



WALIKOTA SURABAYA
PROVINSI JAWA TIMUR

SALINAN

PERATURAN WALIKOTA SURABAYA
NOMOR 48 TAHUN 2022

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA SURABAYA
NOMOR 7 TAHUN 2022 TENTANG PETUNJUK TEKNIS PEMBERIAN
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BERDASARKAN PRESTASI KERJA
KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA SURABAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SURABAYA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pelaksanaan ketentuan Pasal 58 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, telah ditetapkan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 7 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Prestasi Kerja Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya;
 - b. bahwa sehubungan dengan perlunya mengakomodir pengaturan terkait pengecualian pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Prestasi Kerja bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, maka Peraturan Walikota Surabaya Nomor 7 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Prestasi Kerja Kepada Pegawai 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 7 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja 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 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 4287);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 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-Undang (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 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
8. 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);
9. 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);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 6322);
11. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
14. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan;
15. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
18. 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);
19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
20. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 26);
21. 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);

22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
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).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: PERATURAN WALIKOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA SURABAYA NOMOR 7 TAHUN 2022 TENTANG PETUNJUK TEKNIS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BERDASARKAN PRESTASI KERJA KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SURABAYA.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya diubah, sebagai berikut:

1. Ketentuan ayat (3) Pasal 1 diubah, sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:
 - (1) Dengan Peraturan Walikota ini ditetapkan Petunjuk Teknis Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sebagaimana tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
 - (2) Petunjuk Teknis Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pedoman bagi Perangkat Daerah/Unit Kerja dalam memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja.

- (3) Petunjuk Teknis yang diatur dalam Peraturan Walikota ini tidak berlaku bagi:
 - a. Unit Organisasi Bersifat Khusus dan Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Dinas Kesehatan Kota Surabaya;
 - b. Tenaga Pendidik Satuan Pendidikan pada Dinas Pendidikan Kota Surabaya; dan
 - c. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
 - (4) Pengaturan mengenai pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja pada Unit Organisasi Bersifat Khusus dan Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Dinas Kesehatan Kota Surabaya dan Satuan Pendidikan pada Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan lebih lanjut oleh Kepala Perangkat Daerah yang bersangkutan.
2. Ketentuan dalam Lampiran diubah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal II

Peraturan Walikota ini berlaku mulai Triwulan II Tahun Anggaran 2022.

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

Ditetapkan di Surabaya
pada tanggal 17 Juni 2022

WALIKOTA SURABAYA,

ttd

ERI CAHYADI

Diundangkan di Surabaya
pada tanggal 17 Juni 2022

SEKRETARIS DAERAH KOTA SURABAYA,

ttd

HENDRO GUNAWAN

BERITA DAERAH KOTA SURABAYA TAHUN 2022 NOMOR 49

Salinan sesuai dengan aslinya,

KEPALA BAGIAN

HUKUM DAN KERJASAMA


Sidharta Praditya Revienda Putra, SH.,MH.

Jaksa Madya

NIP. 19780307 200501 1 004

LAMPIRAN PERATURAN WALIKOTA SURABAYA
NOMOR : 48 TAHUN 2022
TANGGAL : 17 JUNI 2022

PETUNJUK TEKNIS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
BERDASARKAN PRESTASI KERJA KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SURABAYA

BAB I
KETENTUAN UMUM

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah pada Pemerintah Daerah merupakan unsur pembantu Kepala Daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah meliputi Badan/Dinas/Inspektorat/Sekretariat Daerah/Sekretariat DPRD/Satuan Polisi Pamong Praja/Kecamatan.
2. Unit Kerja adalah bagian dari Sekretariat Daerah yang melaksanakan satu atau beberapa program.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.
4. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja adalah sejumlah uang yang diberikan kepada Pegawai sebagai bentuk penghargaan karena telah mencapai suatu kinerja tertentu dalam upaya mendukung pencapaian *output* (keluaran) Sub Kegiatan/Kegiatan dan *outcome* (hasil) Program/Sasaran/Tujuan yang dimiliki Perangkat Daerah.
5. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai dibandingkan dengan target yang telah ditentukan sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.
6. Keluaran (*output*) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh Sub Kegiatan/Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian Program, Sasaran, dan Tujuan yang telah ditentukan.
7. Hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari sub kegiatan-sub kegiatan dalam satu kegiatan, kegiatan-kegiatan dalam satu program, dari program-program dalam satu sasaran, serta dari sasaran-sasaran dalam satu tujuan yang dimiliki Perangkat Daerah.
8. Sistem Informasi Manajemen Kinerja atau ePerformance adalah sistem penilaian prestasi kinerja pegawai yang lebih objektif, terukur, dan transparan, sehingga terwujud manajemen pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier kerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

BAB II

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BERDASARKAN PRESTASI KERJA

1. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja diberikan secara berkala setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Pegawai dan disesuaikan dengan kinerja Pegawai yang bersangkutan.
2. Penilaian Kinerja dalam rangka pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja kepada Pegawai diukur dari 2 (dua) hal yaitu Nilai Kinerja Individu 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 NKI, terbagi atas 4 (empat) level pegawai sebagaimana tercantum dalam Sistem Informasi Manajemen Kinerja.
6. Perilaku Kerja terdiri atas aspek:
 - a. Integritas;
 - b. Komitmen;
 - c. Kerjasama;
 - d. Kepemimpinan;
 - e. Inisiatif Kerja;
 - f. Orientasi Pelayanan;
 - g. Komunikasi;
 - h. Pengembangan Diri dan OrangLain;
 - i. Pengambilan Keputusan;
 - j. Perekat Bangsa.
7. Penilaian Perilaku Kerja dilaksanakan melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja (*e-Performance*).

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 :

$$\text{NKI} = (0,3 \times \text{nilai aspek biaya}) + (0,5 \times \text{nilai aspek mutu}) + (0,2 \times \text{nilai aspek waktu})$$

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.

Nilai Aspek Biaya = Rata-rata Nilai Tingkat Serapan Anggaran Subkegiatan ditempat pegawai yang bersangkutan dilibatkan.

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.

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).

Keterangan :

Data realisasi anggaran yang digunakan berupa data SP2D yang terbit maksimal tanggal 10 (sepuluh) bulan berikutnya untuk pembayaran dengan menggunakan uang persediaan (UP/GU/TU), sedangkan untuk pembayaran langsung (LS) dihitung secara langsung sebagai realisasi dalam bulan terbitnya SP2D LS.

b. Aspek Mutu

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

1) Level 1

Untuk Triwulan 1, 2, dan 3 :

Nilai Aspek Mutu = (80% x Rata-rata nilai aspek mutu level dibawahnya) + (20% x Aktivitas)

Untuk Triwulan 4 :

Nilai Aspek Mutu = (40% x Capaian Tujuan PD) + (30% x Capaian Sasaran PD) + (10% x Capaian Program PD) + (10% x Rata-rata nilai aspek mutu level dibawahnya) + (10% x Aktivitas)

2) Level 2

Untuk Triwulan 1, 2, dan 3 :

Nilai Aspek Mutu = (80% x Rata-rata nilai aspek mutu level dibawahnya) + (20% x Aktivitas)

Untuk Triwulan 4 :

Nilai Aspek Mutu = (10% x Capaian Tujuan PD) + (5% x Capaian Sasaran PD) + (30% x Capaian Program PD) + (20% x Capaian Kegiatan PD) + (20% x Capaian Sub Kegiatan PD) + (5% x Rata-rata nilai aspek mutu level dibawahnya) + (10% x Aktivitas)

3) Level 3a

Untuk Triwulan 1, 2, dan 3 :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (80\% \times \text{Rata-rata nilai aspek mutu level dibawahnya}) + (20\% \times \text{Aktivitas})$$

Untuk Triwulan 4 :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (10\% \times \text{Capaian Tujuan PD}) + (5\% \times \text{Capaian Program PD}) + (35\% \times \text{Capaian Kegiatan PD}) + (35\% \times \text{Capaian Sub Kegiatan PD}) + (5\% \times \text{Rata-rata nilai aspek mutu level dibawahnya}) + (10\% \times \text{Aktivitas})$$

4) Level 3b

Untuk Triwulan 1, 2, dan 3 :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (20\% \times \text{Capaian Output Sub Kegiatan}) + (40\% \times \text{Capaian Progres Fisik Sub Kegiatan}) + (40\% \times \text{Aktivitas})$$

Untuk Triwulan 4 :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (10\% \times \text{Capaian Tujuan PD}) + (20\% \times \text{Capaian Kegiatan PD}) + (50\% \times \text{Capaian Sub Kegiatan PD}) + (20\% \times \text{Aktivitas})$$

5) Level 4

Untuk Triwulan 1, 2, dan 3 :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (20\% \times \text{Capaian Output Sub Kegiatan}) + (40\% \times \text{Capaian Progres Fisik Sub Kegiatan}) + (40\% \times \text{Aktivitas})$$

Untuk Triwulan 4 :

$$\text{Nilai Aspek Mutu} = (10\% \times \text{Capaian Tujuan PD}) + (20\% \times \text{Capaian Output Sub Kegiatan}) + (40\% \times \text{Capaian Progres Fisik Sub Kegiatan}) + (30\% \times \text{Aktivitas})$$

c. Aspek Waktu

Untuk Pegawai Level 4, Nilai Aspek Waktu dihitung berdasarkan kesesuaian antara waktu pelaksanaan output Sub Kegiatan dengan jadwal rencana pelaksanaan output SubKegiatan.

Untuk Pegawai Level 1, Level 2, Level 3a dan Level 3b, Nilai Aspek Waktu dihitung dari Rata-rata Nilai Aspek Waktu bawahannya.

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. Integritas digunakan untuk mengukur perilaku Pegawai dalam hal kejujuran, obyektifitas terhadap permasalahan, keberanian dan ketegasan dalam mengambil keputusan dan resiko kerja;

2. Komitmen digunakan untuk mengukur loyalitas Pegawai dalam memberikan kontribusi bagi Organisasi;
3. Kerjasama digunakan untuk mengukur kemampuan kerjasama, berbagi tugas dan peran dengan Pegawai lainnya;
4. Kepemimpinan digunakan untuk mengukur kemampuan Pegawai untuk menjadi pelopor dan penggerak perubahan pola pikir kearah yang lebih baik;
5. Inisiatif Kerja digunakan untuk mengukur kemampuan Pegawai dalam hal memanfaatkan peluang atau menemukan ide yang mungkin akan muncul di masa mendatang;
6. Orientasi Pelayanan digunakan untuk mengukur sikap dan perilaku Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain;
7. Komunikasi merupakan kemampuan untuk menerima dan menyampaikan gagasan/informasi secara jelas, baik secara lisan maupun tertulis, mampu untuk mempengaruhi dan meyakinkan pihak lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi;
8. Pengembangan Diri dan Orang Lain merupakan kemampuan untuk meningkatkan dan menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan diri sendiri maupun orang lain, yang relevan dengan pekerjaan dan pengembangan karir jangka panjang, mampu memberikan saran/bantuan, umpan balik, bimbingan untuk membantu orang lain untuk mengembangkan potensi dirinya;
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. Perekat Bangsa merupakan kemampuan dalam mempromosikan sikap toleransi, keterbukaan, peka terhadap perbedaan individu/kelompok masyarakat, mampu menjaga, mengembangkan dan mewujudkan rasa persatuan dan kesatuan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara Indonesia.

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:

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

2. Hasil penghitungan tersebut kemudian menghasilkan penilaian kinerja Pegawai yang memiliki korelasi dengan jumlah Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja yang diterima Pegawai yang bersangkutan.

3. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja yang diterima oleh Pegawai berdasarkan skor hasil penilaian kinerja pada Triwulan I, Triwulan II dan Triwulan III adalah sebagai berikut:

Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja =
 (skor hasil penilaian kinerja/100) x (225%) x (Besaran persentase TPP berdasarkan Prestasi Kerja) x (Besaran Basic TPP)

4. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja yang dapat diterima oleh Pegawai berdasarkan skor hasil penilaian kinerja pada Triwulan IV adalah sebagai berikut:

Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja =
 (skor hasil penilaian kinerja/100) x (325%) x (Besaran persentase TPP berdasarkan Prestasi Kerja) x (Besaran Basic TPP)

D. KETENTUAN LAIN-LAIN

1. Terhadap Calon Pegawai Negeri Sipil diberikan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja sebesar 50 % (lima puluh persen) dari nilai Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterima.
2. Terhadap Pegawai ASND atau Pegawai Lain pada bulan yang terdapat cuti besar, maka pada bulan tersebut diberikan skor hasil penilaian kinerja sebesar 0 (nol).
3. Terhadap PNSD dan/atau Pegawai Lain yang mengalami mutasi ke SKPD/Unit Kerja lain di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, maka diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai pada jabatan berdasarkan jumlah hari kerja paling banyak yang bersangkutan ditugaskan.
4. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja yang diberikan kepada Pegawai yang bersangkutan sesuai dengan hasil penilaian prestasi kerja di PD/Unit Kerja tempat bertugas yang lama dan di PD/Unit Kerja tempat bertugas yang baru berdasarkan jumlah hari kerja paling banyak yang bersangkutan ditugaskan.
5. Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja yang diberikan kepada Pegawai yang mendapatkan tugas tambahan sebagai pelaksana tugas (Plt) diberikan sesuai dengan ketentuan Peraturan Walikota yang mengatur pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Beban Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Kondisi Kerja.
6. Terhadap PSND yang mengalami mutasi masuk ke Perangkat Daerah/Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah, maka selama 5 (lima) tahun pertama diberikan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja sebesar 50% (lima puluh persen).
7. Pegawai yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya karena diduga melakukan Pelanggaran Disiplin dengan Hukuman Disiplin berat tidak diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan prestasi kerja.

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

WALIKOTA SURABAYA,

ttd

ERI CAHYADI

Salinan sesuai dengan aslinya,
KEPALA BAGIAN
HUKUM DAN KERJASAMA



Sidharta Praditya Revienda Putra, SH.,MH.

Jaksa Madya
NIP. 19780307 200501 1 004