



SALINAN

GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
PERATURAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
NOMOR 48 TAHUN 2015
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintah yang memiliki kinerja dan dedikasi tinggi, diperlukan adanya tambahan penghasilan yang dapat mendorong prestasi kerja, produktifitas dan kesejahteraan pegawai;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 39 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang telah beberapa kali dirubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya;
- c. bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta telah diatur dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 22 Tahun 2012 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37.1 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 22 Tahun 2012 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai dipandang tidak sesuai lagi dengan perkembangan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Tambahan Penghasilan Pegawai;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat 6 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;

2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 3), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1955 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 3 jo. Nomor 19 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 827);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 170, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5339);
4. 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);
5. 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 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1950 tentang Berlakunya Undang-Undang Nomor 2, 3, 10 dan 11 Tahun 1950 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 58);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3093);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);

10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
12. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2009 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Guru Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
14. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
15. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2007 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2007 Nomor 4), sebagaimana diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 11 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2007 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2008 Nomor 11);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

1. Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan bobot pegawai, disiplin dan penilaian Sasaran Kerja Pegawai melalui penilaian kinerja instansi,

kinerja Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dan kinerja Subbid/Subbag/Seksi.

2. Kinerja Instansi, Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dan kinerja Subbid/Subbag/Seksi adalah unjuk kerja instansi, Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dan kinerja Subbid/Subbag/Seksi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsinya yang penilaiannya dilaksanakan per triwulan dengan ukuran-ukuran yang sudah ditetapkan.
3. Bobot pegawai adalah penetapan proporsi pegawai berdasarkan tingkat eselon untuk jabatan struktural dan golongan ruang untuk jabatan fungsional umum serta fungsional tertentu sebagai bagian dari total pegawai Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan mempertimbangkan unsur-unsur klasifikasi jabatan, kompleksitas pelaksanaan kerja, dampak pelaksanaan tugas, resiko, dan tanggung jawab.
4. Bobot instansi adalah proporsi jumlah dan komposisi eselon dan/ atau golongan ruang pegawai di instansi terhadap bobot pegawai seluruh instansi Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Nilai Tetap Tambahan Penghasilan adalah nilai dasar sebagai konstanta yang merupakan besaran nominal tambahan penghasilan maksimal yang ditetapkan untuk bobot pegawai 1 (terendah).
6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi pemerintah.
7. Instansi adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
8. Instansi tertentu adalah instansi yang dinilai khusus dengan mempertimbangkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan pertimbangan obyektif lainnya.
9. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta serta Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
10. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
11. Tambahan penghasilan berdasar tempat bertugas adalah tambahan penghasilan bagi pegawai yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari berada pada tempat kerja yang mempunyai kesulitan dalam hal transportasi, sarana kesehatan, pendidikan dan hiburan, dan daerah terpencil.
12. Tambahan penghasilan berdasar kondisi kerja adalah tambahan penghasilan bagi pegawai yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dihadapkan dengan lingkungan kerja yang memiliki resiko bahaya baik fisik maupun mental.

13. Tambahan penghasilan berdasar kelangkaan profesi adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang dalam mengemban tugas memiliki ketrampilan khusus dan langka, pendidikan khusus, dan sertifikat dalam melaksanakan tugas.
14. Mutasi adalah pemindahan dan pengangkatan pegawai dalam pangkat dan jabatan-jabatan tertentu, yang didasarkan atas prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang telah ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat-syarat lainnya.
15. Tim Teknis adalah tim yang ditetapkan oleh Sekretaris Daerah yang terdiri dari unsur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset, Badan Kepegawaian Daerah, serta Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah.
16. Tim instansi adalah tim yang ditetapkan oleh kepala instansi yang terdiri dari unsur kepala Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dan Kepala Subbid/Subbag/Seksi.
17. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai. SKP disusun berdasarkan uraian tugas jabatan yang dicapai per periode tahunan dan triwulanan.
18. Penilaian SKP adalah penilaian yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap SKP.
19. Kegiatan tugas jabatan adalah tugas pekerjaan yang wajib dilakukan dalam rangka pelaksanaan fungsi jabatan.
20. Target adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan Kegiatan tugas jabatan berdasarkan uraian tugas jabatan.
21. Target Kuantitas adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja atau frekuensi yang dicapai dengan mempertimbangkan analisis beban kerja.
22. Target kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.
23. Target waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.
24. Target biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.
25. Tugas tambahan adalah tugas lain atau tugas-tugas yang ada hubungannya dengan tugas jabatan yang bersangkutan dan tidak ada dalam SKP yang ditetapkan, serta tidak dapat direncanakan pada awal tahun.
26. Kreativitas adalah kemampuan PNS untuk menciptakan sesuatu gagasan/metode pekerjaan yang bermanfaat bagi unit kerja, organisasi atau negara.
27. Pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural eselon V atau pejabat lain yang ditentukan.

28. Atasan Pejabat Penilai adalah atasan langsung dari Pejabat Penilai atau Pejabat lain yang ditentukan.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Tambahan Penghasilan Pegawai dimaksudkan untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.
- (2) Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

BAB III PENENTUAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Pasal 3

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai besarnya ditentukan dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja instansi, Bidang / Bagian / Sekretariat /Unit Pelaksana Teknis dan Subbid/Subbag/Seksi per triwulan berdasarkan :

- a. Bobot pegawai;
- b. Disiplin pegawai;
- c. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

BAB IV BOBOT

Bagian Kesatu Bobot Pegawai

Pasal 4

- (1) Penetapan bobot pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dengan mempertimbangkan unsur-unsur klasifikasi jabatan, kompleksitas pelaksanaan kerja, dampak pelaksanaan tugas, resiko dan tanggung jawab.
- (2) Unsur-unsur Klasifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. kemampuan kepemimpinan;
 - b. pemikiran yang luas dan mendalam (komprehensif);
 - c. pemikiran yang kompleks;
 - d. kemampuan manajerial;
 - e. pengawasan (supervisi);
 - f. keahlian teknis;

- g. keterampilan teknis;
 - h. pemikiran yang sederhana;
 - i. pekerjaan berulang-ulang (rutin) dan administratif; dan
 - j. kekuatan fisik.
- (3) Penetapan bobot pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I huruf A, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Bagian Kedua
Bobot Instansi

Pasal 5

- (1) Bobot instansi dihitung dari jumlah dan komposisi pejabat eselon dan/atau golongan pegawai di instansi pada tanggal 5 (lima) bulan terakhir per triwulan dikalikan dengan bobot masing-masing pegawai.
- (2) Instansi tertentu diberikan bobot yang berbeda dengan mempertimbangkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan pertimbangan obyektif lainnya.
- (3) Instansi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. Sekretariat Dewan dinilai memiliki beban kerja yang lebih tinggi;
 - b. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset dinilai memiliki beban kerja yang lebih tinggi;
 - c. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dinilai memiliki beban kerja yang lebih tinggi;
 - d. Biro Umum dan Protokol dinilai memiliki beban kerja yang lebih tinggi;
 - e. Biro Hukum dinilai memiliki beban kerja yang lebih tinggi;
 - f. Pelabuhan Perikanan Pantai dinilai berdasar tempat bertugas;
 - g. Rumah Sakit Paru Respira dinilai berdasar kondisi kerja;
 - h. Balai Laboratorium Kesehatan dinilai berdasar kondisi kerja;
 - i. Satuan Polisi Pamong Praja dinilai berdasar dengan kondisi kerja;
 - j. Dinas Kehutanan dan Perkebunan dinilai berdasar kondisi kerja; dan
 - k. Inspektorat dinilai berdasar kondisi kerja.
- (4) Pegawai di instansi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan tambahan bobot yang berbeda dengan pegawai pada jabatan atau golongan yang sama, kecuali:
 - a. Dinas Kehutanan dan Perkebunan hanya untuk Pejabat Fungsional Tertentu Polisi Kehutanan.
 - b. Inspektorat untuk Pejabat Struktural (Inspektur Pembantu), Fungsional Tertentu Auditor dan Pengawas Penyelenggaraan

Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD) diberikan tambahan bobot karena kondisi kerja dan kelangkaan profesi.

- (5) Tambahan Bobot Pegawai Pada Instansi Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I huruf B, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB V PENILAIAN DISIPLIN DAN SASARAN KERJA PEGAWAI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan melalui penilaian disiplin pegawai dan Sasaran Kerja Pegawai dengan bobot penilaian disiplin pegawai 25% dan Sasaran Kerja Pegawai 75%.

Bagian Kedua Disiplin Pegawai

Pasal 7

- (1) Disiplin Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b dinilai berdasarkan Kriteria/ Subkriteria Penilaian Disiplin Pegawai sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf C, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (2) Penilaian kedisiplinan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan sarana pendukung mesin presensi elektronik.
- (3) Pengelola Kepegawaian mengolah/menginput data ketidakhadiran karena tugas dinas/izin meninggalkan tugas dengan dukungan administrasi.
- (4) Surat Keterangan Tidak Presensi karena tugas dinas menggunakan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf D, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (5) Penilaian kedisiplinan pegawai berkaitan dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai pada bulan Desember diperhitungkan dengan rata-rata presensi bulan Oktober dan November.

Bagian Ketiga Sasaran Kerja Pegawai

Pasal 8

- (1) SKP memuat kegiatan tugas jabatan/uraian tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian. Formulir SKP dibuat menurut contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf E, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

- (2) SKP ini disusun dengan periode tahunan dan triwulanan.
- (3) Penilaian SKP dilaksanakan per triwulan sebagai dasar penghitungan tambahan Penghasilan pegawai perbulan.
- (4) Penilaian SKP dilaksanakan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target pada setiap kegiatan tugas jabatan/uraian kegiatan yang telah ditetapkan berdasarkan 4 (empat) aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan untuk PA/KPA ditambah target biaya. Formulir Penilaian SKP dibuat menurut contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf F yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (5) Cara penghitungan Penilaian Prestasi kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Penilaian SKP untuk triwulan IV dinilai sampai dengan bulan Nopember.
- (7) Penilaian SKP bulan Desember dipertimbangkan dalam penilaian SKP triwulan pertama tahun berikutnya.
- (8) Rekapitulasi Hasil Penilaian SKP per triwulan, dan rekapitulasi disiplin per bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disahkan kepala instansi.
- (9) Rekapitulasi Hasil Penilaian Disiplin dan SKP menggunakan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf G yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB VI PENILAIAN KINERJA INSTANSI

Pasal 9

- (1) Penilaian kinerja instansi dilaksanakan oleh Tim Teknis yang terdiri unsur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset, Badan Kepegawaian Daerah, serta Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah.
- (2) Kinerja instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai berdasarkan kriteria sebagai berikut:
 - a. perencanaan, dan pengendalian program/kegiatan dilengkapi dengan instrumen penilaian dari BAPPEDA;
 - b. pengawasan dilengkapi instrumen penilaian dari inspektorat;
 - c. pengelolaan anggaran dilengkapi instrumen penilaian dari DPPKA;
 - d. pengelolaan sumberdaya manusia dilengkapi instrumen penilaian dari BKD;

- a. pengelolaan barang
dilengkapi instrumen penilaian dari DPPKA; dan
 - e. pengelolaan arsip
dilengkapi instrumen penilaian dari BPAD.
- (3) Kriteria kinerja instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibagi ke dalam Subkriteria, Indikator Penilaian, Bobot dan Nilai Kinerja Instansi sebagaimana tercantum dalam Lampiran II huruf A yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 10

- (1) Klasifikasi instansi berdasarkan anggaran yang dikelola adalah sebagai berikut :
- a. Instansi dengan jumlah anggaran lebih dari 50 milyar dengan klasifikasi A;
 - b. Instansi dengan jumlah anggaran 15 sampai dengan 50 milyar dengan klasifikasi B;
 - c. Instansi dengan jumlah anggaran kurang dari 15 milyar dengan klasifikasi C.
- (2) Penilaian kinerja instansi pada kriteria pengendalian pelaksanaan program/kegiatan mempertimbangkan klasifikasi instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan berdasarkan kecukupan jumlah sumber daya manusia serta kesesuaian pelaksanaan program/kegiatan (fisik dan keuangan) dengan Rencana Operasional Pelaksanaan Kegiatan (ROPK) sebagaimana tercantum dalam Lampiran II huruf A lembar ke-2 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 11

- (1) Hasil penilaian kinerja instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 diklasifikasikan menjadi 5 peringkat kinerja sebagai berikut :
- a. Peringkat 1 apabila kinerja instansi sangat baik, dengan nilai lebih besar dari 900;
 - b. Peringkat 2 apabila kinerja instansi baik, dengan interval nilai 851 sampai dengan 900;
 - c. Peringkat 3 apabila kinerja instansi cukup, dengan interval nilai 801 sampai dengan 850;
 - d. Peringkat 4 apabila kinerja instansi kurang, dengan interval nilai 751 sampai dengan 800;
 - e. Peringkat 5 apabila kinerja instansi sangat kurang, dengan nilai kurang dari 750.
- (2) Persentase penerimaan Tambahan Penghasilan berdasarkan penilaian kinerja instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut :
- a. Peringkat 1 dengan penerimaan 100%;

- b. Peringkat 2 dengan penerimaan 95%;
 - c. Peringkat 3 dengan penerimaan 90%.
 - d. Peringkat 4 dengan penerimaan 85%.
 - e. Peringkat 5 dengan penerimaan 80%.
- (3) Instansi dengan hasil penilaian kinerja peringkat 1(satu) diberikan penghargaan dari sisa penerimaan tambahan penghasilan berdasarkan penilaian kinerja instansi peringkat 2,3,4 dan 5 maksimal 20% dari nilai tetap.

Pasal 12

- (1) Penilaian kinerja instansi dilakukan secara transparan dan akuntabel.
- (2) Penilaian Kinerja instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) dilaksanakan triwulanan dengan data bulanan/triwulanan/tahunan sebagai dasar penetapan besarnya tambahan penghasilan instansi.
- (3) Kinerja instansi pada triwulan IV dinilai sampai dengan bulan November.
- (4) Penilaian kinerja instansi bulan terakhir triwulan IV dipertimbangkan dalam penilaian kinerja triwulan pertama tahun berikutnya.
- (5) Rekapitulasi hasil penilaian kinerja instansi diusulkan oleh Tim Teknis untuk ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah atas nama Gubernur.
- (6) Hasil Penilaian Kinerja Instansi secara umum menggunakan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran II huruf B, dengan penyesuaian bobot pegawai sesuai Lampiran I huruf B untuk instansi tertentu, disampaikan kepada instansi oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah.

BAB VII

PENILAIAN KINERJA BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UNIT PELAKSANA TEKNIS

Pasal 13

- (1) Penilaian kinerja Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dilaksanakan pada Instansi dengan hasil penilaian kinerja peringkat 1 dan 2.
- (2) Penilaian kinerja Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dilaksanakan oleh tim instansi.
- (3) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disahkan kepala instansi.
- (4) Tim instansi melaksanakan penilaian kinerja Bidang / Bagian / Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis tiap triwulan berdasar kesesuaian realisasi program/kegiatan (fisik dan keuangan) dengan ROPK.

- (5) Hasil penilaian kinerja Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diklasifikasikan menjadi 2 peringkat sebagai berikut:
 - a. peringkat 1 (satu) apabila tingkat kesesuaian realisasi program/kegiatan (fisik dan keuangan) dengan ROPK 90% sampai dengan 100% dengan tambahan penghasilan 100%;
 - b. peringkat 2 (dua) apabila tingkat kesesuaian realisasi program/kegiatan (fisik dan keuangan) dengan ROPK dibawah 90% dengan tambahan penghasilan 90%.
- (6) Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dengan hasil penilaian kinerja peringkat 1 (satu) pada instansi peringkat 2, 3, 4 dan 5 diberikan tambahan berupa sisa penerimaan dari Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis peringkat 2 (dua) maksimal 20% dari nilai tetap dan sisanya disetor ke Kas Daerah.
- (7) Penentuan Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis bagi Pejabat Fungsional Tertentu ditetapkan oleh Kepala Instansi.
- (8) Apabila dalam instansi terdapat Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dengan kinerja peringkat 2 (dua) maka kinerja Kepala Instansi merupakan rerata kinerja Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis.
- (9) Format penilaian kinerja Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis sebagaimana tercantum dalam Lampiran II huruf C. yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB VIII PENILAIAN KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI

Pasal 14

- (1) Penilaian kinerja Subbid/Subbag/Seksi dilaksanakan pada Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dengan hasil penilaian kinerja peringkat 2 dan 3.
- (2) Penilaian kinerja Subbid/Subbag/Seksi dilaksanakan oleh tim instansi.
- (3) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disahkan oleh kepala instansi.
- (4) Tim instansi melaksanakan penilaian kinerja Subbid/Subbag/Seksi tiap triwulan berdasar kesesuaian realisasi program/kegiatan (fisik dan keuangan) dengan ROPK.
- (5) Hasil penilaian kinerja Subbid/Subbag/Seksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diklasifikasikan menjadi 2 peringkat sebagai berikut:
 - a. peringkat 1 (satu) apabila tingkat kesesuaian realisasi program/kegiatan (fisik dan keuangan) dengan ROPK 90% sampai dengan 100% dengan tambahan penghasilan 100%.

- b. peringkat 2 (dua) apabila tingkat kesesuaian realisasi program/kegiatan (fisik dan keuangan) dengan ROPK dibawah 90% dengan tambahan penghasilan 90%.
- (6) Subbid/Subbag/Seksi dengan hasil penilaian kinerja peringkat 1(satu) pada instansi peringkat 2,3,4 dan 5 diberikan tambahan berupa sisa penerimaan dari Subbid/Subbag/Seksi peringkat 2 maksimal 20% dari nilai tetap dan didistribusikan kepada semua pegawai secara proporsional sesuai bobot pegawai.
- (7) Apabila dalam Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis terdapat Subbid/Subbag/Seksi dengan kinerja peringkat 2 dan 3 maka kinerja Kepala Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dinilai sama dengan kinerja Subbid/Subbag/Seksi sesuai dengan peringkatnya.
- (8) Format penilaian kinerja Subbid/Subbag/Seksi sebagaimana tercantum dalam Lampiran II huruf D, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB IX PEROLEHAN

Bagian Kesatu Perolehan Instansi

Pasal 15

- (1) Tambahan Penghasilan Pegawai diserahkan per triwulan.
- (2) Perolehan Tambahan Penghasilan Instansi Peringkat 1 (satu) dihitung dari perkalian antara Nilai Tetap Tambahan Penghasilan dengan Bobot Instansi dan Prosentase Penerimaan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Penilaian Kinerja Instansi ditambah Sisa Penerimaan TP Berdasarkan Penilaian Kinerja Instansi Peringkat 2,3,4,dan 5 dengan rumus :

$$\text{TPI} = \frac{\text{Nilai Tetap TP} \times \text{BI} \times \text{Prosentase Penerimaan TP Berdasarkan Penilaian Kinerja Instansi} + \text{Sisa Penerimaan TP Berdasarkan Penilaian Kinerja Instansi Peringkat 2,3,4, dan 5}}{\text{Bobot Instansi}}$$

Keterangan:

TPI = Tambahan Penghasilan Instansi

TP = Tambahan Penghasilan

BI = Bobot Instansi

- (3) Perolehan Tambahan Penghasilan Instansi Peringkat 2, 3, 4, dan 5 dihitung dari perkalian antara Nilai Tetap Tambahan Penghasilan dengan Bobot Instansi dan Prosentase Penerimaan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Penilaian Kinerja Instansi dengan rumus :

$$\text{TPI} = \frac{\text{Nilai Tetap TP} \times \text{BI} \times \text{Prosentase Penerimaan TP Berdasarkan Penilaian Kinerja Instansi}}{\text{Bobot Instansi}}$$

Keterangan:

TPI = Tambahan Penghasilan Instansi

TP = Tambahan Penghasilan

BI = Bobot Instansi

- (4) Besaran perolehan tambahan penghasilan instansi ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah atas nama Gubernur dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran II huruf E, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Bagian Kedua

Perolehan Bidang/Bagian/Sekretariat/ Unit Pelaksana Teknis/ Subbid/Subbag/Seksi

Pasal 16

- (1) Nilai tetap tambahan penghasilan bagi pegawai dengan kinerja Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis peringkat 1 (satu) dan 2 (dua) serta kinerja Subbid/Subbag/Seksi peringkat 1 (satu) dan 2 (dua) ditetapkan oleh Kepala Instansi.
- (2) Besaran perolehan tambahan penghasilan Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dan Subbid/Subbag/Seksi disahkan oleh kepala instansi, dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran II huruf F dan huruf G, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Bagian Ketiga

Perolehan Pegawai

Pasal 17

- (1) Perolehan tambahan penghasilan pegawai bagi instansi dengan kinerja peringkat 1 (satu) adalah nilai tetap dikalikan bobot pegawai dikalikan prosentase nilai disiplin dan nilai prestasi kerja dengan rumus:

$$TPP = \text{Nilai Tetap TP} \times \text{Bobot Pegawai} \times [(\text{Nilai Disiplin} + \text{Nilai Prestasi kerja}) \times 100\%]$$

Keterangan:

TPP = Tambahan Penghasilan Pegawai

TP = Tambahan Penghasilan

- (2) Perolehan Tambahan Penghasilan Pegawai bagi instansi dengan kinerja peringkat 2, 3, 4, dan 5 adalah nilai tetap dikalikan bobot pegawai dikalikan kinerja instansi dikalikan kinerja Bidang/Bagian/Sekretariat/ Unit Pelaksana Teknis dikalikan nilai Subbid/Subbag/Seksi dikalikan prosentase nilai disiplin dan nilai prestasi kerja dengan rumus:

TPP = Nilai Tetap TP x Bobot Pegawai x Kinerja instansi x Kinerja Bidang/Bagian/ Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis x Kinerja Subbid/Subbag/Seksi x [(Nilai Disiplin+Nilai Prestasi kerja) x 100%]

Keterangan:

TPP = Tambahan Penghasilan Pegawai

TP = Tambahan Penghasilan

- (3) Format penghitungan tambahan penghasilan pegawai bagi instansi dengan kinerja peringkat 1 (satu), sebagaimana tercantum dalam Lampiran II huruf H, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (4) Format penghitungan tambahan penghasilan pegawai bagi instansi dengan kinerja peringkat 2,3,4, dan 5 sebagaimana tercantum dalam Lampiran II huruf I, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (5) Format penghitungan tambahan penghasilan pegawai per triwulan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II huruf J, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB X PENGHENTIAN TAMBAHAN PENGHASILAN

Pasal 18

Tambahan Penghasilan Pegawai dihentikan apabila:

- a. menjalani cuti di luar tanggungan Negara;
- b. menjalankan tugas belajar;
- c. menjalani bebas tugas;
- d. dibebaskan sementara dari Jabatan organik karena diangkat menjadi Kepala Desa/ Perangkat Desa;
- e. menjalani pemberhentian sementara PNS karena penahanan yang berwajib;
- f. berstatus sebagai tenaga titipan di luar instansi Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta; dan
- g. menjalankan diklat lebih dari 6 bulan, pemberhentian dimulai pada bulan ke 7 (tujuh).

BAB XI PELAPORAN

Pasal 19

- (1) Instansi wajib menyusun laporan setiap triwulan terhadap penilaian kinerja Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dan Subbid/Subbag/Seksi serta penilaian disiplin dan SKP.

- (2) Instansi wajib menyampaikan laporan realisasi penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai setiap triwulan kepada Badan Kepegawaian Daerah selaku sekretariat tim teknis penilaian kinerja instansi.
- (3) Tim teknis wajib melaksanakan evaluasi, menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan penilaian kinerja dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai setiap semester dan laporan tahunan kepada Gubernur yang dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

BAB XII KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 20

- (1) Gubernur, Wakil Gubernur, Fungsional Tertentu Guru, Pegawai Badan Layanan Umum Daerah dengan status Penuh, tidak mendapatkan Tambahan Penghasilan sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur ini.
- (2) Mutasi antar instansi dan mutasi karena promosi jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, tambahan penghasilan pada triwulan berjalan diberikan di instansi lama dengan bobot sesuai klasifikasi pegawai yang lama dan mempertimbangkan nilai disiplin dan prestasi kerja pegawai pada instansi lama dan baru.
- (3) PNS/CPNS Daerah yang dipekerjakan atau diperbantukan di instansi luar Pemda DIY sepanjang belum menerima remunerasi diberikan TPP dengan prosentase penerimaan sesuai kinerja instansi peringkat terbawah.
- (4) PNS/CPNS titipan dari luar instansi Pemda DIY sepanjang belum menerima tunjangan kinerja dari instansi asal diberikan TPP dengan prosentase penerimaan sesuai kinerja instansi peringkat terbawah.

BAB XIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku :

- a. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 22 Tahun 2012 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2012 Nomor 22);
- b. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37.1 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 22 Tahun 2012 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2012 Nomor 37.1),

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 22

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada Tahun Anggaran 2016.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Ditetapkan di Yogyakarta
pada tanggal 2 September 2015

GUBERNUR
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

ttd

HAMENGKU BUWONO X

Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal 2 September 2015

SEKRETARIS DAERAH
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

ttd

ICHSANURI

BERITA DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2015 NOMOR 50

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

ttd

DEWO ISNU BROTO I.S.
NIP. 19640714 199102 1 001

I.A. PENETAPAN BOBOT PEGAWAI

NO	JABATAN	ASPEK-ASPEK YANG DIPERTIMBANGKAN														Klasifikasi Jabatan	Bobot		
		UNSUR-UNSUR KLASIFIKASI JABATAN										Kompleksitas pelaksanaan kerja	Dampak pelaksanaan tugas	Resiko	Tanggung jawab				
		Pekerjaan yang lebih menuntun kemampuan kepemimpinan	Pekerjaan yang lebih menuntun pemikiran yang luas dan mendalam (komprehensif)	Pekerjaan yang lebih menuntun pemikiran yang kompleks	Pekerjaan yang lebih menuntun kemampuan manajerial	Pekerjaan yang lebih menuntun kemampuan pengawasan (supervisi)	Pekerjaan yang lebih menuntun keahlian teknis	Pekerjaan yang lebih menuntun keterampilan teknis	Pekerjaan yang lebih menuntun pemikiran yang sederhana	Pekerjaan yang berulang-ulang (rutin) dan administratif	Pekerjaan yang lebih menuntun kekuatan fisik								
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r		
1	Eselon I.b	3	2	3	3	3							2	2	2	2	3	22	
2	Eselon II.a (asisten)	2	2	2	2	2							2	2	2	2	4	18	
3	Eselon II.a (staf ahli)		3	3	1	2								1	0,5	1,5	5	12	
4	Eselon II.a Ka. SKPD	2	1	1	2	1,5	0,5							1	1	1	6	11	
5	Eselon II.b Ka. Biro/Wakil Kepala Dinas	2	1	1	2	1								1	1	1	7	10	
6	Fungsional Tertentu Golongan IV/d - IV/e		1,5	1		1	2	1						0,5	0,5	1	8	8,5	
7	Eselon III.a (Sekretaris/ KaBag yang membidangi tata usaha)/ Ka. UPTD	1	1	1	1	1	1						0,5	0,5	0,5	1		8,5	
8	Eselon III.a	1	1	1	1	1	1							0,5	0,5	1	9	8	
9	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/c		1	1		1	1,5	1						0,5	0,5	1	10	7,5	
10	Eselon III.b	1	1	1	1	1	0,5							0,5	0,5	0,5	11	7	
11	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/b		1	1		1	1	1						0,5	0,5	0,5	12	6,5	
12	Eselon IV.a	0,5	0,5	1	1	1	1								0,5	0,5	13	6	
13	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/a		0,5	0,5		0,5	1	1			1			0,25	0,25	0,5	14	5,5	
14	Fungsional Umum Golongan IV		1	1	0,5	1	1								0,25	0,25	15	5	
15	Eselon IV.b	0,5	0,5	0,5	0,5	1	1								0,5	0,5		5	
16	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/c - III/d		0,25	0,25		0,5	1,25	1			0,5			0,25	0,25	0,25	16	4,5	
17	Fungsional Umum Golongan Ruang III/c - III/d		0,5	0,5	0,25	0,5	1	0,5			0,5				0,25	0,25	17	4,25	
18	Eselon V.a	0,5	0,25	0,25		0,5	0,5	1			0,5				0,25	0,25	18	4	
19	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/a - III/b		0,25	0,25		0,5	0,75	1			0,5			0,25	0,25	0,25		4	
20	Fungsional Umum Golongan Ruang III/a - III/b		0,5	0,25	0,25	0,25	0,5	0,5	0,5		0,5				0,25	0,25	19	3,75	
21	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/c - II/d		0,25					0,5	1		0,5		0,5		0,25	0,25	0,25	20	3,5
22	Fungsional Umum Golongan Ruang II/c - II/d			0,25	0,25	0,25		0,5	0,25		0,75		0,5		0,25	0,25	21	3,25	
23	CPNS Golongan III		0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,5	0,5		0,25		0,25		0,25	0,25		3,25	
24	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/a - II/b							0,25	1		0,5		0,25		0,25	0,25	22	3	
25	Fungsional Umum Golongan Ruang II/a - II/b			0,25	0,25	0,25		0,5	0,25		0,5		0,5			0,25	23	2,75	
26	Fungsional Umum Golongan Ruang I/c - I/d							0,75	0,25		0,5		0,5			0,25	24	2,25	
27	CPNS Golongan II							0,5	0,5		0,5		0,5			0,25		2,25	
29	Fungsional Umum Golongan Ruang I/a - I/b							0,25	0,25		0,5		0,5			0,25	25	1,75	
30	CPNS Golongan I							0,1	0,2		0,1		0,4			0,2	26	1	

KLASIFIKASI	JABATAN	BOBOT PEGAWAI											KETERANGAN	
		Berlaku Umum Sesuai Lampiran I.A	Berlaku Khusus Dengan Pertimbangan Beban kerja, Tempat bertugas, Kondisi Kerja, Kelangkaan Profesi dan Pertimbangan Obyektif Lainnya *											
			Sekretariat Dewan	DPPKA	BAPPEDA	Biro Umum dan Protokol	Biro Hukum	Pelabuhan Perikanan Pantai	Rumah Sakit Paru Respira	Balai Laboratorium Kesehatan	Satpol PP	Polisi Kehutanan		Inspektorat
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	Eselon V.a	4												
	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/a - III/b	4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	
													4,8	Auditor dan P2UPD
17	Fungsional Umum Golongan Ruang III/a - III/b	3,75	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13		4,13	
18	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/c - II/d	3,5	3,85	3,85	3,85	3,85	3,85	3,85	3,85	3,85	3,85	3,85	3,85	
19	Fungsional Umum Golongan Ruang II/c - II/d	3,25	3,58	3,58	3,58	3,58	3,58	3,58	3,58	3,58	3,58		3,58	
	CPNS Golongan III	3,25	3,58	3,58	3,58	3,58	3,58	3,58	3,58	3,58	3,58		3,58	
20	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/a - II/b	3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	
21	Fungsional Umum Golongan Ruang II/a - II/b	2,75	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03		3,03	
22	Fungsional Umum Golongan Ruang I/c - I/d	2,25	2,48	2,48	2,48	2,48	2,48	2,48	2,48	2,48	2,48		2,48	
	CPNS Golongan II	2,25	2,48	2,48	2,48	2,48	2,48	2,48	2,48	2,48	2,48		2,48	
23	Fungsional Umum Golongan Ruang I/a - I/b	1,75	1,93	1,93	1,93	1,93	1,93	1,93	1,93	1,93	1,93		1,93	
24	CPNS Golongan I	1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1		1,1	

keterangan

* tambahan bobot 10%

I.C. KRITERIA/SUBKRITERIA PENILAIAN DISIPLIN PEGAWAI

No.	Kriteria dan Sub Kriteria Penilaian	Persentase Pengurangan Per Hari
1	2	3
	Kedisiplinan	
1	Frekuensi ketidakhadiran	
	a. Dengan surat ijin sampai dengan 2 hari	3%
	b. Tanpa keterangan yang sah	5%
2	Jumlah kumulatif terlambat masuk kerja dan pulang mendahului sampai dengan 30 menit dalam 1 (satu) bulan dan berlaku kelipatannya	0.25%
3	Tidak presensi datang (kecuali karena tugas dinas), tetapi presensi pulang	1,5 %
4	Presensi datang, tetapi tidak presensi pulang (kecuali karena tugas dinas)	1,5 %

I.D. SURAT KETERANGAN TIDAK PRESENSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

NIP :

Jabatan :

Menerangkan bahwa hari ini : Tanggal : Jam :s/dWIB.
tidak dapat melakukan presensi pagi/siang karena melaksanakan tugas dinas :.....

Di

Mengetahui/Menyetujui (*)

Yogyakarta,
Hormat Kami,

NIP.

NIP.

Ket.(*) : Atasan langsung pegawai yang mengajukan ijin

I.F PENILAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI

Jangka Waktu Penilaian 02 Januari s.d. 31Maret

Nama Pegawai yang dinilai :

NO	I. Kegiatan Tugas Jabatan	AK	TARGET				AK	REALISASI				PENGHITUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP	
			Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya		Kuant/ Output	Kual/Mutu	Waktu	Biaya			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
0	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	600	0	79	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	1	0	80	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	1	0	80	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	5	0	80	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	1	0	79	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	600	0	78	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	1	0	80	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
	0	#REF!	3 0	0	0 0	-	####	3	0	80	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
2	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	0	0	0	0 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
3	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	0	0	0	0 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
4	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	0	0	0	0 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
5	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	12	0	80	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	12	0	80	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	12	0	80	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
6	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	12	0	80	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
	0	#REF!	12 0	0	0 0	-	####	12	0	80	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
	0	#REF!	12 0	0	0 0	-	####	12	0	80	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
	0	#REF!	12 0	0	0 0	-	####	12	0	80	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
	0	#REF!	12 0	0	0 0	-	####	12	0	80	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
7	0	#REF!	0 0	0	0 0	-	####	0	0	0	3 0	-	#DIV/0!	#DIV/0!
II. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS :														
1	(tugas tambahan)													
Panitia Seleksi Penerimaan CPNS Pemda DIY TA 2014													1	
2	(kreatifitas)													
Nilai Capaian SKP													1,00	
													(Buruk)	

NILAI CAPAIAN SKP :

$$1. \text{ ASPEK KUANTITAS} = \frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Output (TO)}} \times 100 = \frac{40}{43} \times 100 = 93,02$$

$$2. \text{ ASPEK KUALITAS} = \frac{\text{Realisasi Kualitas (RK)}}{\text{Target Kualitas (TK)}} \times 100 = \frac{80}{100} \times 100 = 80,00$$

3. ASPEK WAKTU

Persentase efisiensi waktu

$$= \text{####} - \left[\frac{\text{Realisasi waktu (RW)}}{\text{Target waktu (TW)}} \times 100\% \right]$$

$$= \text{####} - \left[\frac{6}{6} \times 100 \% \right]$$

$$= 100 \% - 100 \% = \mathbf{0,00 \%}$$

Jika efisiensi waktu < 24 %

$$= \frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100$$

$$= \frac{1,76 \times \frac{6}{6} - 6}{6} \times 100 = \frac{4,56}{6} \times 100 = \frac{76,00}{\mathbf{249,0232558}}$$

Jika efisiensi waktu > 24 %

$$= 76 - \left[\frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100 \right] - 100$$

$$= 76 - \left[\frac{1,76 \times \frac{3}{3} - 2}{3} \times 100 \right] - 100$$

$$= 76 - \left[\frac{3,28}{3} \times 100 \right] - 100 =$$

$$= 76 - [109,33] - 100 = 76 - 9,33 = \mathbf{66,67}$$

LAMPIRAN II
 PERATURAN GUBERNUR
 DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
 NOMOR TAHUN 2015
 TENTANG
 TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

II.A. KRITERIA/SUBKRITERIA, INDIKATOR PENILAIAN, BOBOT DAN NILAI KINERJA INSTANSI

NO	KRITERIA / SUBKRITERIA	INDIKATOR PENILAIAN	TINGKAT KESESUAIAN			BOBOT	NILAI SESUAI BOBOT				
			91%-100%	81-90%	≤ 80%						
1	2	3	4			4	5				
1	PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN PROGRAM/KEGIATAN (20%)										
	A. PERENCANAAN PROGRAM/KEGIATAN										
	1) Keselarasan dan konsistensi Indikator kinerja dan target program kegiatan	Keselarasn penyajian indikator kinerja program dan kegiatan dalam RKA/DPA, sasaran SKPD, dan Sasaran RPJMD				2%	20	18	16	14	12
		Konsistensi penyajian program dan kegiatan dalam Renja dan KUA-PPAS				2%	20	18	16	14	12
		Konsistensi penyajian indikator dan target kinerja program dan kegiatan dalam KA/ DPA				2%	20	18	16	14	12
	2) Ketepatan Waktu Penyampaian Usulan Progam Kegiatan	Ketepatan waktu dalam penyampaian usulan program dan kegiatan baik murni maupun perubahan (termasuk didalamnya <i>by name by address</i> calon penerima hibah bansos) ke dalam aplikasi <i>Jogjaplan</i>				1%	10	9	8	7	6
	B. PENGENDALIAN PEMBANGUNAN										
	Capaian pelaksanaan indikator sasaran, program dan kegiatan	Penilaian kinerja kegiatan Instansi/ SKPD (PKKI)				4.5%	45	40.5	36	31.5	27
		Penilaian Perjanjian Kinerja				4.5%	45	40.5	36	31.5	27
		Penilaian Kinerja Renja SKPD				4%	40	36	32	28	24
2	PENGAWASAN (15%)										
A.	Tingkat Temuan (Internal dan Eksternal)	Frekuensi lembaga pengawas internal dan eksternal yang melakukan pemeriksaan: - Diperiksa BPK,diberikan bobot 30 - Diperiksa Inspektorat diberikan bobot 20 - Diperiksa Irjen Kemendagri diberikan bobot 10.	Proses pemeringkatan menjadi 5 peringkat dilakukan melalui rumus statistik dengan memperhatikan rerata dan standar deviasi.			2%	20	18	16	14	12
		Jumlah temuan dibandingkan dengan jumlah kegiatan: - Temuan dari aparat pemeriksa Internal, bobot 30%; - Temuan dari aparat pemeriksa Eksternal, bobot 70%; - Temuan bersifat Administratif, bobot 40%; - Temuan bersifat Administratif Keuangan, bobot 60%.	$Xr = (\sum [i \text{ s/d } n] Xi)/n$ $Std = \{(\sum [i \text{ s/d } n] (Xi-Xr)^2)/n\}^{1/2}$ A = jika $Xi \geq (Xr + k Std)$ B = jika $(Xr + k Std) \leq Xi < (Xr + k Std)$ C = jika $(Xr - k Std) \leq Xi < (Xr + k Std)$ D = jika $(Xr - k Std) < Xi < (Xr - k Std)$ E = Jika $Xi \leq (Xr - k Std)$			4%	40	36	32	28	24
		penyelesaian tindak lanjut rekomendasi temuan hasil pemeriksaan - Tindak Lanjut Sudah selesai (S), bobot 100%; - Tindak Lanjut Dalam Proses (D); bobot 50%, - Belum ditindaklanjuti (B), bobot 0%; - Pending tahun sebelumnya (P), bobot pengurangan 20%.	$n = \text{Banyaknya data}$ $Xi = \text{Data ke } i$ $i = 1,2,3,\dots,n$ $Xr = \text{Rerata}$ $Std = \text{Standar deviasi / Simpangan baku}$ $k = \text{Besarnya koefisien, dipengaruhi oleh perilaku data}$			6%	60	54	48	42	36

NO	KRITERIA / SUBKRITERIA	INDIKATOR PENILAIAN	TINGKAT KESESUAIAN			BOBOT	NILAI SESUAI BOBOT				
			91%-100%	81-90%	≤ 80%						
1	2	3	4			4	5				
B.	SAKIP	Evaluasi SAKIP				3%	30	27	24	21	18
3	PENGELOLAAN ANGGARAN (20%)										
	Administrasi Keuangan	Jumlah Total Anggaran yang dikelola - Anggaran di atas 50 M - Anggaran 15 - 50 M - Anggaran di bawah 15 M				3%	30	27	24	21	18
		Ketepatan waktu, kelengkapan dan keakuratan dalam penyusunan DPA				4,0%	40	36	32	28	24
		Ketepatan waktu, kelengkapan dan keakuratan data administrasi SPJ pendapatan dan atau belanja, laporan semesteran dan laporan akhir tahun, serta dokumen LS				5,0%	50	45	40	35	30
		Kesesuaian antara target kegiatan dengan aliran kas per triwulan				4,0%	40	36	32	28	24
		Kelengkapan dan keabsahan administrasi pengelolaan keuangan				4,0%	40	36	32	28	24
4	PENGELOLAAN SDM INSTANSI (15%)										
	A. PENGELOLAAN DATA KEPEGAWAIAN										
		Jumlah SDM yang dikelola - Jumlah Pegawai di atas 501 - Jumlah Pegawai 401 - 500 orang - Jumlah Pegawai 301 - 400 orang - Jumlah Pegawai 201 - 300 orang - Jumlah pegawai 1 - 200 orang				2%	20	18	16	14	12
		Kelengkapan pembaruan data SIMPEG				2%	20	18	16	14	12
		Penyusunan formasi dan bezetting				1%	10	9	8	7	6
	B. PENINGKATAN KAPASITAS SDM										
	1) Peningkatan Kapasitas SDM Pengadaan Barang/Jasa dengan Sertifikasi	kehlusan diklat Barang/ Jasa				2%	20	18	16	14	12
	2) Penempatan SDM Sesuai dengan Kualifikasi dan Dukungan Administrasi Kepegawaian yang Sesuai.	Kesesuaian penempatan SDM dengan dukungan administrasi kepegawaian (SK Gubernur)				2%	20	18	16	14	12
	3) Peningkatan Kapasitas SDM melalui Usulan SKPD kepada Gubernur	analisis kebutuhan diklat				3%	30	27	24	21	18
	4) Pembinaan secara berjenjang yang dibuktikan dengan laporan	Pembinaan aparatur PNS secara berjenjang				3%	30	27	24	21	18
5	PENGELOLAAN BARANG (20%)										
	Administrasi Barang Inventaris	Volume Barang / Nilai Aset - Nilai aset di atas 50 M - Nilai aset di bawah 50 M				2%	20	18	16	14	12
		Keberadaan dan kelengkapan Kartu Inventaris Ruangan				4,5%	45	40.5	36	31.5	27
		Keberadaan Kartu Inventaris Barang				4,5%	45	40.5	36	31.5	27
		Kesesuaian jumlah barang dengan kartu inventaris (keberadaan barang)				4,5%	45	40.5	36	31.5	27
		Tertib administrasi laporan Daftar Mutasi Barang				4,5%	45	40.5	36	31.5	27
6	PENGELOLAAN ARSIP (10%)										
	Pengurusan Surat, Penataan Berkas, Penyusutan dan Pemanfaatan Arsip sesuai ketentuan yang berlaku	Pengurusan surat meliputi pencatatan, pengarahannya, pengendalian dan pendistribusian				2%	20	18	16	14	12
		Penataan berkas meliputi pengklasifikasian, pengindeksan, penyusunan daftar isi berkas, daftar berkas/arsip, pemeliharaan dan pengadaan sarana prasarana				3%	30	27	24	21	18
		Penyusutan arsip meliputi pemindahan, pemusnahan, dan penyerahan				3%	30	27	24	21	18
		Pemanfaatan Arsip meliputi kepastian penemuan kembali dan otentisitas				1%	10	9	8	7	6
		Pelaporan <i>progres</i> /perkembangan pengelolaan arsip				1%	10	9	8	7	6

B.PENGENDALIAN PROGRAM/KEGIATAN

Kesesuaian Pelaksanaan Program/Kegiatan (Fisik dan Keuangan) dengan Rencana Operasional Pelaksanaan Kegiatan (ROPK) dengan Bobot 5%

Klasifikasi Instansi	Kecukupan Jumlah SDM	Capaian Pelaksanaan Program/Kegiatan pada ROPK (Fisik dan Keuangan)	Nilai	Nilai Sesuai Bobot
1	2	3	4	5
A (Anggaran lebih dari 50 Milyar dan Toleransi Deviasi SDM 20%)	91% s/d 100%	Lebih dari 95%	96-100	48-50
		90% s/d 95%	91-95	46-47
		Kurang dari 90%	≤90	≤45
	81% s/d 90%	Lebih dari 90%	96-100	48-50
		85% s/d 90%	91-95	46-47
		Kurang dari 85%	≤90	≤45
	80% kebawah	Lebih dari 85%	96-100	48-50
		80% s/d 85%	91-95	46-47
		Kurang dari 80%	≤90	≤45
	B (Anggaran 15 sampai dengan 50 Milyar dan Toleransi Deviasi SDM 15%)	91% s/d 100%	Lebih dari 95 %	96-100
90% s/d 95%			91-95	46-47
Kurang dari 90%			≤90	≤45
86% s/d 90%		Lebih dari 90%	96-100	48-50
		85% s/d 90%	91-95	46-47
		85% Kebawah	≤90	≤45
85% kebawah		Lebih dari 85%	96-100	48-50
		80% s/d 85%	91-95	46-47
		Kurang dari 80%	≤90	≤45
C (Anggaran kurang dari 15 Milyar dan Toleransi Deviasi SDM 10%)		96 % s/d 100 %	Lebih dari 95%	96-100
	90% s/d 95%		91-95	46-47
	Kurang dari 90%		≤90	≤45
	91% s/d 95%	Lebih dari 90%	96-100	48-50
		85% s/d 90%	91-95	46-47
		Kurang dari 85%	≤90	≤45
	90% kebawah	Lebih dari 85%	96-100	48-50
		80% s/d 85%	91-95	46-47
		Kurang dari 80%	≤90	≤45

II.B. HASIL PENILAIAN KINERJA INSTANSI

NAMA INSTANSI :

KLASIFIKASI I	BOBOT DAN KINERJA INSTANSI	JUMLAH PEGAWAI	BOBOT	JUMLAH BOBOT / NILAI / RUPIAH
1	2	3	4	5
I	BOBOT INSTANSI			
1	Eselon I.b		22	
2	Eselon II.a (asisten)		18	
3	Eselon II.a (staf ahli)		12	
4	Eselon II.a Ka SKPD		11	
5	Eselon II.b Ka Biro/Wakil Kepala Dinas		10	
6	Fungsional Tertentu Golongan IV/d - IV/e		8,5	
	Eselon III.a (Sekretaris/ Kabag/ yang membidangi tata usana) / ka. umum		8,5	
7	Eselon III.a		8	
8	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/c		7,5	
9	Eselon III.b		7	
10	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/b		6,5	
11	Eselon IV.a		6	
12	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/a		5,5	
13	Fungsional Umum Golongan IV		5	
	Eselon IV.b		5	
14	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/c - III/d		4,5	
15	Fungsional Umum Golongan Ruang III/c - III/d		4,25	
16	Eselon V.a		4	
	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/a - III/b		4	
17	Fungsional Umum Golongan Ruang III/a - III/b		3,75	
18	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/c - II/d		3,5	
19	Fungsional Umum Golongan Ruang II/c - II/d		3,25	
	CPNS Golongan III		3,25	
20	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/a - II/b		3	
21	Fungsional Umum Golongan Ruang II/a - II/b		2,75	
22	Fungsional Umum Golongan Ruang I/c - I/d		2,25	
	CPNS Golongan II		2,25	
23	Fungsional Umum Golongan Ruang I/a - I/b		1,75	
24	CPNS Golongan I		1	
	BOBOT INSTANSI			
	NILAI TETAP TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI PROVINSI (Dana TPP dibagi Bobot Pegawai Provinsi)			
	TAMBAHAN PENGHASILAN MAKSIMAL INSTANSI (Bobot Instansi dikalikan Nilai Tetap Tambahan Penghasilan Pegawai Provinsi)			
II	KINERJA INSTANSI			
1	Perencanaan dan Pengendalian Program/Kegiatan			
A	Perencanaan Program/Kegiatan			
	1) Keselarasan dan konsistensi Indikator kinerja dan target program kegiatan			
	2) Ketepatan Waktu Penyampaian Usulan Program/Kegiatan			
B	Pengendalian Program/Kegiatan			
	Capaian pelaksanaan indikator sasaran, program dan kegiatan			
2	Pengawasan			
A	Tingkat Temuan (Internal dan Eksternal)			
B	SAKIP			
3	Pengelolaan Anggaran			
	Administrasi Keuangan			
4	Pengelolaan SDM Instansi			
A	Pengelolaan Data Kepegawaian			
B	Peningkatan Kapasitas SDM			
	1) Peningkatan Kapasitas SDM Pengadaan Barang/Jasa dengan Sertifikasi			
	2) Penempatan SDM Sesuai dengan Kualifikasi dan Dukungan Administrasi Kepegawaian yang Sesuai			
	3) Peningkatan Kapasitas SDM Melalui Usulan SKPD kepada Gubernur			
	4) Pembinaan Secara Berjenjang yang Dibuktikan dengan Laporan			
5	Pengelolaan Barang			
	Administrasi Barang Inventaris			
6	Pengelolaan Arsip			
	Pengurusan Surat, Penataan Berkas dan Penyusutan dan Pemanfaatan Arsip sesuai ketentuan yang berlaku			
	NILAI TOTAL KINERJA INSTANSI			
	PERINGKAT KINERJA INSTANSI			
	PROSENTASE PENERIMAAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN KINERJA INSTANSI			
	TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN KINERJA INSTANSI (Tambahan Penghasilan Maksimal Instansi dikalikan Prosentase Penerimaan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Kinerja Instansi)			
	NILAI TETAP BERDASARKAN KINERJA INSTANSI (Tambahan Penghasilan Berdasarkan Kinerja Instansi dibagi Bobot Instansi)			

II.C. HASIL PENILAIAN KINERJA BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UNIT PELAKSANA TEKNIS

INSTANSI :

BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UNIT PELAKSANA TEKNIS:

KLASIFIKAS I	BOBOT DAN KINERJA BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UNIT PELAKSANA TEKNIS	JUMLAH PEGAWAI	BOBOT	JUMLAH BOBOT/NILAI/RUPIAH
1	2	3	4	5
I	BOBOT BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UNIT PELAKSANA TEKNIS			
4	Eselon II.a Ka SKPD		11	
5	Eselon II.b Ka Biro/Wakil Kepala Dinas		10	
6	Fungsional Tertentu Golongan IV/d - IV/e		8,5	
	Eselon III.a (Sekretaris/ KaBag/ yang membidangi tata usaha)/ Ka. UPTD		8,5	
7	Eselon III.a		8	
8	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/c		7,5	
9	Eselon III.b		7	
10	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/b		6,5	
11	Eselon IV.a		6	
12	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/a		5,5	
13	Fungsional Umum Golongan IV		5	
	Eselon IV.b		5	
14	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/c - III/d		4,5	
15	Fungsional Umum Golongan Ruang III/c - III/d		4,25	
16	Eselon V.a		4	
	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/a - III/b		4	
17	Fungsional Umum Golongan Ruang III/a - III/b		3,75	
18	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/c - II/d		3,5	
19	Fungsional Umum Golongan Ruang II/c - II/d		3,25	
	CPNS Golongan III		3,25	
20	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/a - II/b		3	
21	Fungsional Umum Golongan Ruang II/a - II/b		2,75	
22	Fungsional Umum Golongan Ruang I/c - I/d		2,25	
	CPNS Golongan II		2,25	
23	Fungsional Umum Golongan Ruang I/a - I/b		1,75	
24	CPNS Golongan I		1	
	JUMLAH			
	a.	BOBOT BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UNIT PELAKSANA TEKNIS		
	b.	NILAI TETAP BERDASARKAN KINERJA INSTANSI (Sesuai Lampiran II.B)		
	c.	TAMBAHAN PENGHASILAN MAKSIMAL BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UNIT PELAKSANA TEKNIS (Bobot Bidang/Bagian/Sekretariat/UPT dikalikan Nilai Tetap Berdasar Kinerja Instansi)		
II	KINERJA BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UNIT PELAKSANA TEKNIS			
	a.	KESESUAIAN REALISASI KEGIATAN DAN ANGGARAN DENGAN RENCANA OPERASIONAL PELAKSANAAN KEGIATAN (ROPK)		
	b.	PERINGKAT KINERJA BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UPT		
	c.	PERSENTASE PENERIMAAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN KINERJA BDG/BAG/SEKT/UPT		
	d.	TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN KINERJA BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UPT (Tambahan Maksimal Bid/Bag/Sekt/UPT dikalikan Persentase Penerimaan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Kinerja Bid/Bag/Sekt/UPT)		
	e.	NILAI TETAP BERDASARKAN KINERJA BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UPT (Tambahan Penghasilan Berdasarkan Kinerja Bid/Bag/Sekt/UPT dibagi Bobot Bid/Bag/Sekt/UPT)		

II.D. HASIL PENILAIAN KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI

INSTANSI :
SUBBID/SUBBAG/SEKSI

KLASIFIKAS I	BOBOT DAN KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI	JUMLAH PEGAWAI	BOBOT	JUMLAH BOBOT/ NILAI/ RUPIAH
1	2	3	4	5
I	BOBOT SUBBID/SUBBAG/SEKSI			
4	Eselon II.a Ka SKPD		11	
5	Eselon II.b Ka Biro/ Wakil Kepala Dinas		10	
6	Fungsional Tertentu Golongan IV/d - IV/e		8,5	
	Eselon III.a (Sekretaris/ KaBag/ yang membidangi tata usaha) / Ka. UPTD		8,5	
7	Eselon III.a		8	
8	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/c		7,5	
9	Eselon III.b		7	
10	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/b		6,5	
11	Eselon IV.a		6	
12	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/a		5,5	
13	Fungsional Umum Golongan IV		5	
	Eselon IV.b		5	
14	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/c - III/d		4,5	
15	Fungsional Umum Golongan Ruang III/c - III/d		4,25	
16	Eselon V.a		4	
	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/a - III/b		4	
17	Fungsional Umum Golongan Ruang III/a - III/b		3,75	
18	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/c - II/d		3,5	
19	Fungsional Umum Golongan Ruang II/c - II/d		3,25	
	CPNS Golongan III		3,25	
20	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/a - II/b		3	
21	Fungsional Umum Golongan Ruang II/a - II/b		2,75	
22	Fungsional Umum Golongan Ruang I/c - I/d		2,25	
	CPNS Golongan II		2,25	
23	Fungsional Umum Golongan Ruang I/a - I/b		1,75	
24	CPNS Golongan I		1	
	JUMLAH			
	a.	BOBOT SUBBID/SUBBAG/SEKSI		
	b.	NILAI TETAP BERDASARKAN KINERJA BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UNIT PELAKSANA TEKNIS (Sesuai Lampiran II.C)		
	c.	TAMBAHAN PENGHASILAN MAKSIMAL SUBBID/SUBBAG/SEKSI (Bobot Subbid/Subbag/Seksi dikalikan Nilai Tetap Berdasar Kinerja Bid/Bag/Sekt/UPT)		
II	KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI			
	a.	KESESUAIAN REALISASI KEGIATAN DAN ANGGARAN DENGAN RENCANA OPERASIONAL PELAKSANAAN KEGIATAN (ROPK)		
	b.	PERINGKAT KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI		
	c.	PROSENTASE PENERIMAAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI		
	d.	TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI (Tambahan Penghasilan Maksimal Subbid/Subbag/Seksi x Prosentase Penerimaan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Kinerja Subbid/Subbag/Seksi)		
	e.	NILAI TETAP BERDASARKAN KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI (Tambahan Penghasilan Berdasarkan Kinerja Subbid/Subbag/Seksi dibagi Bobot Subbid/Subbag/Seksi)		

II.E. PEROLEHAN TAMBAHAN PENGHASILAN INSTANSI

NO	NAMA INSTANSI	JUMLAH PEGAWAI	BOBOT INSTANSI	PERINGKAT INSTANSI	NILAI TETAP	PENERIMAAN	
						BULAN	TRIWULAN
1	Sekretariat Daerah						
2	Biro Tata Pemerintahan						
3	Biro Hukum						
4	Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan						
5	Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam						
6	Biro Administrasi Pembangunan						
7	Biro Organisasi						
8	Biro Umum						
9	Sekretariat DPRD						
10	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah						
11	Inspektorat						
12	Satuan Polisi Pamong Praja						
13	Dinas Kebudayaan						
14	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang						
15	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga						
16	Dinas Kesehatan						
17	Dinas Sosial						
18	Dinas Perhubungan						
19	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral						
20	Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset						
21	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi						
22	Dinas Pariwisata						
23	Dinas Pertanian						
24	Dinas Kehutanan dan Perkebunan						
25	Dinas Kelautan dan Perikanan						
26	Dinas Perindustrian dan Perdagangan						
27	Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah						
28	Dinas Komunikasi dan Informatika						
29	Badan Kepegawaian Daerah						
30	Badan Pendidikan dan Pelatihan						
31	Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah						
32	Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat						
33	Badan Kerjasama dan Penanaman Modal						
34	Badan Lingkungan Hidup						
35	Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan						
36	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik						
37	Rumah Sakit Paru Respira						
38	Badan Penanggulangan Bencana Daerah						
39	Sekretariat Parampara Praja						
40	Kantor Perwakilan Daerah						
41	Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu						
	JUMLAH TOTAL						

