



BUPATI GORONTALO UTARA

PERATURAN BUPATI GORONTALO UTARA

NOMOR 7 TAHUN 2009

TENTANG

TUNJANGAN KINERJA DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA

TAHUN ANGGARAN 2009

BUPATI GORONTALO UTARA,

Menimbang : a. bahwa sesuai dengan Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, menyatakan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dengan persetujuan DPRD;

PARAF KOORDINASI		
NO	PENGELOLA	PARAF
1.	Kadis DPPKAD	
2.	Kabag. Hukum	
3.	ASS .PM	
4.	ASS. PP	
5.	SEKDA	
6.	WAKIL BUPATI	
	BUPATI	UNTUK TTD

b. bahwa pemberian tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada huruf a sebagai imbalan atas prestasi kerja pejabat negara, pegawai negeri sipil dan tenaga honorer di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tunjangan Kinerja Daerah Kabupaten Gorontalo Utara Tahun Anggaran 2009;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1984 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);

2. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan PerUndang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548);
7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
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);

A 8 12/11/11

10. Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara Nomor 35 Tahun 2008 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2009 (Lembaran Daerah Kabupaten Gorontalo Utara Tahun 2008 Nomor).

Memperhatikan : Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI KABUPATEN GORONTALO UTARA TENTANG TUNJANGAN KINERJA DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA TAHUN ANGGARAN 2009

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Tunjangan Kinerja Daerah yang selanjutnya disebut dengan TKD adalah tunjangan yang diberikan kepada Pejabat Negara, Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap/Tenaga Honorer di lingkungan Pemerintah Kabupaten sebagai imbalan atas prestasi kerja, dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan inovasi.
2. Pejabat Negara adalah Bupati dan Wakil Bupati.
3. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disebut PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah atau Pegawai Negeri Sipil Pusat yang dipekerjakan/ diperbantukan atau yang ditempatkan pada Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara yang mengelola dana APBD.
4. Pegawai dan atau Petugas lain adalah pegawai yang tidak termasuk dalam angka 3 dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
5. Pegawai Tidak Tetap/Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat dengan Keputusan Bupati Gorontalo Utara yang ditugaskan pada SKPD dan anggarannya dialokasikan pada DPA SKPD yang bersangkutan tahun 2009.

6. Pejabat Fungsional adalah pejabat yang diangkat oleh Bupati berdasarkan penetapan atau sertifikasi oleh instansi pembina.
7. Satuan Kerja Perangkat Daerah, selanjutnya di sebut SKPD adalah perangkat daerah pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara selaku pengguna anggaran/pengguna barang.
8. Masa kinerja adalah kurun waktu 1(satu) bulan terhitung mulai tanggal 26 sampai tanggal 25 bulan berikutnya.

BAB II
PENERIMA TKD
Pasal 2

- (1) PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara.
- (2) PNS pindahan dari Provinsi / Kabupaten / Kota lain dalam tahun 2009 tidak diberikan TKD terkecuali terhadap PNS yang menduduki jabatan struktural atau telah terdaftar namanya dalam Daftar Gaji pada bulan April 2009 dan telah dianggarkan dalam APBD Perubahan.
- (3) Pegawai dan atau Petugas lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 4.
- (4) Pegawai Tidak Tetap/Tenaga Honorer yang pengangkatannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 .

BAB III
PENILAIAN
Pasal 3

- (1) Kinerja yang dinilai didasarkan atas prestasi aksi dan prestasi hasil.
- (2) Prestasi aksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki bobot 60 % sedangkan Prestasi hasil memiliki bobot 40 %.
- (3) Komponen prestasi aksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari :
 - a. Disiplin;
 - b. Ketaatan terhadap peraturan kepegawaian;
 - c. Tanggung jawab;
 - d. Kerja sama.
- (4) Komponen prestasi hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari :

- a. Produktifitas;
- b. Efektifitas;
- c. Efisiensi;
- d. Inovasi;
- e. Manfaat Kinerja;
- f. Kecepatan.

Pasal 4

- (1) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 mengacu pada format penilaian pada Lampiran 1 Peraturan ini.
- (2) Nilai kinerja yang diperoleh selama masa kinerja adalah penjumlahan prestasi aksi dan prestasi hasil.

Pasal 5

- (1) Penilaian kinerja Eselon II dilakukan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Penilaian kinerja Kepala Kantor dilakukan oleh Sekretaris Daerah.

Pasal 6

- (1) Penilaian kinerja untuk Eselon III, Eselon IV, Pejabat Fungsional, Staf dan Tenaga Honorar dilakukan oleh atasan langsung, pejabat/pegawai yang bersangkutan dan dua orang rekan kerja yang mempunyai jabatan yang setara dari pegawai yang dinilai.
- (2) Bobot dalam penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
 - a. Atasan langsung 50%;
 - b. Dua orang rekan kerja masing-masing 15%;
 - c. Pegawai yang dinilai 20%.

[Handwritten signature]

Pasal 7

- (1) Penilaian kinerja oleh atasan langsung Eselon III pada Sekretariat Daerah dilakukan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Penilaian kinerja oleh atasan langsung Eselon III pada Sekretariat DPRD dilakukan oleh Sekretaris Dewan.
- (3) Penilaian kinerja oleh atasan langsung Eselon III dan Pejabat Fungsional pada Inspektorat dilakukan oleh Inspektur.
- (4) Penilaian kinerja oleh atasan langsung Eselon III dan Pejabat Fungsional pada Badan dilakukan oleh Kepala Badan.
- (5) Penilaian kinerja oleh atasan langsung Eselon III dan Pejabat Fungsional pada Dinas dilakukan oleh Kepala Dinas.

Pasal 8

- (1) Penilaian kinerja Pejabat Eselon IV pada Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan, Dinas dan Lembaga Teknis Daerah dilakukan oleh Pejabat Eselon III.
- (2) Penilaian kinerja Pejabat Eselon IV dan Pejabat Fungsional pada UPT dan Kantor dilakukan oleh Kepala UPT/Kantor.

Pasal 9

Penilaian kinerja Staf dan Tenaga Honorar dilakukan oleh pejabat Eselon IV di lingkungan kerja masing-masing.

Pasal 10

Penilaian kinerja oleh rekan kerja dilakukan secara bergilir dan ditetapkan masing-masing Kepala SKPD

Pasal 11

Penilaian kinerja oleh rekan kerja dan penilaian diri sendiri dilakukan secara jujur dan bertanggungjawab.

Pasal 12

- (1) Hasil penilaian kinerja dituangkan dalam penilaian kinerja pegawai sebagaimana pada Lampiran I Peraturan ini.
- (2) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat perhitungan nilai kinerja pegawai (NKP) sebagaimana pada Lampiran II Peraturan ini.

Pasal 13

Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 12 diverifikasi oleh pimpinan SKPD

BAB V

BESARAN DAN PERHITUNGAN

Pasal 14

Besaran TKD yang diberikan digolongkan dalam 5 (lima) kategori :

- a. TKD untuk Pejabat Struktural;
- b. TKD untuk Pejabat Fungsional;
- c. TKD untuk Staf Tenaga Medis;
- d. TKD untuk Guru PNS;
- e. TKD untuk staf dan tenaga Honor.

Pasal 15

(1) Besaran TKD untuk Pejabat Struktural adalah :

- a. Eselon II A Rp. 6.500.000,-
- b. Eselon II B Rp. 5.000.000,-
- c. Eselon III A Rp. 2.500.000,-
- d. Eselon III B Rp. 2.000.000,-
- e. Eselon IV Rp. 1.500.000,-

(2) Besaran TKD untuk Pejabat Fungsional adalah :

a. Pejabat Fungsional Ahli:

- Utama Rp. 2.500.000,-
- Madya Rp. 2.000.000,-
- Muda Rp. 1.500.000,-
- Pertama Rp. 1.000.000,-

b. Pejabat Fungsional Trampil :

- Penyelia Rp. 1.500.000,-
- Pelaksana Lanjutan Rp. 1.250.000,-
- Pelaksana Rp. 1.100.000,-

c. Besaran TKD untuk Guru Sekolah (PNS) Rp. 150.000,-

d. Besaran TKD untuk tenaga medis:

- Dokter Umum dan Gigi Rp. 750.000,-
- Tenaga Medis lainnya Rp. 300.000,-

e. Besaran TKD untuk Pejabat Fungsional yang belum diangkat dengan Keputusan Bupati mendapatkan TKD sesuai dengan besaran TKD Staf.

(3) Besaran TKD untuk (PNS) Staf dan Pegawai Tidak Tetap/Tenaga Honorer adalah :

- a. PNS Staf S1 Rp.750.000,-
- b. PNS Staf Non S1 Rp.500.000,-
- c. Pegawai Tidak Tetap/Tenaga Honorer SK Bupati Rp.150.000,-

Besaran TKD untuk Pegawai dan atau Petugas lainnya ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 16

- (1) Besarnya TKD yang diterima setiap masa kinerja adalah nilai kinerja pegawai (NKP) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) dikalikan dengan Besaran TKD sebagaimana dalam Pasal 15.
- (2) Besarnya TKD sebagaimana pada ayat (1) dikurangi dengan PPh Pasal 21.
- (3) Setiap pembayaran TKD harus mencantumkan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- (4) Jumlah TKD yang dibayarkan untuk setiap SKPD dan perhitungannya terdapat pada Lampiran III Peraturan ini.
- (5) Perhitungan PPh Pasal 21 terdapat pada Lampiran IV Peraturan ini.

Pasal 17

- (1) TKD dianggarkan pada dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.
- (2) TKD dibayarkan dihitung mulai bulan Agustus 2009, dan dibayarkan kepada pegawai yang tercantum dalam daftar gaji/tunjangan/honor pada bulan April 2009.
- (3) TKD dibayarkan selambat-lambatnya tanggal 10 bulan berikutnya setelah masa penilaian kinerja dengan melampirkan daftar pembayaran kinerja sebagaimana Lampiran III Peraturan ini.

Pasal 18

Dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah, Sekretaris Daerah dapat mengusulkan kepada Bupati untuk memberikan TKD Tambahan.

Pasal 19

- (1) PNS dan Pegawai Tidak Tetap/Tenaga Honorer yang tidak masuk kerja selama 14 hari dalam masa kinerja atau mengikuti pendidikan formal dalam bentuk izin belajar di luar Kabupaten Gorontalo Utara tidak memperoleh TKD.
- (2) PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan ke Pemerintah Daerah lain tidak mendapat TKD.
- (3) PNS yang dikenakan sanksi sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 berlaku ketentuan sebagai berikut :
 - a. tidak di berikan TKD 1 (satu) bulan untuk hukuman ringan;
 - b. tidak di berikan TKD selama 2 (dua) bulan untuk hukuman sedang;
 - c. tidak di berikan TKD selama 3 (tiga) bulan untuk hukuman berat.

BAB V

PEGAWAI DAN PEGAWAI TIDAK TETAP/TENAGA HONORER BERPRESTASI

Pasal 20

- (1) Bupati menetapkan PNS dan Pegawai Tidak Tetap/Tenaga Honorer berprestasi bulanan dan tahunan.
- (2) PNS berprestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi pejabat eselon III, pejabat eselon IV, Staf dan Pegawai Tidak Tetap/Tenaga Hoorer.
- (3) PNS dan Pegawai Tidak Tetap/Tenaga Honorer berprestasi diusulkan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.
- (4) Mekanisme penilaian PNS dan Pegawai Tidak Tetap/Tenaga honorer berprestasi diatur tersendiri dengan Keputusan Bupati.

Pasal 21

- (1) PNS dan Pegawai Tidak Tetap/Tenaga Honorer berprestasi bulanan maupun tahunan terdiri dari:
 - a. 1 (satu) orang pejabat eselon III;
 - b. 1 (satu) orang pejabat eselon IV;
 - c. 1 (satu) orang staf;
 - d. 1 (satu) orang Pegawai Tidak Tetap/tenaga honorer

- (2) PNS dan pegawai tidak tetap/tenaga honorer berprestasi bulanan memperoleh penghargaan sejumlah Rp.500.000,-
- (3) PNS dan Pegawai Tidak Tetap/Tenaga Honorer berprestasi tahunan memperoleh penghargaan naik haji bagi yang beragama Islam dan penghargaan yang setara dengan itu bagi pemeluk agama lain;

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 22

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Agar semua orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Gorontalo Utara.

Ditetapkan di Kwandang
pada tanggal 25 Agustus 2009
BUPATI GORONTALO UTARA,



RUSLI HABIBIE

Diundangkan di Kwandang
pada tanggal Agustus 2009
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA,

Ir. ISMAIL PATAMANI
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19580714 198602 1 005

BERITA DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA TAHUN 2009 NOMOR--

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI GORONTALO UTARA

NOMOR : 7 / / /2009

TANGGAL : 25 Agustus 2009

TENTANG : TUNJANGAN KINERJA DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
TAHUN ANGGARAN 2009

1. LAMPIRAN I : FORMAT PENILAIAN KINERJA

2. LAMPIRAN II : FORMAT PERHITUNGAN NILAI KINERJA PEGAWAI (NKP)
DAN CONTOH PERHITUNGAN NILAI KINERJA PEGAWAI (NKP)

3. LAMPIRAN III : FORMAT DAFTAR PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA

4. LAMPIRAN IV : FORMAT PERHITUNGAN PEMOTONGAN PAJAK PENGHASILAN
PASAL 21 (PPh 21)

BUPATI GORONTALO UTARA,



RUSLI HABIBIE

LAMPIRAN I PERATURAN BUPATI GORONTALO UTARA

NOMOR : TAHUN 2009

TANGGAL : 2009

TENTANG : TUNJANGAN KINERJA DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
TAHUN ANGGARAN 2009

PENILAIAN KINERJA

UNIT KERJA: _____

Bulan : _____ Tahun : _____

I. PEGAWAI YANG DINILAI

1. Nama :
2. NIP/KARPEG :
3. Gol./Ruang Gaji :
4. Jabatan :

II. PENILAI

1. Nama :
2. NIP/KARPEG :
3. Gol./Ruang Gaji :
4. Jabatan :
5. Status : Atasan Langsung/Rekan Kerja/Diri sendiri*

III. PENILAIAN KINERJA

A. PRESTASI AKSI (Bobot 60%)

1.	Disiplin	Skor
	Kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan jam kerja (Acuan Daftar Absensi)	Prestasi**
A	Sangat rajin yaitu tidak pernah tidak hadir, tidak pernah terlambat atau tidak pernah pulang lebih cepat.	
B	Rajin yaitu secara kumulatif 1-2 kali terlambat/pulang cepat	
C	Cukup rajin yaitu kumulatif 3-4 kali terlambat/pulang cepat atau maksimal 2 hari izin atau maksimal 4 hari sakit .	
D	Kurang rajin yaitu secara kumulatif 5-6 kali terlambat/pulang cepat dan atau maksimal 2 hari tidak hadir tanpa pemberitahuan atau 5 hari sakit.	
E	Tidak rajin yaitu secara kumulatif lebih dari 6 kali terlambat/pulang cepat atau lebih dari 3 hari tidak hadir tanpa pemberitahuan atau lebih dari 5 hari sakit.	

*) Coret yang tidak perlu

***) Skor Prestasi: A=5, B=4, C=3, D=2, E=1

2.	Ketaatan terhadap Peraturan Kepegawaian Ketaatan pegawai terhadap peraturan internal dan eksternal mengenai kepegawaian (PP 30 Tahun 1980)	Skor Prestasi
A	Sangat taat yaitu mengikuti seluruh kegiatan kenegaraan dan pemerintahan serta tidak dikenakan hukuman disiplin sesuai PP 30 Tahun 1980	
B	Taat yaitu tidak mengikuti kegiatan kenegaraan dan pemerintahan maksimum 2 kali dan tidak dikenakan hukuman disiplin sesuai PP 30 Tahun 1980	
C	Agak taat yaitu tidak mengikuti kegiatan kenegaraan dan pemerintahan 3 kali dan tidak dikenakan hukuman disiplin sesuai PP 30 Tahun 1980	
D	Kurang taat yaitu tidak mengikuti kegiatan kenegaraan dan pemerintahan 4 kali atau dikenakan hukuman disiplin ringan sesuai PP 30 Tahun 1980	
E	Tidak taat yaitu tidak mengikuti kegiatan kenegaraan dan pemerintahan lebih dari 4 kali atau dikenakan hukuman disiplin sedang atau berat sesuai PP 30 Tahun 1980	
3	Tanggung Jawab Komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas pokok bagi kepentingan organisasi.	
A	Sangat bertanggung jawab.	
B	Bertanggung jawab	
C	Cukup bertanggung jawab	
D	Kurang bertanggung jawab	
E	Tidak bertanggung jawab	
4.	Kerjasama Kemampuan menjalin hubungan kerja yang baik dalam unit kerjanya atau dengan unit kerja yang lain atau dengan pihak lain di luar organisasi dalam melaksanakan tugas.	
A	Sangat mampu menjalin dan membina hubungan kerja.	
B	Mampu menjalin dan membina hubungan kerja.	
C	Cukup mampu menjalin dan membina hubungan kerja.	
D	Kurang mampu menjalin dan membina hubungan kerja.	
E	Tidak mampu menjalin dan membina hubungan kerja.	

B. PRESTASI HASIL (Bobot 40%)

1.	Produktivitas Jumlah pekerjaan (volume fisik) yang mampu diselesaikan.	Skor Prestasi
A	Sangat produktif, volume fisik kegiatan yang dilaksanakan melampaui target yang ditetapkan.	
B	Produktif, volume fisik kegiatan yang dilakukan sesuai target yang ditetapkan (90-100%).	
C	Cukup produktif, volume fisik 80-89% dari target yang ditetapkan.	
D	Kurang produktif, volume fisik 65-79% dari target yang ditetapkan.	
E	Tidak produktif, volume fisik di bawah 65% dari target yang ditetapkan.	
2.	Efektifitas Hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar kualitas yang diinginkan.	
A	Efektifitas sangat tinggi yaitu kualitas yang diperoleh lebih baik (sangat akurat, sangat cermat, sangat rapih) (Efektifitas lebih dari 1 yaitu 100% benar).	
B	Efektifitas tinggi yaitu kualitas yang diperoleh baik (akurat, cermat, rapih) (Efektifitas sama dengan 1 yaitu 90-99% benar)	
C	Efektifitas cukup tinggi yaitu kualitas yang diperoleh cukup baik (cukup akurat, cukup cermat, cukup rapih) (Efektifitas 0.75-0.99 yaitu 80-89% benar)	
D	Efektifitas rendah yaitu kualitas yang diperoleh kurang baik (kurang akurat, kurang cermat, kurang rapih) (Efektifitas 0.50-0.74 yaitu 70-79% benar)	
E	Efektifitas sangat rendah yaitu kualitas yang diperoleh tidak baik (tidak akurat, tidak cermat, tidak rapih) (Efektifitas <0.50 yaitu dibawah 70% benar).	
3.	Efisiensi Hasil pekerjaan dibandingkan dengan sumberdaya yang digunakan.	Skor Prestasi
A	Efisiensi sangat tinggi, tercapainya hasil pekerjaan dengan penggunaan sumberdaya yang lebih rendah dari standar. (Efisiensi lebih dari 1 yaitu sumberdaya yang digunakan kurang dari 100%)	
B	Efisiensi tinggi, tercapainya hasil pekerjaan dengan penggunaan sumberdaya sesuai standar. (Efisiensi sama dengan 1 yaitu sumberdaya yang digunakan 100%)	
C	Efisiensi sedang, tercapainya hasil pekerjaan dengan penggunaan sumberdaya cukup tinggi dari standar. (Efisiensi 0.75-0.99 yaitu sumberdaya yang digunakan lebih tinggi sampai 10% dari standar)	
D	Efisiensi kurang, tercapainya hasil pekerjaan dengan penggunaan sumberdaya lebih tinggi dari standar. (Efisiensi 0.50-0.74 yaitu sumberdaya yang digunakan lebih dari 10% sampai 20% dari standar)	
E	Efisiensi rendah, tercapainya hasil pekerjaan dengan penggunaan sumberdaya sangat tinggi dari standar. (Efisiensi < 0.50 yaitu sumberdaya yang digunakan lebih dari 20% dari standar)	

4.	Inovasi Mampu menemukan ide/gagasan, cara dan prosedur kerja baru yang lebih baik dalam menunjang tugas dan fungsi organisasi.	
A	Menemukan ide/gagasan dan atau cara dan prosedur baru yang dapat diimplementasikan dan berdampak positif bagi masyarakat	
B	Menemukan ide/gagasan dan atau cara dan prosedur baru yang dapat diimplementasikan dan berdampak positif bagi pemerintah daerah kabupaten.	
C	Menemukan ide/gagasan dan atau cara dan prosedur baru yang dapat diimplementasikan dan berdampak positif bagi SKPD.	
D	Menemukan ide/gagasan dan atau cara dan prosedur baru yang dapat diimplementasikan dan berdampak positif bagi sekretariat/bagian/ bidang/subdin/UPTD pada SKPD	
E	Tidak Menemukan ide/gagasan dan atau cara dan prosedur baru yang dapat diimplementasikan	
5.	Manfaat Kinerja Hasil pekerjaan memberikan manfaat <u>perbaikan kinerja</u> bagi rekan kerja, unit kerja, masyarakat dan stakeholder lainnya sesuai dengan tugas dan fungsinya.	
A	Sangat baik yaitu hasil pekerjaan sangat bermanfaat bagi perbaikan kinerja .	
B	Baik yaitu hasil pekerjaan bermanfaat bagi perbaikan kinerja	
C	Cukup baik yaitu hasil pekerjaan cukup bermanfaat bagi perbaikan kinerja	
D	Kurang baik yaitu hasil pekerjaan kurang bermanfaat bagi perbaikan kinerja	
E	Tidak baik yaitu hasil pekerjaan tidak bermanfaat bagi perbaikan kinerja	
6.	Kecepatan Waktu penyelesaian pekerjaan.	
A	Lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang ditetapkan.	
B	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	
C	Terlambat dari waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.	
D	Sangat terlambat dari waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.	
E	Pekerjaan tidak selesai.	

C. HAMBATAN-HAMBATAN DALAM PEKERJAAN (Diisi pada format menilai diri sendiri)

No.	INDIKATOR	YA	TIDAK
1.	Pengetahuan dan keterampilan kurang memadai		
2.	Deskripsi pekerjaan (job description) kurang jelas		
3.	Penempatan dalam tugas kurang tepat		
4.	Bimbingan dan pengawasan oleh pimpinan kurang		
5.	Insentif (gaji, tunjangan) yang diberikan kurang		
6.	Sarana dan prasarana penunjang pekerjaan kurang		
7.	Dukungan rekan sekerja kurang		
8.	Masih ada aturan yang menghambat pelaksanaan tugas		
9.	Terbatasnya keleluasaan melaksanakan pekerjaan dan mengemukakan ide		
10.	Terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan		
11.	Standar kerja yang dituntut terlalu tinggi		
12.	Prosedur kerja terlalu panjang sehingga tidak efisien dan efektif		
13.	Sistem penjenjangan karir yang kurang jelas		
14.	Hubungan dengan rekan kerja kurang harmonis		

LAMPIRAN II PERATURAN BUPATI GORONTALO UTARA

NOMOR : / / 2009

TANGGAL : 2009

TENTANG : TUNJANGAN KINERJA DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
TAHUN ANGGARAN 2009

PERHITUNGAN NILAI KINERJA PEGAWAI (NKP)

JENIS PRESTASI	ATASAN (BOBOT=0.50)		REKAN KERJA (BOBOT=0.30)				DIRI SENDIRI (BOBOT=0.20)	
			1 (BOBOT=0.15)		2 (BOBOT=0.15)			
	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI
I. AKSI (BOBOT=0.60)								
1. Disiplin								
2. Ketaatan terhadap peraturan								
3. Tanggung jawab								
4. Kerjasama								
TOTAL	-		-		-		-	
RATA-RATA (A)	(Nilai atasan+Nilai rekan kerja 1+Nilai rekan kerja 2+Nilai diri sendiri)/4							
II. HASIL (BOBOT=0.40)								
1. Produktifitas								
2. Efektifitas								
3. Efisiensi								
4. Inovasi								
5. Manfaat								
6. Kecepatan								
TOTAL								
RATA-RATA (B)	(Nilai atasan+Nilai rekan kerja 1+Nilai rekan kerja 2+Nilai diri sendiri)/6							
NILAI KINERJA	20 x (0,6 x Rata-rata A + 0,4 x Rata-rata B)							

Keterangan:

Skor = 5, 4, 3, 2, 1

Nilai = Skor * bobot

NKP = 20-100

Kriteria Nilai Kinerja Pegawai (NKP)

80.00 - 100.00 : SANGAT BAIK

70.00 - 79.99 : BAIK

60.00 - 69.99 : CUKUP

Kurang dari 60.00 : KURANG

CONTOH PERHITUNGAN NILAI KINERJA PEGAWAI (NKP)

JENIS PRESTASI	ATASAN (BOBOT=0.50)		REKAN KERJA (BOBOT=0.30)				DIRI SENDIRI (BOBOT=0.20)	
			1 (BOBOT=0.15)		2 (BOBOT=0.15)			
	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI
I. AKSI (BOBOT=0.40)								
1. Disiplin	3	1.5	3	0.45	3	0.45	5	1
2. Ketaatan terhadap peraturan	4	2.0	4	0.60	3	0.45	5	1
3. Tanggung jawab	4	2.0	4	0.60	3	0.45	5	1
4. Kerjasama	4	2.0	4	0.60	3	0.45	5	1
TOTAL	-	7.5	-	2.25	-	1.8	-	4
RATA-RATA (A)	$(7.5+2.25+1.8+4)/4 = 15.55/4 = 3.89$							
II. HASIL (BOBOT=0.60)								
1. Produktifitas	3	1.5	3	0.45	4	0.60	5	1
2. Efektifitas	3	1.5	3	0.45	4	0.60	5	1
3. Efisiensi	3	1.5	3	0.45	4	0.60	5	1
4. Inovasi	2	1	3	0.45	4	0.60	5	1
5. Manfaat	2	1	3	0.45	4	0.60	5	1
6. Kecepatan	3	1.5	4	0.60	4	0.60	5	1
TOTAL	-	8	-	2.85	-	3.6	-	6
RATA-RATA (B)	$(8+ 2.85 + 3.6 + 6)/6 = 20.45/6 = 3.41$							
NILAI KINERJA PEGAWAI (NKP)	$20 \times (0.4 \times 3.89 + 0.6 \times 3.41) = 20 \times (1.56 + 2.05) = 20 \times 3.61 = 72.20$							

Keterangan:

Skor = 5, 4, 3, 2, 1

Nilai = Skor x bobot

Kriteria Nilai Kinerja Pegawai (NKP) = 72,20 = BAIK (70,00-79,99)