

SALINAN

**PERATURAN WALIKOTA SURABAYA
NOMOR 83 TAHUN 2012**

**TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PEMBERIAN
UANG KINERJA PADA BELANJA LANGSUNG**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SURABAYA,

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam rangka mendukung penganggaran berdasarkan prestasi kerja sesuai ketentuan Pasal 91 ayat (4) dan Pasal 93 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, maka pemberian honorarium kepada Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surabaya perlu dibatasi dan sebagai gantinya guna menunjang kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan perlu memberikan uang kinerja kepada pegawai negeri sipil dengan kriteria lebih jelas dan terukur;
 - b. bahwa agar pemberian uang kinerja sesuai dengan kebijakan penganggaran berdasarkan prestasi kerja, maka perlu mengatur petunjuk teknis pemberian uang kinerja dalam Peraturan Walikota;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung.
- 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 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890);
 3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 47 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4287);

4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 5 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah diubah kedua kali dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 59 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 140 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4578);
8. 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);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Tahun 2011 Nomor 694);
11. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 16 Tahun 2005 tentang Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2005 Nomor 5/D);
12. 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 dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 12 Tahun 2009 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2009 Nomor 12 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 12);
13. 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);
14. 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 PETUNJUK TEKNIS PEMBERIAN UANG KINERJA PADA BELANJA LANGSUNG.****Pasal 1**

- (1) Dengan Peraturan Walikota ini ditetapkan Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (2) Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pedoman bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit kerja dalam memberikan uang kinerja yang dialokasikan pada belanja langsung.
- (3) Petunjuk teknis yang diatur dalam Peraturan Walikota ini tidak berlaku bagi:
 - a. Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Mohammad Soewandhie;
 - b. Rumah Sakit Umum Daerah Bhakti Dharma Husada;
 - c. Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Dinas Kesehatan Kota Surabaya.
- (4) Pengaturan mengenai pemberian uang kinerja kegiatan di Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Mohammad Soewandhie, Rumah Sakit Umum Daerah Bhakti Dharma Husada, dan Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Dinas Kesehatan Kota Surabaya ditetapkan lebih lanjut oleh masing-masing Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bersangkutan.

Pasal 2

- (1) Dengan diberikannya uang kinerja maka pemberian honorarium kepada Pegawai Negeri Sipil dibatasi.
- (2) Honorarium yang masih dapat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil terbatas pada :
 - a. Honorarium Pengadaan Barang/Jasa untuk pekerjaan dengan metode pelelangan umum/seleksi umum antara lain Honorarium Pejabat Pembuat Komitmen, Honorarium Pejabat Pengadaan, Honorarium keanggotaan Kelompok Kerja pada Unit Layanan Pengadaan, Honorarium Pejabat/Panitia Penerima Hasil Pekerjaan;
 - b. Honorarium Pegawai Negeri Sipil yang diperuntukkan bagi tenaga pendidik/guru/kepala sekolah/tenaga kependidikan yang pendanaannya dibiayai dari kegiatan Biaya Operasional Pendidikan Daerah (BOPDA);
 - c. Honorarium Pegawai Negeri Sipil yang duduk dalam keanggotaan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Pemerintah Kota Surabaya.

Pasal 3

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

Pasal 4

Pemberian uang kinerja dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pasal 5

Uang kinerja berdasarkan Peraturan Walikota ini diberikan kepada PNSD terhitung mulai bulan Januari 2013.

Pasal 6

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, maka :

- a. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 86 Tahun 2011 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2011 Nomor 132);
- b. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 23 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 86 Tahun 2011 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2012 Nomor 24);

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 7

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2013.

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

Ditetapkan di Surabaya
pada tanggal 7 Desember 2012

WALIKOTA SURABAYA,

ttd

TRI RISMAHARINI

Diundangkan di

Diundangkan di Surabaya
pada tanggal 7 Desember 2012

SEKRETARIS DAERAH KOTA SURABAYA,

ttd.

SUKAMTO HADI

BERITA DAERAH KOTA SURABAYA TAHUN 2012 NOMOR 84

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum,

MT. Ekawati Rahayu, SH, MH.

Penata Tingkat I

NIP. 19730504 199602 2 001

LAMPIRAN PERATURAN WALIKOTA SURABAYA
NOMOR : 83 TAHUN 2012
TANGGAL : 7 DESEMBER 2012

PETUNJUK TEKNIS PEMBERIAN
UANG KINERJA PADA BELANJA LANGSUNG

BAB I

KETENTUAN UMUM

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah meliputi Badan/Dinas/Inspektorat/Sekretariat Daerah/Sekretariat DPRD/Kantor/Satuan Polisi Pamong Praja/Kecamatan/Kelurahan.
2. Unit Kerja adalah bagian dari Sekretariat Daerah yang melaksanakan satu atau beberapa program.
3. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Surabaya.
4. Tim Koordinasi Penyusunan dan Pengembangan Manajemen Kinerja Terpadu adalah Tim Koordinasi Penyusunan dan Pengembangan Manajemen Kinerja Terpadu sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Walikota Surabaya Nomor 188.45/196/436.1.2/2009.
5. Uang Kinerja adalah sejumlah uang yang diberikan Pegawai Negeri Sipil Daerah sebagai bentuk penghargaan karena telah mencapai suatu kinerja tertentu dalam upaya mendukung pencapaian *output* dan atau *outcome* kegiatan.
6. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.
7. Keluaran (*output*) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.
8. Hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program.

BAB II UANG KINERJA

1. Uang kinerja diberikan secara berkala setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Pegawai Negeri Sipil dan disesuaikan dengan penilaian prestasi kerja Pegawai yang bersangkutan;
2. Penilaian prestasi kerja dalam rangka pemberian uang kinerja kepada Pegawai akan diukur dari 2 (dua) hal yaitu Nilai kinerja individu dan kompetensi dengan bobot sebesar 80 : 20 (delapan puluh dibanding dua puluh) yang penghitungannya dilakukan melalui sistem informasi manajemen kinerja.
3. Rumusan dan tata cara perhitungan adalah sebagai berikut :

A. SASARAN KINERJA INDIVIDU (SKI)

Dalam rangka melakukan penilaian kinerja Pegawai secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sehingga bisa terwujud pembinaan Pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier, maka setiap Pegawai harus mempunyai sasaran kinerja individu mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan dan output suatu pekerjaan yang telah menjadi beban dan tanggung jawabnya.

Sasaran Kinerja Individu (SKI) ditetapkan oleh atasan Pegawai yang bersangkutan dalam rangka mendukung pencapaian Rencana Kerja Tahunan pada SKPD/Unit Kerja.

Sasaran Kinerja Individu (SKI) terdiri dari :

- a. Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD/Unit Kerja, yang disusun oleh :
 1. Asisten Sekretaris Daerah yang membidangi untuk unit kerja;
 2. Inspektur, Kepala Badan/Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja dan Sekretaris DPRD;
 3. Camat dan Kepala Kantor.
- b. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja yang disusun oleh :
 1. Inspektur Pembantu pada Inspektorat yang merupakan penjabaran dari Indikator Kinerja Utama (IKU) Inspektur;
 2. Sekretaris pada Inspektorat/Badan/Dinas/Kecamatan yang merupakan penjabaran dari Indikator Kinerja Utama (IKU) Inspektur, Kepala Badan/Dinas atau Camat;
 3. Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah/Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah/Satuan Polisi Pamong Praja yang merupakan penjabaran dari Indikator Kinerja Utama (IKU) Asisten Sekretaris Daerah/Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah/Kepala Satuan Polisi Pamong Praja;
 4. Kepala Bidang pada Badan/Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja yang merupakan penjabaran dari Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala Badan/Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja;

5. Kepala Seksi pada Kantor/Kecamatan yang merupakan penjabaran dari Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala Kantor/Camat dan sekaligus berfungsi sebagai Indikator Kinerja Teknis (IKT);
 6. Kepala Sub Bagian pada Kantor yang merupakan penjabaran dari Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Kepala Kantor dan sekaligus berfungsi sebagai Indikator Kinerja Teknis (IKT);
 7. Lurah yang merupakan penjabaran dari Indikator Kinerja Utama (IKU) Camat;
 8. Kepala Unit Pelaksana Teknis Badan/Unit Pelaksana Teknis Dinas yang merupakan penjabaran dari Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala Badan/Dinas.
- c. Indikator Kinerja Teknis (IKT) Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja yang disusun oleh :
1. Kepala Sub Bidang pada Badan yang merupakan penjabaran dari Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Kepala Bidang pada Badan;
 2. Kepala Sub Bagian pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah/Badan/Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja/Kecamatan/Inspektorat/Sekretariat Daerah/Unit Pelaksana Teknis Badan/Unit Pelaksana Teknis Dinas yang merupakan penjabaran dari Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah/Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah/Satuan Polisi Pamong Praja, Sekretaris Inspektorat/Badan/Dinas/Kecamatan atau Kepala Unit Pelaksana Teknis Badan/Unit Pelaksana Teknis Dinas;
 3. Kepala Seksi pada Inspektorat/Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja/Kelurahan yang merupakan penjabaran dari Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Inspektur Pembantu, Kepala Bidang pada Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja atau Lurah;
 4. Sekretaris pada Kelurahan yang merupakan penjabaran dari Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Lurah.
- d. Indikator Kinerja Staf (IKS) Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja yang disusun oleh Pegawai di bawah Pejabat Eselon IV merupakan pelaksanaan dari Indikator Kinerja Teknis (IKT) sesuai dengan jabatan non manajerial.

B. NILAI KINERJA INDIVIDU (NKI)

Berdasarkan sasaran kinerja individu yang telah ditetapkan maka setiap Pegawai dinilai capaian kinerjanya yang meliputi 2 (dua) aspek penilaian yaitu:

1. Nilai Kinerja Individu (NKI) Proses;

Melalui Penilaian Kinerja Individu Proses, selanjutnya masing-masing Pegawai secara rutin dan berkelanjutan wajib mengisikan rincian aktivitas yang dilakukan dalam rangka mencapai sasaran/target kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Pengisian rincian aktivitas tersebut diatas dilakukan oleh setiap Pegawai melalui sistem informasi manajemen kinerja paling lambat 15 (lima belas) hari dari tanggal rincian aktivitas yang di masukkan. Apabila lebih dari 15 (lima belas) hari maka pengisian rincian aktivitas tidak akan bisa diproses oleh sistem informasi manajemen kinerja.

Setiap rincian aktivitas mencerminkan bobot pekerjaan atau beban kerja masing-masing Pegawai dan/atau mencerminkan bobot pekerjaan tim/kelompok kerja/panitia dimana Pegawai tersebut bergabung untuk mewujudkan target-target kegiatan yang telah ditetapkan oleh SKPD/unit kerjanya. Rincian aktivitas memberikan informasi berupa nama rincian aktivitas, satuan keluaran rincian aktivitas dan norma waktu penyelesaian rincian aktivitas tersebut. Daftar rincian aktivitas yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya dan besarnya bobot masing-masing adalah sebagaimana tercantum dalam sistem informasi manajemen kinerja.

Rincian aktivitas disusun oleh Tim Koordinasi Penyusunan dan Pengembangan Manajemen Kinerja Terpadu bersama SKPD/Unit Kerja yang hasilnya ditampilkan dalam Sistem Informasi Manajemen Kinerja.

Perhitungan Nilai Kinerja Individu (NKI) Proses dihitung dengan rumusan :

$$\text{NKI Proses} = (0,45 \times \text{nilai aspek kualitas}) + (0,3 \times \text{nilai aspek kuantitas}) + (0,1 \times \text{nilai aspek efektifitas waktu}) + (0,15 \times \text{nilai aspek efisiensi biaya})$$

1) Aspek Kualitas

Aspek kualitas dihitung dari rata-rata progres penyelesaian kegiatan/pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Pegawai yang terlibat sebagai anggota tim/kelompok kerja/panitia kegiatan.

Adapun perhitungannya menggunakan rumusan sebagai berikut :

Tingkat serapan kegiatan = $100 \times \text{jumlah perbandingan antara realisasi anggaran kegiatan dengan rencana anggaran kegiatan}$

Aspek Kualitas = Perbandingan antara tingkat serapan kegiatan (kegiatan dimana Pegawai terlibat) dengan jumlah kegiatan yang melibatkan Pegawai tersebut.

2) Aspek Kuantitas

Aspek kuantitas dihitung dari proporsi beban pekerjaan masing-masing Pegawai yang menjadi anggota tim/kelompok kerja/panitia kegiatan dalam mencapai target output kegiatan/pekerjaan yang dimaksud, dengan membandingkan beban pekerjaan terhadap norma waktu pada rincian aktivitas.

Adapun perhitungannya menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$\text{Beban ideal Pegawai per bulan} = \text{Jam kerja efektif dalam 1 hari kerja} \times 60 \text{ menit} \times \text{hari kerja dalam 1 bulan}$$

Keterangan :

Jam kerja efektif dalam 1 hari kerja adalah 6,375 jam dikarenakan adanya faktor allowance 25% (berdasarkan pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 140/PMK.01/2006 tanggal 29 Desember 2006 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja)

Nilai Aspek Kuantitas = $100 \times \text{perbandingan antara total capaian aktivitas dengan beban ideal Pegawai perbulan.}$

3) Aspek Efektifitas Waktu

Aspek efektifitas waktu dihitung dari perbandingan jadwal waktu penyelesaian tugas terkait target kegiatan/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dibanding dengan jadwal penyelesaian yang ditetapkan pada perencanaan di awal tahun.

Adapun perhitungannya menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$\text{Nilai Efektifitas Waktu} = 100 \times \left(1 + \frac{mt - mc}{22 \times (mt - m0 + 1)} \right)$$

Keterangan :

mt = bulan rencana selesai

m0 = bulan rencana mulai

mc = bulan selesai pekerjaan dengan asumsi interval $\pm 0,5$ dari nilai akhir efektifitas waktu

4) Aspek Efisiensi Biaya

Aspek efisiensi Biaya dihitung dari adanya efisiensi penggunaan biaya kegiatan/pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Pegawai yang dibandingkan dengan plafon alokasi yang ditetapkan pada perencanaan di awal tahun.

Adapun perhitungannya menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$\text{Nilai Efisiensi Biaya} = 100 \times \left(\frac{\sum \left(1 - \frac{(\text{Nilai kontrak PL} + \text{lelang})}{(\text{Nilai HPS PL} + \text{lelang})} \right)}{n \text{ kegiatan yang bersangkutan}} \right)$$

Nilai efisiensi biaya dicerminkan sebagai berikut:

- Nilai Efisiensi Biaya = 0 → 0
- 0 < Nilai Efisiensi Biaya ≤ 10 → 20
- 10 < Nilai Efisiensi Biaya ≤ 20 → 40
- 20 < Nilai Efisiensi Biaya ≤ 30 → 60
- 30 < Nilai Efisiensi Biaya ≤ 40 → 80
- Nilai Efisiensi Biaya > 40 → 100

2. Nilai Kinerja Individu (NKI) Hasil.

Nilai Kinerja Individu (NKI) Hasil merupakan perbandingan antara capaian Indikator Kinerja dengan target.

Penghitungan Nilai Kinerja Individu (NKI) untuk triwulan I, triwulan II dan triwulan III memperhatikan aspek Nilai Kinerja Individu-Proses dengan rumusan sebagai berikut :

NKI = NKI Proses

Sedangkan penghitungan Nilai Kinerja Individu (NKI) untuk triwulan IV dilaksanakan dengan memperhatikan perpaduan aspek Nilai Kinerja Individu-Proses dan aspek nilai kinerja individu-Hasil dengan rumusan sebagai berikut :

NKI Total = Nilai rata-rata yang diambil dari hasil penjumlahan NKI Hasil dan NKI Proses

C. KOMPETENSI

Penilaian atas kompetensi 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 :

- a) Integritas, mengandung arti bahwa Pegawai bersikap, berperilaku dan bertindak jujur terhadap diri sendiri dan lingkungan, obyektif terhadap permasalahan, konsisten dalam bersikap dan bertindak, berani dan tegas dalam mengambil keputusan dan resiko kerja, serta amanah;
- b) Komitmen terhadap visi dan misi organisasi mengandung arti bahwa Pegawai memiliki loyalitas dalam memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi;
- c) Disiplin dan bertanggung jawab mengandung arti setiap Pegawai dalam melaksanakan tugas wajib mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan;
- d) Kerjasama, mengandung arti bahwa Pegawai mampu berbagi tugas dan peran dengan seimbang dengan Pegawai lainnya dalam mewujudkan visi dan misi SKPD/Unit kerja;
- e) Kepemimpinan, mengandung arti bahwa setiap Pegawai berani menjadi pelopor dan penggerak perubahan pola pikir ke arah yang lebih baik;
- f) Kreativitas mengandung arti bahwa Pegawai kaya akan gagasan/ide baru dalam mengembangkan pola kerja ke arah yang lebih baik, cepat, dan efisien dan selalu meningkatkan kemampuan dalam metode pengelolaan kegiatan di lingkup SKPD, Unit kerja dan Pemerintah Daerah.
- g) Inisiatif, mengandung arti kemampuan melakukan sesuatu untuk memanfaatkan peluang atau menemukan ide yang mungkin akan muncul di masa mendatang.
- h) Motivasi berprestasi, terdiri dari tiga dimensi yaitu orientasi terhadap pekerjaan, penguasaan dan juga daya saing dari individu tersebut.

D. PENILAIAN TOTAL

1. Setelah Sasaran Kinerja Individu (SKI) ditetapkan dan Pegawai yang bersangkutan telah memulai melakukan aktivitas yang mendukung sasaran kinerja individunya sesuai kompetensinya masing-masing, maka secara berkala kinerja Pegawai tersebut dapat dihitung. 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 kompetensi yang dimiliki oleh setiap Pegawai yang bersangkutan dikalikan dengan 0,2 atau dirumuskan sebagai berikut :

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

2. Hasil penghitungan tersebut kemudian menghasilkan penilaian prestasi kerja Pegawai yang memiliki korelasi dengan jumlah uang kinerja yang diterima Pegawai yang bersangkutan.
3. Uang kinerja yang dapat diterima oleh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan skor hasil penilaian kinerja pada triwulan I, Triwulan II, dan Triwulan III adalah sebagai berikut :
 - a. $\text{Uang kinerja} = (\text{skor hasil penilaian kinerja}/100) \times (200\% \text{ dari jumlah tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja Pegawai yang seharusnya diterima oleh Pegawai yang bersangkutan setiap bulannya});$
 - b. Apabila skor hasil penilaian kinerja dibawah 50, maka tidak memperoleh uang kinerja.
4. Uang kinerja yang dapat diterima oleh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan skor hasil penilaian kinerja pada Triwulan IV adalah sebagai berikut :
 - a. $\text{Uang kinerja} = (\text{skor hasil penilaian kinerja}/100) \times (300\% \text{ dari jumlah tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja Pegawai yang seharusnya diterima oleh Pegawai yang bersangkutan setiap bulannya});$
 - b. Apabila skor hasil penilaian kinerja dibawah 50, maka tidak memperoleh uang kinerja.

E. KETENTUAN LAIN-LAIN

- 1) Terhadap PNS yang mengalami mutasi/promosi jabatan maka penilaian prestasi Pegawai yang bersangkutan pada satu periode tertentu didasarkan pada penilaian Pegawai yang bersangkutan di tempat bertugas yang lama dan ditempat bertugas yang baru.
 Penilaian prestasi kerja Pegawai di SKPD/Unit Kerja tempat bertugas yang lama dan di SKPD/Unit Kerja tempat bertugas yang baru didasarkan atas prosentase waktu bertugas.
 Uang kinerja yang diberikan kepada Pegawai yang bersangkutan sesuai dengan hasil penilaian prestasi kerja di SKPD/Unit Kerja tempat bertugas yang lama dan di SKPD/Unit Kerja tempat bertugas yang baru sesuai prosentase waktu bertugas.
- 2) Untuk penyerapan uang kinerja pada triwulan ke IV proses rekapitulasi kinerja maksimal sampai tanggal 25 Desember.
- 3) Kepala SKPD/Unit Kerja melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pemberian uang kinerja di SKPD/Unit Kerja masing-masing.

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum,

MT. Ekawati Rahayu, SH, MH.
 Penata Tingkat I
 NIP. 19730504 199602 2 001

WALIKOTA SURABAYA,

ttd

TRI RISMAHARINI