintah;
23. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Penetapan Penugasan Pegawai Negeri Sipil Pada Instansi Pemerintah Dan Di Luar Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1049);
24. 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);
25. 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);
26. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 133 Tahun 2023 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2023 Nomor 132).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN WALIKOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA SURABAYA NOMOR 133 TAHUN 2023 TENTANG KRITERIA PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SURABAYA.**

Pasal I

Ketentuan dalam Lampiran Peraturan Walikota Surabaya Nomor 133 Tahun 2023 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya diubah, sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal II

Peraturan Walikota ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Surabaya
pada tanggal 1 April 2024

WALIKOTA SURABAYA

ttd

ERI CAHYADI

Diundangkan di

Diundangkan di Surabaya
pada tanggal 1 April 2024

SEKRETARIS DAERAH KOTA SURABAYA,

ttd

Dr. Ikhsan, S.Psi., M.M.
Pembina Utama Madya
NIP 19690809 199501 1 002

BERITA DAERAH KOTA SURABAYA TAHUN 2024 NOMOR 35

	Salinan sesuai dengan aslinya, Ditandatangani secara elektronik oleh : KEPALA BAGIAN HUKUM DAN KERJASAMA Dr. Sidharta Praditya Revienda Putra, S.H., M.H. NIP. 197803072005011004
--	--

LAMPIRAN PERATURAN WALIKOTA SURABAYA
NOMOR : 34 TAHUN 2024
TANGGAL : 1 APRIL 2024

PETUNJUK TEKNIS SKOR PENILAIAN KINERJA
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

1. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja diberikan secara berkala setiap 1 (satu) bulan sekali kepada Pegawai dan disesuaikan dengan kinerja Pegawai yang bersangkutan.
2. Skor Penilaian Kinerja dalam rangka pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja kepada Pegawai diukur dari 2 (dua) hal yaitu Nilai Kinerja Individu (NKI) dan Perilaku Kerja dengan bobot sebesar 80:20 (delapan puluh dibanding dua puluh) yang penghitungannya dilakukan melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja.
3. Nilai Kinerja Individu (NKI) meliputi aspek biaya, aspek mutu dan aspek waktu. Perhitungan aspek biaya dilakukan melalui Sistem Informasi *e-Delivery*, sedangkan aspek mutu dan waktu diukur melalui Sistem Informasi *e-Project Planning* dan *e-Monev*.
4. Besaran persentase TPP berdasarkan Prestasi Kerja dihitung dari harga jabatan dikali besaran harga satuan per harga jabatan dibagi besaran *basic* TPP.
5. Dalam perhitungan Nilai Kinerja Individu (NKI), terbagi atas 4 (empat) level pegawai sebagaimana tercantum dalam Sistem Informasi Manajemen Kinerja.
6. Perilaku Kerja terdiri atas aspek:
 - a. Berorientasi Pelayanan;
 - b. Akuntabel;
 - c. Kompeten;
 - d. Harmonis;
 - e. Loyal;
 - f. Adaptif;
 - g. Kolaboratif;
 - h. Komitmen;
 - i. Pengambilan Keputusan;
 - j. Kepemimpinan.
7. Penilaian Perilaku Kerja dilaksanakan melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja (*e-Performance*) 3 (tiga) bulan sekali pada bulan Maret, Juni, September dan Desember.

Rumusan dan tata cara perhitungan adalah sebagai berikut :

A. NILAI KINERJA INDIVIDU (NKI)

Pengukuran NKI meliputi meliputi 3 (tiga) aspek, yaitu :

- a. Aspek Biaya;
- b. Aspek Mutu; dan
- c. Aspek Waktu.

Masing-masing aspek dinilai berdasarkan hasil capaian dari sub kegiatan yang telah direncanakan di awal tahun anggaran, serta aktivitas yang dilakukan.

Perhitungan NKI dihitung dengan rumusan :

$$\text{NKI} = (0,5 \times \text{nilai aspek biaya}) + (0,4 \times \text{nilai aspek mutu}) + (0,1 \times \text{nilai aspek waktu})$$

Terhadap pegawai yang melakukan Cuti Besar/Cuti Sakit/Cuti Bersalin/Cuti Alasan Penting dan/atau Ijin selama 1 (satu) Bulan kalender, NKI adalah 0 (Nol).

a. Aspek Biaya

Aspek biaya dihitung dari rata-rata tingkat serapan anggaran Sub kegiatan yang menjadi tanggung jawab Pegawai yang terlibat sebagai anggota tim/kelompok kerja/panitia kegiatan pada rekening Belanja Operasi (Belanja Barang dan Jasa) dan Belanja Modal.

Nilai Tingkat Serapan Anggaran dihitung dari perbandingan realisasi anggaran Sub kegiatan sampai dengan bulan ke-n dengan rencana anggaran Sub kegiatan sampai dengan bulan ke-n.

Nilai Aspek Biaya adalah rata-rata Nilai Tingkat Serapan Anggaran Sub kegiatan ditempat pegawai yang bersangkutan dilibatkan yang selanjutnya dilakukan pencerminan, sebagai berikut :

- Nilai Aspek Biaya dinilai 100 jika rata-rata Nilai Tingkat Serapan Anggaran Sub kegiatan > 90
- Nilai Aspek Biaya dinilai 97 jika $80 < \text{rata-rata Nilai Tingkat Serapan Anggaran Sub kegiatan} \leq 90$
- Nilai Aspek Biaya dinilai 94 jika $70 < \text{rata-rata Nilai Tingkat Serapan Anggaran Sub kegiatan} \leq 80$
- Nilai Aspek Biaya dinilai 91 jika $60 < \text{rata-rata Nilai Tingkat Serapan Anggaran Sub kegiatan} \leq 70$
- Nilai Aspek Biaya dinilai 88 jika $50 < \text{rata-rata Nilai Tingkat Serapan Anggaran Sub kegiatan} \leq 60$
- Nilai Aspek Biaya dinilai 85 jika $40 < \text{rata-rata Nilai Tingkat Serapan Anggaran Sub kegiatan} \leq 50$
- Nilai Aspek Biaya dinilai 82 jika $30 < \text{rata-rata Nilai Tingkat Serapan Anggaran Sub kegiatan} \leq 40$
- Nilai Aspek Biaya dinilai 79 jika $20 < \text{rata-rata Nilai Tingkat Serapan Anggaran Sub kegiatan} \leq 30$
- Nilai Aspek Biaya dinilai 76 jika $\text{rata-rata Nilai Tingkat Serapan Anggaran Sub kegiatan} \leq 20$

Rencana Anggaran Sub Kegiatan diperoleh dari data perencanaan pada aplikasi e-project planning.

Realisasi Anggaran Sub Kegiatan per pekerjaan diperoleh dari data pada aplikasi e-delivery dan SIPK (Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan).

b. Aspek Mutu

Penilaian aspek mutu dihitung berdasarkan level pegawai yang dibagi dalam 4 (empat) level, yaitu :

1) Level 1

Untuk Bulan selain Desember :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (60\% \times \text{Capaian IKO}) + (30\% \times \text{Capaian Sub Kegiatan}) + (10\% \times \text{Aktivitas})$$

Untuk Bulan Desember :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (40\% \times \text{Capaian IKO}) + (50\% \times \text{Capaian Sasaran PD}) + (10\% \times \text{Aktivitas})$$

2) Level 2a

Untuk Bulan selain Desember :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (60\% \times \text{Capaian IKO}) + (30\% \times \text{Capaian Sub Kegiatan}) + (10\% \times \text{Aktivitas})$$

Untuk Bulan Desember :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Aspek Mutu} = & (30\% \times \text{Capaian IKO}) + (30\% \times \text{Capaian Program PD}) + (10\% \times \text{Capaian Kegiatan}) + \\ & (10\% \times \text{Capaian Sub Kegiatan}) + (10\% \times \text{Capaian Sasaran PD}) + (10\% \times \text{Aktivitas}) \end{aligned}$$

3) Level 2b

Untuk Bulan selain Desember :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (60\% \times \text{Capaian IKO}) + (30\% \times \text{Capaian Sub Kegiatan}) + (10\% \times \text{Aktivitas})$$

Untuk Bulan Desember :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Aspek Mutu} = & (30\% \times \text{Capaian IKO}) + (30\% \times \text{Capaian Program PD}) + (20\% \times \text{Capaian Kegiatan}) + \\ & (10\% \times \text{Capaian Sasaran PD}) + (10\% \times \text{Aktivitas}) \end{aligned}$$

4) Level 2c

Untuk Bulan selain Desember :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (60\% \times \text{Capaian IKO}) + (30\% \times \text{Capaian Sub Kegiatan}) + (10\% \times \text{Aktivitas})$$

Untuk Bulan Desember :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Aspek Mutu} = & (40\% \times \text{Capaian IKO}) + (40\% \times \text{Capaian Program PD}) + (10\% \times \text{Capaian Sasaran PD}) \\ & + (10\% \times \text{Aktivitas}) \end{aligned}$$

5) Level 3a

Untuk Bulan selain Desember :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (60\% \times \text{Capaian IKO}) + (30\% \times \text{Capaian Sub Kegiatan}) + (10\% \times \text{Aktivitas})$$

Untuk Bulan Desember :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Aspek Mutu} = & (40\% \times \text{Capaian IKO}) + (40\% \times \text{Capaian Sub Kegiatan}) + (10\% \times \text{Capaian Sasaran PD}) + \\ & (10\% \times \text{Aktivitas}) \end{aligned}$$

6) Level 3b

Untuk Bulan selain Desember :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (60\% \times \text{Capaian IKO}) + (30\% \times \text{Capaian Sub Kegiatan}) + (10\% \times \text{Aktivitas})$$

Untuk Bulan Desember :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Aspek Mutu} = & (40\% \times \text{Capaian IKO}) + (40\% \times \text{Capaian Kegiatan}) + (10\% \times \text{Capaian Sasaran PD}) + \\ & (10\% \times \text{Aktivitas}) \end{aligned}$$

7) Level 3c

Untuk Bulan selain Desember :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (60\% \times \text{Capaian IKO}) + (30\% \times \text{Capaian Kegiatan}) + (10\% \times \text{Aktivitas})$$

Untuk Bulan Desember :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (30\% \times \text{Capaian IKO}) + (30\% \times \text{Capaian Kegiatan}) + (20\% \times \text{Capaian Sub Kegiatan}) + (10\% \times \text{Capaian Sasaran PD}) + (10\% \times \text{Aktivitas})$$

8) Level 4

Untuk Bulan selain Desember :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (60\% \times \text{Capaian IKO}) + (30\% \times \text{Capaian Sub Kegiatan}) + (10\% \times \text{Aktivitas})$$

Untuk Bulan Desember :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (60\% \times \text{Capaian IKO}) + (20\% \times \text{Capaian Sub Kegiatan}) + (10\% \times \text{Capaian Sasaran PD}) + (10\% \times \text{Aktivitas})$$

Untuk pegawai yang tidak melakukan entry aktivitas selama 1 (satu) bulan maka nilai Aspek Mutu = 0

c. Aspek Waktu

Untuk Pegawai Nilai Aspek Waktu dihitung berdasarkan kesesuaian antara waktu pelaksanaan output Sub Kegiatan dengan jadwal rencana pelaksanaan output Sub Kegiatan.

B. PERILAKU KERJA

Penilaian atas perilaku kerja dinilai melalui aspek perilaku bekerja yang dilaksanakan dengan cara melakukan pengamatan yang dilaksanakan oleh atasan, relasi sejawat, dan bawahan yang penentuannya dilakukan secara acak melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja dari Pegawai yang bersangkutan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

1. Berorientasi Pelayanan digunakan untuk mengukur Nilai Dasar ASN BerAKHLAK, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat;
2. Akuntabel digunakan untuk mengukur Nilai Dasar ASN BerAKHLAK, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan;
3. Kompeten digunakan untuk mengukur Nilai Dasar ASN BerAKHLAK, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas;
4. Harmonis digunakan untuk mengukur Nilai Dasar ASN BerAKHLAK, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan;
5. Loyal digunakan untuk mengukur Nilai Dasar ASN BerAKHLAK, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara;
6. Adaptif digunakan untuk mengukur Nilai Dasar ASN BerAKHLAK, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan;

7. Kolaboratif digunakan untuk mengukur Nilai Dasar ASN BerAKHLAK, yaitu membangun kerja sama yang sinergis;
8. Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.;
9. Pengambilan Keputusan merupakan kemampuan membuat keputusan yang cepat dan tepat berdasarkan berbagai informasi, alternatif pemecahan masalah dan konsekuensinya, serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil;
10. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

C. PENILAIAN TOTAL

1. Total skor hasil penilaian kinerja Pegawai dihitung berdasarkan jumlah Nilai Kinerja Individu (NKI) pada pekerjaan yang telah dikerjakannya dalam suatu periode waktu tertentu dikalikan dengan 0,8 selanjutnya ditambah dengan skor perilaku kerja yang dimiliki oleh setiap Pegawai yang bersangkutan dikalikan dengan 0,2 atau dirumuskan sebagai berikut:

Skor Penilaian Kinerja Pegawai $= (0,8 \times \text{Nilai Kinerja Individu}) + (0,2 \times \text{Skor Perilaku Kerja})$

2. Terhadap pegawai yang mangkir selama 1 (satu) Bulan kalender, Skor Penilaian Kinerja Pegawai adalah 0 (Nol).
3. Hasil penghitungan tersebut kemudian menghasilkan penilaian kinerja Pegawai yang memiliki korelasi dengan jumlah Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja yang diterima Pegawai yang bersangkutan.

D. KETENTUAN LAIN-LAIN

Kepala Perangkat Daerah/Unit Kerja melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja di Perangkat Daerah/Unit Kerja masing-masing.

WALIKOTA SURABAYA

ttd

ERI CAHYADI