



GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
PERATURAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
NOMOR 22 TAHUN 2012  
TENTANG  
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

- Menimbang :
- a. bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah diatur dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 60 Tahun 2010 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;
  - b. bahwa berdasarkan hasil evaluasi implementasi Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 60 Tahun 2010 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sudah tidak sesuai, sehingga Peraturan Gubernur dimaksud huruf a, perlu diganti;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Tambahan Penghasilan Pegawai;
- Mengingat:
1. 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);
  2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
  3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

4. 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966 tentang Pemberhentian/Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1966 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2797);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 1980 tentang Pengangkatan Kepala Kelurahan dan Perangkat Kelurahan menjadi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 84, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3187);
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 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007;
14. 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 prestasi 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 provinsi, 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 Provinsi.
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 Provinsi 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), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Pegawai Tidak Tetap (PTT) Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan di Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
10. Teman sejawat adalah teman dalam lingkup satu instansi yang mempunyai kedudukan yang setara.
11. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
12. Prestasi kerja pegawai adalah unjuk kerja pegawai berdasarkan capaian kinerja, orientasi pelayanan, kerja sama dan untuk struktural ditambah kepemimpinan dalam rangka mendukung penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi.

13. Capaian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (tugas pokok/tambahan/tugas dinas lain yang diberikan atasan).
14. Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
15. Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
16. Kepemimpinan adalah kemauan dan kemampuan pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.
17. Tambahan penghasilan berdasar beban kerja adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal.
18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. 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.
22. 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.
23. 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.

## 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

#### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 3

- (1) 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. prestasi kerja pegawai.
- (2) Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan melalui penilaian disiplin pegawai dan prestasi kerja pegawai dengan bobot penilaian ditetapkan sebagai berikut:
  - a. Tahun 2012 bobot penilaian disiplin pegawai 50% dan prestasi kerja 50%;
  - b. Tahun 2013 bobot penilaian disiplin pegawai 40% dan prestasi kerja 60%;
  - c. Tahun 2014 dan seterusnya bobot penilaian disiplin pegawai 25% dan prestasi kerja 75%.

#### Bagian Kedua

#### Bobot Pegawai

#### Pasal 4

- (1) Penetapan bobot sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) 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.

## Pasal 5

- (1) Instansi tertentu diberikan bobot yang berbeda dengan mempertimbangkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan pertimbangan obyektif lainnya.
- (2) Instansi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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, Humas 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. Balai Pengobatan Penyakit Paru - Paru 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.
- (3) Pegawai di instansi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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.
- (4) Tambahan Bobot Pegawai Pada Instansi Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I huruf B, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

## BAB IV

### PENILAIAN DISIPLIN DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI

#### Bagian Kesatu

#### Disiplin Pegawai

## Pasal 6

- (1) Disiplin Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) 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.

## Bagian kedua

### Prestasi Kerja Pegawai

#### Pasal 7

- (1) Penilaian prestasi kerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c dilaksanakan oleh tim instansi.
- (2) Prestasi kerja pegawai dinilai berdasarkan capaian kinerja, orientasi pelayanan, kerja sama dan untuk pejabat struktural ditambah kriteria kepemimpinan.
- (3) Kriteria penilaian prestasi kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tercantum dalam Lampiran I huruf E untuk struktural, dan Lampiran I huruf F untuk Fungsional Umum dan Tertentu, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (4) Penilaian prestasi kerja pegawai untuk pejabat struktural dilaksanakan oleh atasan langsung dan 2 (dua) orang pejabat di bawahnya berdasarkan Daftar Urut Kepangkatan.
- (5) Penilaian prestasi kerja pegawai untuk fungsional tertentu dan fungsional umum dilaksanakan oleh atasan langsung dan 2 (dua) orang teman sejawat berdasarkan Daftar Urut Kepangkatan.
- (6) Penilaian prestasi kerja kepala sekolah dilakukan oleh pengawas sekolah, kepala subbagian tata usaha dan seorang guru sekolah berdasarkan Daftar Urut Kepangkatan.
- (7) Penilaian prestasi kerja pegawai dilaksanakan per triwulan untuk dasar pemberian tambahan penghasilan pegawai.
- (8) Format penilaian prestasi kerja pegawai untuk pejabat struktural sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf G, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (9) Format penilaian prestasi kerja pegawai untuk pejabat fungsional umum dan tertentu sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf H, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (10) Rekapitulasi Hasil Penilaian Disiplin dan Prestasi Kerja Pegawai dimaksud pada ayat (1) menggunakan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf I dan disahkan oleh kepala instansi yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

## BAB V

### PENILAIAN KINERJA INSTANSI

#### Pasal 8

- (1) Penilaian kinerja instansi dihitung berdasarkan bobot instansi dan kinerja instansi.
- (2) Bobot instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dari jumlah dan komposisi pejabat eselon dan/atau golongan pegawai di instansi pada bulan pertama per triwulan dikalikan dengan bobot masing-masing pegawai.
- (3) Bobot instansi yang berubah karena proses mutasi pegawai pada triwulan berjalan dipergunakan sebagai dasar perhitungan pemberian tambahan penghasilan instansi pada triwulan berikutnya.

- (4) Kinerja instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai berdasarkan kriteria sebagai berikut:
- a. perencanaan, pengendalian program/kegiatan;
  - b. pengawasan;
  - c. pengelolaan anggaran;
  - d. pengelolaan sumberdaya manusia;
  - e. pengelolaan barang; dan
  - f. pengelolaan arsip.
- (5) Kriteria kinerja instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) 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 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) Penilaian Kinerja instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (4) dilaksanakan triwulanan dengan data 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.

#### Pasal 10

- (1) Hasil penilaian kinerja instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diklasifikasikan menjadi 3 peringkat kinerja sebagai berikut :
  - a. Peringkat 1 apabila kinerja instansi baik, dengan nilai lebih besar dari 900;
  - b. Peringkat 2 apabila kinerja instansi cukup, dengan interval nilai 850 sampai dengan 900;
  - c. Peringkat 3 apabila kinerja instansi kurang, dengan nilai kurang dari 850.
- (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 90%;
  - c. Peringkat 3 dengan penerimaan 80%.



## Pasal 11

- (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 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

## BAB VI

### PENILAIAN KINERJA BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UNIT PELAKSANA TEKNIS

## Pasal 12

- (1) Penilaian kinerja Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dilaksanakan pada Instansi dengan hasil penilaian kinerja peringkat 2 (dua) dan 3 (tiga).
- (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 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 kinerja peringkat 1 (satu) diberikan tambahan berupa sisa penerimaan dari Bidang/Bagian/Sekretariat/ Unit Pelaksana Teknis peringkat 2 (dua) dan didistribusikan kepada semua pegawai secara proporsional sesuai bobot pegawai.
- (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 VII

### PENILAIAN KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI

#### Pasal 13

- (1) Penilaian kinerja Subbid/Subbag/Seksi dilaksanakan pada Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dengan hasil penilaian kinerja peringkat 2.
- (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 kinerja peringkat 1 (satu) diberikan tambahan berupa sisa penerimaan dari Subbid/Subbag/Seksi peringkat 2 (dua) 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 (dua) maka kinerja Kepala Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dinilai sama dengan kinerja Subbid/Subbag/Seksi peringkat 2.
- (8) Format penilaian kinerja Subbid/Subbag/Seksi sebagaimana tercantum dalam Lampiran II huruf D, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

## BAB VIII

### PENGHARGAAN BAGI INSTANSI

#### Pasal 14

- (1) Instansi dengan hasil penilaian kinerja peringkat 1(satu) diberikan penghargaan dari sisa penerimaan tambahan penghasilan berdasarkan penilaian kinerja instansi peringkat 2 (dua) dan 3 (tiga).
- (2) Distribusi Tambahan Penghasilan untuk instansi–instansi peringkat 1 (satu) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah proporsional berdasar bobot instansi.
- (3) Instansi yang melaksanakan Pengelolaan Keuangan dan melaksanakan program/kegiatan terbaik sesuai klasifikasi instansi diberikan piagam penghargaan.
- (4) Penilaian terhadap pengelolaan keuangan dilaksanakan oleh Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset.
- (5) Penilaian terhadap pelaksanaan program/kegiatan dilaksanakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
- (6) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dipublikasikan oleh Gubernur pada rapat kerja.

BAB IX  
PENGHARGAAN BAGI PEGAWAI

Pasal 15

- (1) Pengurus Barang dan Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) terbaik sesuai klasifikasi instansi diberikan piagam penghargaan.
- (2) Penilaian terhadap Pengurus Barang dan Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) dilaksanakan oleh Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset.
- (3) Sisa penerimaan disiplin dan prestasi kerja pegawai diberikan dengan besaran sama kepada 10% dari jumlah pegawai instansi dengan disiplin dan prestasi kerja tinggi.
- (4) Pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai dengan disiplin dan prestasi kerja tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disahkan oleh Kepala Instansi.

BAB X

SANKSI

Pasal 16

- (1) Instansi dengan hasil penilaian kinerja instansi peringkat ke 3 (tiga) diberikan sanksi berupa predikat kurang.
- (2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipublikasikan oleh Gubernur pada rapat kerja.

Pasal 17

Pegawai dengan disiplin dan prestasi kerja dengan nilai kurang, diberikan sanksi berupa pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai.

BAB XI

PEROLEHAN

Pasal 18

- (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 (dua) dan 3 (tiga) dengan rumus :

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

Keterangan:

TPI = Tambahan Penghasilan Instansi  
TP = Tambahan Penghasilan  
BI = Bobot Instansi

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

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

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.
- (5) 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.
- (6) Nilai Tetap Tambahan Penghasilan berdasarkan kinerja instansi ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah atas nama Gubernur dan besarnya sama dengan tambahan penghasilan maksimal untuk klasifikasi pegawai terendah dengan bobot pegawai 1, dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran II huruf H, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (7) Nilai Tetap Tambahan Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) setiap triwulan bisa ditinjau lagi dengan mempertimbangkan *existing/bezetting* pegawai yang mengalami perubahan karena mutasi dan hasil penilaian kinerja instansi.
- (8) 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.

#### Pasal 19

- (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 (dua) dan 3 (tiga) 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:

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

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 I nomor 1, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (4) Format penghitungan tambahan penghasilan pegawai bagi instansi dengan kinerja peringkat 2 (dua) dan 3 (tiga) sebagaimana tercantum dalam Lampiran II huruf I nomor 2, 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 XII PENGHENTIAN TAMBAHAN PENGHASILAN

### Pasal 20

Tambahan Penghasilan Pegawai dihentikan apabila:

- a. menjalani cuti di luar tanggungan Negara;
- b. menjalankan diklat lebih dari 6 bulan;
- 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 Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

## BAB XIII PELAPORAN

### Pasal 21

- (1) Instansi wajib menyusun laporan setiap triwulan terhadap penilaian kinerja Bidang/Bagian/Sekretariat/Unit Pelaksana Teknis dan Subbid/Subbag/Seksi serta penilaian disiplin dan prestasi kerja pegawai.
- (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 XIV KETENTUAN LAIN-LAIN

### Pasal 22

- (1) Fungsional Tertentu Guru yang telah mendapatkan Tunjangan Sertifikasi tidak mendapatkan Tambahan Penghasilan sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur ini.
- (2) Tambahan Penghasilan bagi PTT disetarakan dengan penerimaan sebesar nilai tetap tambahan penghasilan.
- (3) PTT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang diangkat berdasarkan Keputusan Gubernur.
- (4) Kinerja Asisten Sekretaris Daerah dipertimbangkan dari kinerja instansi yang dikoordinasikan.
- (5) Kinerja Sekretaris Daerah dipertimbangkan dari kinerja seluruh instansi.
- (6) Kinerja Staf Ahli dipertimbangkan dari kinerja instansi sesuai bidang tugasnya.
- (7) Mutasi antar instansi dan mutasi karena promosi jabatan di Lingkungan Pemerintah Provinsi 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.
- (8) Mutasi dari luar Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan pengangkatan CPNS diberikan Tambahan Penghasilan mulai triwulan berikutnya.

- (9) Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang diperbantukan pada instansi vertikal di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ditetapkan sama dengan penilaian kinerja instansi peringkat terendah.
- (10) Penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai dibulatkan ke bawah dalam ribuan.

BAB XV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 23

Pada saat mulai berlakunya Peraturan Gubernur ini, Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 60 Tahun 2010 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2010 Nomor 60) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 24

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku sejak tanggal 1 April 2012

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

Ditetapkan di Yogyakarta  
pada tanggal 23 April 2012

GUBERNUR  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

TTD

HAMENGKU BUWONO X

Diundangkan di Yogyakarta  
pada tanggal 23 April 2012

SEKRETARIS DAERAH  
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

TTD

ICHSANURI

LAMPIRAN I  
 PERATURAN GUBERNUR  
 DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
 NOMOR 22 TAHUN 2012  
 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

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/keterampilan) dan kekuatan fisik						
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r
1	Gubernur	4	4	3	4	4						3	4	4	4	1	34
2	Wakil Gubernur	3	3	3	3	3						3	2	3	3	2	26
3	Eselon I.b	3	2	3	3	3						2	2	2	2	3	22
4	Eselon II.a (asisten)	2	2	2	2	2						2	2	2	2	4	18
5	Eselon II.a (staf ahli)		3	3	1	2							1	0,5	1,5	5	12
6	Eselon II.a Ka. SKPD	2	1	1	2	1,5	0,5						1	1	1	6	11
7	Eselon II.b Ka. Instansi	2	1	1	2	1							1	1	1	7	10
8	Fungsional Tertentu Golongan IV/d - IV/e		1,5	1		1	2	1					0,5	0,5	1	8	8,5
9	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
10	Eselon III.a	1	1	1	1	1	1						0,5	0,5	1	9	8
11	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/c		1	1		1	1,5	1					0,5	0,5	1	10	7,5
12	Eselon III.b	1	1	1	1	1	0,5						0,5	0,5	0,5	11	7
13	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/b		1	1		1	1	1					0,5	0,5	0,5	12	6,5
14	Eselon IV.a	0,5	0,5	1	1	1	1							0,5	0,5	13	6
15	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/a		0,5	0,5		0,5	1	1		1			0,25	0,25	0,5	14	5,5
16	Fungsional Umum Golongan IV		1	1	0,5	1	1							0,25	0,25	15	5
17	Eselon IV.b	0,5	0,5	0,5	0,5	1	1							0,5	0,5		5
18	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
19	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
20	Eselon V.a	0,5	0,25	0,25		0,5	0,5	1		0,5				0,25	0,25	18	4

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/keterampilan) dan kekuatan fisik						
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r
21	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
22	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
23	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
24	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
25	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
26	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/a - II/b						0,25	1	0,5	0,25	0,5		0,25		0,25	22	3
27	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
28	Fungsional Umum Golongan Ruang I/c - I/d							0,75	0,25	0,5	0,5				0,25	24	2,25
29	CPNS Golongan II							0,5	0,5	0,5	0,5				0,25		2,25
30	Fungsional Tertentu Guru yang belum bersertifikasi		0,1	0,15			0,75						0,5		0,5	25	2
31	Fungsional Umum Golongan Ruang I/a - I/b							0,25	0,25	0,5	0,5				0,25	26	1,75
32	CPNS Golongan I							0,1	0,2	0,1	0,4				0,2	27	1
33	Pegawai Tidak Tetap							0,2	0,2		0,4				0,2		1



**I.B.TAMBAHAN BOBOT PEGAWAI PADA INSTANSI TERTENTU**

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 Humas dan Protokol	Biro Hukum	Pelabuhan Perikanan Pantai	Balai Pengobatan Penyakit Paru-paru	Balai Laboratorium Kesehatan	Satpol PP	Polisi Kehutanan	Inspektorat	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Gubernur	34												
2	Wakil Gubernur	26												
3	Eselon I.b	22												
4	Eselon II.a (asisten)	18												
5	Eselon II.a (staf ahli)	12												
6	Eselon II.a Ka. SKPD	11	12,1	12,1	12,1								12,1	
7	Eselon II.b Ka. Instansi	10				11	11							
8	Fungsional Tertentu Golongan IV/d - IV/e	8,5	9,35	9,35	9,35	9,35	9,35	9,35	9,35	9,35	9,35	9,35	9,35	
													10,2	Auditor dan P2UPD
	Eselon III.a (Sekretaris/ KaBag yang membidangi tata usaha)/ Ka. UPTD	8,5	9,35	9,35	9,35	9,35	9,35	9,35	9,35	9,35	9,35		9,35	
9	Eselon III.a	8	8,8	8,8	8,8	8,8	8,8							
													9,6	Eselon III.a Inspektur Pembantu
10	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/c	7,5	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	
													9	Auditor dan P2UPD
11	Eselon III.b	7												
12	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/b	6,5	7,15	7,15	7,15	7,15	7,15	7,15	7,15	7,15	7,15	7,15	7,15	
													7,8	Auditor dan P2UPD
13	Eselon IV.a	6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6		6,6	
14	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/a	5,5	6,05	6,05	6,05	6,05	6,05	6,05	6,05	6,05	6,05	6,05	6,05	
													6,6	Auditor dan P2UPD
15	Fungsional Umum Golongan IV	5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5		5,5	
	Eselon IV.b	5												
16	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/c - III/d	4,5	4,95	4,95	4,95	4,95	4,95	4,95	4,95	4,95	4,95	4,95	4,95	
													6,6	Auditor dan P2UPD (Ketua tim)
17	Fungsional Umum Golongan Ruang III/c - III/d	4,25	4,68	4,68	4,68	4,68	4,68	4,68	4,68	4,68	4,68		4,68	

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 Humas dan Protokol	Biro Hukum	Pelabuhan Perikanan Pantai	Balai Pengobatan Penyakit Paru-paru	Balai Laboratorium Kesehatan	Satpol PP	Polisi Kehutanan		Inspektorat
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
18	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
19	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	4,13	
20	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	
21	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	
22	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	
23	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	
24	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	
25	Fungsional Tertentu Guru yang belum bersertifikasi	2												
26	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	
27	CPNS Golongan I	1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1		1,1	
	Pegawai Tidak Tetap	1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1		1,1	

I.C. KRITERIA/SUBKRITERIA PENILAIAN DISIPLIN PEGAWAI

No.	Kriteria dan Sub Kriteria Penilaian	Persentase Pengurangan Per Hari
1	2	3
	<b>Kedisiplinan</b>	
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/d .....WIB.  
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.E. KRITERIA PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI UNTUK PEJABAT STRUKTURAL

1. Penilaian Tahun 2012 dengan Bobot Penilaian Disiplin 50% dan Prestasi Kerja 50%

No	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	Indikator	Nilai	Nilai Berdasar Bobot
1	2	3	4	5
<b>PRESTASI KERJA PEGAWAI 50%</b>				
<b>A CAPAIAN KINERJA 30%</b>				
1	Waktu (10%)	Tepat waktu dalam penyelesaian tugas	91-100	91-100
		Tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas	≤90	≤90
2	Mutu/ Kualitas hasil kerja (15%)	Lebih baik dari rencana dan target yang ditetapkan	91-100	136-150
		Sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan	81-90	121-135
3	Laporan Pelaksanaan Tugas (5%)	Kurang sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan	≤80	≤120
		cepat dan lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	91-100	46-50
		Kadang-kadang lambat dan kurang lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	81-90	41-45
		Selalu lambat dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	≤80	≤40
<b>B ORIENTASI PELAYANAN 8%</b>				
1	Kemampuan memberikan pelayanan kepada pihak yang membutuhkan (masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain) (8%)	Mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	91-100	73-80
		cukup mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	81-90	65-72
		Kurang mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	≤80	≤64
<b>C KERJA SAMA 8%</b>				
1	Peran serta dalam kelompok (4%)	Aktif berperan serta dalam kelompok	91-100	37-40
		cukup aktif berperan serta dalam kelompok	81-90	33-36
		kurang aktif berperan serta dalam kelompok	≤80	≤32
2	Kemampuan membangun jejaring kerja (4%)	Mampu dan aktif membangun jejaring kerja	91-100	37-40
		cukup mampu dan cukup aktif membangun jejaring kerja	81-90	33-36
		kurang mampu membangun jejaring kerja	≤80	≤32
<b>D KEPEMIMPINAN 4%</b>				
1	Kemampuan mengorganisir sumberdaya (2%)	Mampu mengorganisir sumber daya yang menjadi tanggung jawabnya	91-100	19-20
		cukup mampu mengorganisir sumber daya yang menjadi tanggung jawabnya	81-90	17-18
		kurang mampu mengorganisir sumber daya yang menjadi tanggung jawabnya	≤80	≤16
2	Penjabaran visi misi dalam program/kegiatan (2%)	mampu menjabarkan visi misi dalam program/kegiatan	91-100	19-20
		cukup mampu menjabarkan visi misi dalam program/kegiatan	81-90	17-18
		kurang mampu menjabarkan visi misi dalam program/kegiatan	≤80	≤16
JUMLAH NILAI MAKSIMAL				500

2. Penilaian Tahun 2013 dengan Bobot Penilaian Disiplin 40% dan Prestasi Kerja 60%

No	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	Indikator	Nilai	Nilai Berdasar Bobot
1	2	3	4	5
<b>PRESTASI KERJA PEGAWAI 60%</b>				
<b>A CAPAIAN KINERJA 36%</b>				
1	Waktu (12%)	Tepat waktu dalam penyelesaian tugas	91-100	109-120
		Tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas	≤90	≤108
2	Mutu/ Kualitas hasil kerja (18%)	Lebih baik dari rencana dan target yang ditetapkan	91-100	163-180
		Sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan	81-90	145-162
		Kurang sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan	≤80	≤144
3	Laporan Pelaksanaan Tugas (6%)	cepat dan lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	91-100	55-60
		Kadang-kadang lambat dan kurang lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	81-90	49-54
		Selalu lambat dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	≤80	≤48

<b>B ORIENTASI PELAYANAN 9%</b>				
1	Kemampuan memberikan pelayanan kepada pihak yang membutuhkan (masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain) (9%)	Mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	91-100	82-90
		cukup mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	81-90	73-81
		Kurang mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	≤80	≤72
<b>C KERJA SAMA 9%</b>				
1	Peran serta dalam kelompok (4,5%)	Aktif berperan serta dalam kelompok	91-100	42-45
		cukup aktif berperan serta dalam kelompok	81-90	37-41
		kurang aktif berperan serta dalam kelompok	≤80	≤36
2	Kemampuan membangun jejaring kerja (4,5%)	Mampu dan aktif membangun jejaring kerja	91-100	42-45
		cukup mampu dan cukup aktif membangun jejaring kerja	81-90	37-41
		kurang mampu membangun jejaring kerja	≤80	≤36
<b>D KEPEMIMPINAN 6%</b>				
1	Kemampuan mengorganisir sumberdaya (3%)	Mampu mengorganisir sumber daya yang menjadi tanggung jawabnya	91-100	28-30
		cukup mampu mengorganisir sumber daya yang menjadi tanggung jawabnya	81-90	25-27
		kurang mampu mengorganisir sumber daya yang menjadi tanggung jawabnya	≤80	≤24
2	Penjabaran visi misi dalam program/kegiatan (3%)	mampu menjabarkan visi misi dalam program/kegiatan	91-100	28-30
		cukup mampu menjabarkan visi misi dalam program/kegiatan	81-90	25-27
		kurang mampu menjabarkan visi misi dalam program/kegiatan	≤80	≤24
JUMLAH NILAI MAKSIMAL				600

### 3. Penilaian Tahun 2014 dan seterusnya dengan Bobot Penilaian Disiplin 25% dan Prestasi Kerja 75%

No	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	Indikator	Nilai	Nilai Berdasar Bobot
1	2	3	4	5
<b>PRESTASI KERJA PEGAWAI 75%</b>				
<b>A CAPAIAN KINERJA 45%</b>				
1	Waktu (15%)	Tepat waktu dalam penyelesaian tugas	91-100	136-150
		Tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas	≤90	≤135
2	Mutu/ Kualitas hasil kerja (22,5%)	Lebih baik dari rencana dan target yang ditetapkan	91-100	204-225
		Sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan	81-90	181-203
3	Laporan Pelaksanaan Tugas (7,5%)	cepat dan lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	91-100	69-75
		Kadang-kadang lambat dan kurang lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	81-90	61-68
		Selalu lambat dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	≤80	≤60
<b>B ORIENTASI PELAYANAN 12%</b>				
1	Kemampuan memberikan pelayanan kepada pihak yang membutuhkan (masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain) (12%)	Mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	91-100	109-120
		cukup mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	81-90	97-108
		Kurang mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	≤80	≤96
<b>C KERJA SAMA 12%</b>				
1	Peran serta dalam kelompok (6%)	Aktif berperan serta dalam kelompok	91-100	55-60
		cukup aktif berperan serta dalam kelompok	81-90	49-54
		kurang aktif berperan serta dalam kelompok	≤80	≤48
2	Kemampuan membangun jejaring kerja (6%)	Mampu dan aktif membangun jejaring kerja	91-100	55-60
		cukup mampu dan cukup aktif membangun jejaring kerja	81-90	49-54
		kurang mampu membangun jejaring kerja	≤80	≤48
<b>D KEPEMIMPINAN 6%</b>				
1	Kemampuan mengorganisir sumberdaya (3%)	Mampu mengorganisir sumber daya yang menjadi tanggung jawabnya	91-100	28-30
		cukup mampu mengorganisir sumber daya yang menjadi tanggung jawabnya	81-90	25-27
		kurang mampu mengorganisir sumber daya yang menjadi tanggung jawabnya	≤80	≤24
2	Penjabaran visi misi dalam program/kegiatan (3%)	mampu menjabarkan visi misi dalam program/kegiatan	91-100	28-30
		cukup mampu menjabarkan visi misi dalam program/kegiatan	81-90	25-27
		kurang mampu menjabarkan visi misi dalam program/kegiatan	≤80	≤24
JUMLAH NILAI MAKSIMAL				750

I.F. KRITERIA PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI UNTUK PEJABAT FUNGSIONAL UMUM DAN TERTENTU

1. Penilaian Tahun 2012 dengan Bobot Penilaian Disiplin 50% dan Prestasi Kerja 50%

No	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	Indikator	Nilai	Nilai Berdasar Bobot
1	2	3	4	5
<b>PRESTASI KERJA PEGAWAI 50%</b>				
<b>A CAPAIAN KINERJA 30%</b>				
1	Waktu (10%)	Tepat waktu dalam penyelesaian tugas	91-100	91-100
		Tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas	≤90	≤90
2	Mutu/ Kualitas hasil kerja (15%)	Lebih baik dari rencana dan target yang ditetapkan	91-100	136-150
		Sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan	81-90	121-135
		Kurang sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan	≤80	≤120
3	Laporan Pelaksanaan Tugas (5%)	cepat dan lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	91-100	46-50
		Kadang-kadang lambat dan kurang lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	81-90	41-45
		Selalu lambat dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	≤80	≤40
<b>B ORIENTASI PELAYANAN 10%</b>				
1	Kemampuan memberikan pelayanan kepada pihak yang membutuhkan (masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain) (10%)	Mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	91-100	91-100
		cukup mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	81-90	81-90
		Kurang mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	≤80	≤80
<b>C KERJA SAMA 10%</b>				
1	Peran serta dalam kelompok (5%)	Aktif berperan serta dalam kelompok	91-100	46-50
		cukup aktif berperan serta dalam kelompok	81-90	41-45
		kurang aktif berperan serta dalam kelompok	≤80	≤40
2	Kemampuan membangun jejaring kerja (5%)	Mampu dan aktif membangun jejaring kerja	91-100	46-50
		cukup mampu dan cukup aktif membangun jejaring kerja	81-90	41-45
		kurang mampu membangun jejaring kerja	≤80	≤40
JUMLAH NILAI MAKSIMAL				500

2. Penilaian Tahun 2013 dengan Bobot Penilaian Disiplin 40% dan Prestasi Kerja 60%

No	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	Indikator	Nilai	Nilai Berdasar Bobot
1	2	3	4	5
<b>PRESTASI KERJA PEGAWAI 60%</b>				
<b>A CAPAIAN KINERJA 36%</b>				
1	Waktu (12%)	Tepat waktu dalam penyelesaian tugas	91-100	109-120
		Tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas	≤90	≤108
2	Mutu/ Kualitas hasil kerja (18%)	Lebih baik dari rencana dan target yang ditetapkan	91-100	163-180
		Sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan	81-90	145-162
		Kurang sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan	≤80	≤144
3	Laporan Pelaksanaan Tugas (6%)	cepat dan lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	91-100	55-60
		Kadang-kadang lambat dan kurang lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	81-90	49-54
		Selalu lambat dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	≤80	≤48
<b>B ORIENTASI PELAYANAN 12%</b>				
1	Kemampuan memberikan pelayanan kepada pihak yang membutuhkan (masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain) (12%)	Mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	91-100	109-120
		cukup mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	81-90	97-108
		Kurang mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	≤80	≤96

<b>C KERJA SAMA 12%</b>				
1	Peran serta dalam kelompok (6%)	Aktif berperan serta dalam kelompok	91-100	55-60
		cukup aktif berperan serta dalam kelompok	81-90	49-54
		kurang aktif berperan serta dalam kelompok	≤80	≤48
2	Kemampuan membangun jejaring kerja (6%)	Mampu dan aktif membangun jejaring kerja	91-100	55-60
		cukup mampu dan cukup aktif membangun jejaring kerja	81-90	49-54
		kurang mampu membangun jejaring kerja	≤80	≤48
JUMLAH NILAI MAKSIMAL				600

### 3. Penilaian Tahun 2014 dan seterusnya dengan Bobot Penilaian Disiplin 25% dan Prestasi Kerja 75%

No	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	Indikator	Nilai	Nilai Berdasar Bobot
1	2	3	4	5
<b>PRESTASI KERJA PEGAWAI 75%</b>				
<b>A CAPAIAN KINERJA 45%</b>				
1	Waktu (15%)	Tepat waktu dalam penyelesaian tugas	91-100	136-150
		Tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas	≤90	≤135
2	Mutu/ Kualitas hasil kerja (22,5%)	Lebih baik dari rencana dan target yang ditetapkan	91-100	204-225
		Sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan	81-90	181-203
		Kurang sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan	≤80	≤180
3	Laporan Pelaksanaan Tugas (7,5%)	cepat dan lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	91-100	69-75
		Kadang-kadang lambat dan kurang lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	81-90	61-68
		Selalu lambat dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)	≤80	≤60
<b>B ORIENTASI PELAYANAN 15%</b>				
1	Kemampuan memberikan pelayanan kepada pihak yang membutuhkan (masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain) (15%)	Mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	91-100	136-150
		cukup mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	81-90	121-135
		Kurang mampu memberikan pelayanan sesuai SOP	≤80	≤120
<b>C KERJA SAMA 15%</b>				
1	Peran serta dalam kelompok (7,5%)	Aktif berperan serta dalam kelompok	91-100	69-75
		cukup aktif berperan serta dalam kelompok	81-90	61-68
		kurang aktif berperan serta dalam kelompok	≤80	≤60
2	Kemampuan membangun jejaring kerja (7,5%)	Mampu dan aktif membangun jejaring kerja	91-100	69-75
		cukup mampu dan cukup aktif membangun jejaring kerja	81-90	61-68
		kurang mampu membangun jejaring kerja	≤80	≤60
JUMLAH NILAI MAKSIMAL				750



**I.G. PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI UNTUK PEJABAT STRUKTURAL**

IDENTITAS PEGAWAI YANG DINILAI

Nama/NIP :  
 Jabatan/Eselon :  
 Golongan/Pangkat :  
 Instansi /Unit Kerja :

No	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	Indikator	Nilai Berdasar Bobot	Hasil Penilaian
1	2	3	4	5
<b>A CAPAIAN KINERJA</b>				
1	Waktu	Tepat waktu dalam penyelesaian tugas		
		Tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas		
2	Mutu/ Kualitas hasil kerja	Lebih baik dari rencana dan target yang ditetapkan		
		Sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan		
		Kurang sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan		
3	Laporan Pelaksanaan Tugas	cepat dan lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)		
		Kadang-kadang lambat dan kurang lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)		
		Selalu lambat dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)		
<b>B ORIENTASI PELAYANAN</b>				
1	Kemampuan memberikan pelayanan kepada pihak yang membutuhkan (masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain)	Mampu memberikan pelayanan sesuai SOP		
		cukup mampu memberikan pelayanan sesuai SOP		
		Kurang mampu memberikan pelayanan sesuai SOP		
<b>C KERJA SAMA</b>				
1	Peran serta dalam kelompok	Aktif berperan serta dalam kelompok		
		cukup aktif berperan serta dalam kelompok		
		kurang aktif berperan serta dalam kelompok		
2	Kemampuan membangun jejaring kerja	Mampu dan aktif membangun jejaring kerja		
		cukup mampu dan cukup aktif membangun jejaring kerja		
		kurang mampu membangun jejaring kerja		
<b>D KEPEMIMPINAN</b>				
1	Kemampuan sumberdaya mengorganisir	Mampu mengorganisir sumber daya yang menjadi tanggung jawabnya		
		cukup mampu mengorganisir sumber daya yang menjadi tanggung jawabnya		
		kurang mampu mengorganisir sumber daya yang menjadi tanggung jawabnya		
2	Penjabaran visi misi dalam program/kegiatan	mampu menjabarkan visi misi dalam program/kegiatan		
		cukup mampu menjabarkan visi misi dalam program/kegiatan		
		kurang mampu menjabarkan visi misi dalam program/kegiatan		
<b>JUMLAH NILAI PEGAWAI BERDASAR PRESTASI KERJA</b>				

Yogyakarta,  
 Pejabat Penilai,

\_\_\_\_\_  
 NIP.

**I.H. PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI UNTUK PEJABAT FUNGSIONAL UMUM DAN TERTENTU**

IDENTITAS PEGAWAI YANG DINILAI

Nama/NIP :  
 Jabatan/Eselon :  
 Golongan/Pangkat :  
 Instansi /Unit Kerja :

No	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	Indikator	Nilai Berdasar Bobot	Hasil Penilaian
1	2	3	4	5
<b>A CAPAIAN KINERJA</b>				
1	Waktu	Tepat waktu dalam penyelesaian tugas		
		Tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas		
2	Mutu/ Kualitas hasil kerja	Lebih baik dari rencana dan target yang ditetapkan		
		Sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan		
3	Laporan Pelaksanaan Tugas	Kurang sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan		
		cepat dan lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)		
		Kadang-kadang lambat dan kurang lengkap dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)		
		Selalu lambat dalam menyampaikan laporan (baik lisan maupun tertulis)		
<b>B ORIENTASI PELAYANAN</b>				
1	Kemampuan memberikan pelayanan kepada pihak yang membutuhkan (masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain)	Mampu memberikan pelayanan sesuai SOP		
		cukup mampu memberikan pelayanan sesuai SOP		
		Kurang mampu memberikan pelayanan sesuai SOP		
<b>C KERJA SAMA</b>				
1	Peran serta dalam kelompok	Aktif berperan serta dalam kelompok		
		cukup aktif berperan serta dalam kelompok		
		kurang aktif berperan serta dalam kelompok		
2	Kemampuan membangun jejaring kerja	Mampu dan aktif membangun jejaring kerja		
		cukup mampu dan cukup aktif membangun jejaring kerja		
		kurang mampu membangun jejaring kerja		
<b>JUMLAH NILAI PEGAWAI BERDASAR PRESTASI KERJA</b>				

Yogyakarta,  
 Pejabat Penilai,

\_\_\_\_\_  
 NIP.

**I.I. REKAPITULASI HASIL PENILAIAN DISIPLIN DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI**

NO	NAMA	GOLONGAN	BOBOT	DISIPLIN (50%)			PRESTASI KERJA PEGAWAI (50%)					TOTAL PROSENTASE NILAI (Kolom 7 ditambah Kolom 12)
				Pengurangan	Perolehan (100 dikurangi Kolom 5)	Prosentase Nilai Berdasar Bobot Disiplin (Kolom 6 dikalikan 50%)	Penilai I	Penilai II	Penilai III	Nilai Rata-Rata (Kol. 8 ditambah Kol. 9 dan Kol 10 dibagi 3)	Prosentase Nilai Berdasar Bobot Prestasi Kerja (Kolom 11 dikalikan 2 dikalikan 50%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

GUBERNUR  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

TTD

HAMENGGU BUWONO X

LAMPIRAN II  
 PERATURAN GUBERNUR  
 DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
 NOMOR 22 TAHUN 2012  
 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			5	6			
1	<b>PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN PROGRAM/KEGIATAN (20%)</b>									
	A. PERENCANAAN PROGRAM/KEGIATAN									
	1) Keselarasan Renstra SKPD dengan RPJMD, Renja dan RKA SKPD dengan RKPD	Keselarasn antara Renstra SKPD dengan RPJMD				2%	19-20	17-18	≤ 16	
		Keselarasn antara Renja SKPD dengan RKPD				2%	19-20	17-18	≤ 16	
		Keselarasn indikator hasil dalam RKA / DPA dengan Renstra SKPD				2%	19-20	17-18	≤ 16	
	2) Ketepatan Waktu Penyampaian Usulan Program/Kegiatan	Waktu penyampaian usulan program				1%	10	9	≤ 8	
	B. PENGENDALIAN PROGRAM DAN KEGIATAN									
	1) Kesesuaian Pelaksanaan Program/Kegiatan (Fisik dan Keuangan) dengan Rencana Operasional Pelaksanaan Kegiatan (ROPK)	<b>LEMBAR 2</b>					5%			
	2) Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Program/Kegiatan	Jumlah kegiatan yang dilaporkan sebelum tanggal 11 setiap bulan				3%	28-30	25-27	≤ 24	
	3) Kualitas Laporan Pelaksanaan Program/Kegiatan	Kebenaran pengisian Pencapaian Kinerja Kegiatan (PKK) pada Web Silakip				3%	28-30	25-27	≤ 24	
		Kelengkapan informasi permasalahan dan solusi pelaksanaan program/kegiatan pada web monev				2%	19-20	17-18	≤ 16	
2	<b>PENGAWASAN (15%)</b>									
	Tingkat Temuan (Internal dan Eksternal)	Jumlah temuan				7%	64-70	57-63	≤ 56	
		penyelesaian tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan				8%	73-80	65-72	≤ 64	
3	<b>PENGELOLAAN ANGGARAN (20%)</b>									
	Administrasi Keuangan	Ketepatan waktu, kelengkapan dan keakuratan dalam penyusunan DPA				5%	46-50	41-45	≤ 40	
		Ketepatan waktu, kelengkapan dan keakuratan data administrasi SPJ pendapatan dan atau belanja.				5%	46-50	41-45	≤ 40	
		Kesesuaian antara target kegiatan dengan aliran kas per triwulan				5%	46-50	41-45	≤ 40	
		Kelengkapan dan keabsahan administrasi pengelolaan keuangan				5%	46-50	41-45	≤ 40	

NO	KRITERIA / SUBKRITERIA	INDIKATOR PENILAIAN	TINGKAT KESESUAIAN			BOBOT	NILAI SESUAI BOBOT		
			91%-100%	81-90%	≤ 80%				
1	2	3	4			5	6		
4	<b>PENGELOLAAN SDM INSTANSI (15%)</b>								
	<b>A. PENGELOLAAN DATA KEPEGAWAIAN</b>								
		Kelengkapan pembaruan data SIMPEG				1,5%	15	13-14	≤12
		Waktu dan kelengkapan berkas pengusulan kenaikan pangkat				1,5%	15	13-14	≤12
		Penyampaian laporan data pegawai				2%	19-20	17-18	≤ 16
	<b>B. PENINGKATAN KAPASITAS SDM</b>								
	1) Peningkatan Kapasitas SDM Pengadaan Barang/Jasa dengan Sertifikasi	Prosentase kelulusan diklat Barang/Jasa dari jumlah yang dikirim				3%	28-30	25-27	≤24
	2) Penempatan SDM Sesuai dengan Kualifikasi dan Dukungan Administrasi Kepegawaian yang Sesuai.	Ketepatan waktu penyampaian laporan profil jabatan				1%	10	9	≤ 8
		Kesesuaian penempatan SDM dengan dukungan administrasi kepegawaian (SK Gubernur)				2%	19-20	17-18	≤ 16
	3) Peningkatan Kapasitas SDM melalui Usulan SKPD kepada Gubernur	Pengiriman data analisis kebutuhan diklat (AKD, Pengusulan diklat dan keikutsertaan PNS pada diklat yang dibutuhkan termasuk Diklat Pengelola Barang, Keuangan dan Arsip)				2%	19-20	17-18	≤ 16
	4) Pembinaan secara berjenjang yang dibuktikan dengan laporan	Pembinaan aparatur PNS secara berjenjang yang dibuktikan dengan laporan				2%	19-20	17-18	≤ 16
5	<b>PENGELOLAAN BARANG (20%)</b>								
	Administrasi Barang Inventaris	Keberadaan dan kelengkapan Kartu Inventaris Ruangan				4%	37-40	33-36	≤ 32
		Keberadaan Kartu Inventaris Barang				4%	37-40	33-36	≤ 32
		Kesesuaian jumlah barang dengan kartu inventaris (keberadaan barang)				8%	73-80	65-72	≤ 64
		Tertib administrasi laporan Daftar Mutasi Barang				4%	37-40	33-36	≤ 32
6	<b>PENGELOLAAN ARSIP (10%)</b>								
	Pengurusan Surat, Penataan Berkas dan Penyusutan Arsip Sesuai Sistem Kearsipan Pola Baru	Pengurusan surat				4%	37-40	33-36	≤ 32
		Penataan berkas				4%	37-40	33-36	≤ 32
		Penyusutan arsip				2%	19-20	17-18	≤ 16

LEMBAR 2

**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	
<p style="text-align: center;"><b>A</b></p> <p>(Anggaran lebih dari 50 Milyar dan Toleransi Deviasi SDM 20%)</p>	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	
	<p style="text-align: center;"><b>B</b></p> <p>(Anggaran 15 sampai dengan 50 Milyar dan Toleransi Deviasi SDM 15%)</p>	91% s/d 100%	Lebih dari 95 %	96-100	48-50
			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	
<p style="text-align: center;"><b>C</b></p> <p>(Anggaran kurang dari 15 Milyar dan Toleransi Deviasi SDM 10%)</p>		96 % s/d 100 %	Lebih dari 95%	96-100	48-50
			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	BOBOT DAN KINERJA INSTANSI	JUMLAH PEGAWAI	BOBOT	JUMLAH BOBOT/ NILAI/ RUPIAH
1	2	3	4	5
<b>I</b>	<b>BOBOT INSTANSI</b>			
1	Gubernur		34	
2	Wakil Gubernur		26	
3	Eselon I.b		22	
4	Eselon II.a (asisten)		18	
5	Eselon II.a (staf ahli)		12	
6	Eselon II.a Ka SKPD		11	
7	Eselon II.b Ka Instansi		10	
8	Fungsional Tertentu Golongan IV/d - IV/e		8,5	
	Eselon III.a (Sekretaris/ KaBag/ yang membidangi tata usaha) / Ka. UPTD		8,5	
9	Eselon III.a		8	
10	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/c		7,5	
11	Eselon III.b		7	
12	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/b		6,5	
13	Eselon IV.a		6	
14	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/a		5,5	
15	Fungsional Umum Golongan IV		5	
	Eselon IV.b		5	
16	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/c - III/d		4,5	
17	Fungsional Umum Golongan Ruang III/c - III/d		4,25	
18	Eselon V.a		4	
	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/a - III/b		4	
19	Fungsional Umum Golongan Ruang III/a - III/b		3,75	
20	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/c - II/d		3,5	
21	Fungsional Umum Golongan Ruang II/c - II/d		3,25	
	CPNS Golongan III		3,25	
22	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/a - II/b		3	
23	Fungsional Umum Golongan Ruang II/a - II/b		2,75	
24	Fungsional Umum Golongan Ruang I/c - I/d		2,25	
	CPNS Golongan II		2,25	
25	Fungsional Tertentu Guru Gol. IV, III dan II yang belum bersertifikasi		2	
26	Fungsional Umum Golongan Ruang I/a - I/b		1,75	
27	CPNS Golongan I		1	
	Pegawai Tidak Tetap		1	
	<b>BOBOT INSTANSI</b>			
	<b>NILAI TETAP TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI PROVINSI</b> (Dana TPP dibagi Bobot Pegawai Provinsi)			
	<b>TAMBAHAN PENGHASILAN MAKSIMAL INSTANSI</b> (Bobot Instansi dikalikan Nilai Tetap Tambahan Penghasilan Pegawai Provinsi)			
<b>II</b>	<b>KINERJA INSTANSI</b>			
<b>1</b>	<b>Perencanaan dan Pengendalian Program/Kegiatan</b>			
A	Perencanaan Program/Kegiatan			
1)	Keselarasn Renstra SKPD dengan RPJMD, Renja dan RKA SKPD dengan RKPD			
2)	Ketepatan Waktu Penyampaian Usulan Program/Kegiatan			
B	Pengendalian Program/Kegiatan			
1)	Kesesuaian Pelaksanaan Program/Kegiatan dengan Rencana Operasional Pelaksanaan Kegiatan (ROPK)			
2)	Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Pelaksanaan Program/Kegiatan			
3)	Kualitas Laporan Pelaksanaan Program/Kegiatan			
<b>2</b>	<b>Pengawasan</b>			
	Tingkat Temuan (Internal dan Eksternal)			
<b>3</b>	<b>Pengelolaan Anggaran</b>			
	Administrasi Keuangan			
<b>4</b>	<b>Pengelolaan SDM Instansi</b>			
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			
<b>5</b>	<b>Pengelolaan Barang</b>			
	Administrasi Barang Inventaris			
<b>6</b>	<b>Pengelolaan Arsip</b>			
	Pengurusan Surat, Penataan Berkas dan Penyusutan Arsip Sesuai Sistem Kearsipan Pola Baru			
	<b>NILAI TOTAL KINERJA INSTANSI</b>			
	<b>PERINGKAT KINERJA INSTANSI</b>			
	<b>PROSENTASE PENERIMAAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN KINERJA INSTANSI</b>			
	<b>TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN KINERJA INSTANSI</b> (Tambahan Penghasilan Maksimal Instansi dikalikan Prosentase Penerimaan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Kinerja Instansi)			
	<b>NILAI TETAP BERDASARKAN KINERJA INSTANSI</b> (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:**

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

KLASIFIKASI	BOBOT DAN KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI	JUMLAH PEGAWAI	BOBOT	JUMLAH BOBOT/ NILAI/ RUPIAH
1	2	3	4	5
<b>I</b>	<b>BOBOT SUBBID/SUBBAG/SEKSI</b>			
6	Eselon II.a Ka SKPD		11	
7	Eselon II.b Ka Instansi		10	
8	Fungsional Tertentu Golongan IV/d - IV/e		8,5	
	Eselon III.a (Sekretaris/ KaBag/ yang membidangi tata usaha) / Ka. UPTD		8,5	
9	Eselon III.a		8	
10	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/c		7,5	
11	Eselon III.b		7	
12	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/b		6,5	
13	Eselon IV.a		6	
14	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/a		5,5	
15	Fungsional Umum Golongan IV		5	
	Eselon IV.b		5	
16	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/c - III/d		4,5	
17	Fungsional Umum Golongan Ruang III/c - III/d		4,25	
18	Eselon V.a		4	
	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/a - III/b		4	
19	Fungsional Umum Golongan Ruang III/a - III/b		3,75	
20	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/c - II/d		3,5	
21	Fungsional Umum Golongan Ruang II/c - II/d		3,25	
	CPNS Golongan III		3,25	
22	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/a - II/b		3	
23	Fungsional Umum Golongan Ruang II/a - II/b		2,75	
24	Fungsional Umum Golongan Ruang I/c - I/d		2,25	
	CPNS Golongan II		2,25	
25	Fungsional Tertentu Guru Gol. IV, III dan II yang belum bersertifikasi		2	
26	Fungsional Umum Golongan Ruang I/a - I/b		1,75	
27	CPNS Golongan I		1	
	Pegawai Tidak Tetap		1	
	<b>JUMLAH</b>			
	<b>a.</b>	<b>BOBOT SUBBID/SUBBAG/SEKSI</b>		
	<b>b.</b>	<b>NILAI TETAP BERDASARKAN KINERJA BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UNIT PELAKSANA TEKNIS</b> (Sesuai Lampiran II.C)		
	<b>c.</b>	<b>TAMBAHAN PENGHASILAN MAKSIMAL SUBBID/SUBBAG/SEKSI</b> (Bobot Subbid/Subbag/Seksi dikalikan Nilai Tetap Berdasar Kinerja Bid/Bag/Sekt/UPT)		
<b>II</b>	<b>KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI</b>			
	<b>a.</b>	<b>KESESUAIAN REALISASI KEGIATAN DAN ANGGARAN DENGAN RENCANA OPERASIONAL PELAKSANAAN KEGIATAN (ROPK)</b>		
	<b>b.</b>	<b>PERINGKAT KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI</b>		
	<b>c.</b>	<b>PROSENTASE PENERIMAAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI</b>		
	<b>d.</b>	<b>TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI</b> (Tambahan Penghasilan Maksimal Subbid/Subbag/Seksi x Prosentase Penerimaan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Kinerja Subbid/Subbag/Seksi)		
	<b>e.</b>	<b>NILAI TETAP BERDASARKAN KINERJA SUBBID/SUBBAG/SEKSI</b> (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, Hubungan Masyarakat dan Protokol						
9	Sekretariat DPRD						
10	Inspektorat						
11	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah						
12	Badan Kepegawaian Daerah						
13	Badan Pendidikan dan Pelatihan						
14	Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah						
15	Badan Lingkungan Hidup						
16	Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat						
17	Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan						
18	Badan Kerjasama dan Penanaman Modal						
19	Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat						
20	Rumah Sakit Grhasia						
21	Satuan Polisi Pamong Praja						
22	Dinas Pertanian						
23	Dinas Kelautan dan Perikanan						
24	Dinas Kehutanan dan Perkebunan						
25	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga						
26	Dinas Kebudayaan						
27	Dinas Pariwisata						
28	Dinas Sosial						
29	Dinas Kesehatan						
30	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi						
31	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral						
32	Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika						
33	Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah						
34	Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset						
35	Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi						
	<b>JUMLAH TOTAL</b>						

II.F. PEROLEHAN TAMBAHAN PENGHASILAN BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UNIT PELAKSANA TEKNIS

NO	NAMA BIDANG/BAGIAN/SEKRETARIAT/UNIT PELAKSANA TEKNIS	JUMLAH PEGAWAI	BOBOT BIDANG/BAG/SEKT/UPT	PERINGKAT BIDANG/BAG/SEKT/UPT	PENERIMAAN	
					BULAN	TRIWULAN
I	PERINGKAT 1					
	JUMLAH					
II	PERINGKAT 2					
	JUMLAH					
	JUMLAH TOTAL					

**I.G. PEROLEHAN TAMBAHAN PENGHASILAN SUBBID/SUBBAG/SEKSI**

NO	NAMA SUBBID/SUBBAG/SEKSI	JUMLAH PEGAWAI	BOBOT SUBBID/SUBBAG/S EKSI	PERINGKAT SUBBID/SUBBAG/S EKSI	PENERIMAAN	
					BULAN	TRIWULAN
I	PERINGKAT 1					
	JUMLAH					
II	PERINGKAT 2					
	JUMLAH					
	JUMLAH TOTAL					

**II.H. TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI \***

No. Klasifikasi	Klasifikasi Pegawai	Bobot Pegawai	Jumlah Pegawai Pemerintah Provinsi	Total Bobot Pegawai Pemerintah Provinsi (kolom 3 dikalikan kolom 4)	Tambahkan Penghasilan Maksimal Pegawai sesuai Bobot Pegawai (Nilai Tetap dikalikan kolom 3)	Potongan PPh Pasal 21 ( perhitungan % dari kolom 6)	Penerimaan Maksimal Bersih (kolom 6 dikurangi kolom 7)	Penerimaan dalam Satu Bulan (Kolom 5 dikalikan kolom 6)	Anggaran yang dibutuhkan per klasifikasi sesuai Bobot Pegawai dalam Satu Triwulan (kolom 9 dikalikan 3 bulan)
	Struktural								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Gubernur	34							
2	Wakil Gubernur	26							
3	Eselon I.b	22							
4	Eselon II.a (asisten)	18							
5	Eselon II.a (staf ahli)	12							
6	Eselon II.a Ka SKPD	11							
7	Eselon II.b Ka Instansi	10							
8	Fungsional Tertentu Golongan IV/d - IV/e	8,5							
	Eselon III.a (Sekretaris/ KaBag yang membidangi tata usaha)/ Ka. UPTD	8,5							
9	Eselon III.a	8							
10	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/c	7,5							
11	Eselon III.b	7							
12	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/b	6,5							
13	Eselon IV.a	6							
14	Fungsional Tertentu Golongan Ruang IV/a	5,5							
15	Fungsional Umum Golongan IV	5							
	Eselon IV.b	5							
16	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/c - III/d	4,5							
17	Fungsional Umum Golongan Ruang III/c - III/d	4,25							
18	Eselon V.a	4							
	Fungsional Tertentu Golongan Ruang III/a - III/b	4							
19	Fungsional Umum Golongan Ruang III/a - III/b	3,75							
20	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/c - II/d	3,5							

No. Klasifikasi	Klasifikasi Pegawai	Bobot Pegawai	Jumlah Pegawai Pemerintah Provinsi	Total Bobot Pegawai Pemerintah Provinsi (kolom 3 dikalikan kolom 4)	Tambahkan Penghasilan Maksimal Pegawai sesuai Bobot Pegawai (Nilai Tetap dikalikan kolom 3)	Potongan PPh Pasal 21 ( perhitungan % dari kolom 6)	Penerimaan Maksimal Bersih (kolom 6 dikurangi kolom 7)	Penerimaan dalam Satu Bulan (Kolom 5 dikalikan kolom 6)	Anggaran yang dibutuhkan per klasifikasi sesuai Bobot Pegawai dalam Satu Triwulan (kolom 9 dikalikan 3 bulan)
	Struktural								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Fungsional Umum Golongan Ruang II/c - II/d	3,25							
	CPNS Golongan III	3,25							
22	Fungsional Tertentu Golongan Ruang II/a - II/b	3							
23	Fungsional Umum Golongan Ruang II/a - II/b	2,75							
24	Fungsional Umum Golongan Ruang I/c - I/d	2,25							
	CPNS Golongan II	2,25							
26	Fungsional Umum Golongan Ruang I/a - I/b	1,75							
27	CPNS Golongan I	1							
	Pegawai Tidak Tetap	1							
Alokasi Anggaran per Triwulan									

Keterangan:

\*Tambahkan penghasilan bagi pegawai pada instansi atau jabatan yang mendapat pertimbangan khusus disesuaikan dengan bobot yang telah ditetapkan pada pasal 5 ayat (2) Peraturan Gubernur ini.

**II.I.1. PENGHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI PER BULAN  
UNTUK KINERJA INSTANSI PERINGKAT 1\***

NAMA INSTANSI :

NO	NAMA	GOLONGAN	BOBOT PEGAWAI	NILAI TETAP BERDASAR KINERJA INSTANSI	PEROLEHAN TPP BERDASAR KINERJA INSTANSI	PROSENTASE NILAI DISIPLIN DAN PRESTASI KERJA	PENERIMAAN TPP	PPH	TERIMA BERSIH
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Keterangan:  
 \* Penghitungan Tambahan Penghasilan Pegawai sudah termasuk penghargaan dari sisa penerimaan tambahan penghasilan berdasar penilaian kinerja instansi peringkat 2 (dua) dan 3 (tiga).

**II.I.2. PENGHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI PER BULAN  
UNTUK KINERJA INSTANSI PERINGKAT 2 DAN 3\***

NAMA INSTANSI :

NILAI TETAP BERDASARKAN KINERJA INSTANSI :

NO	NAMA	GOLONGAN	BOBOT PEGAWAI	PERINGKAT BIDANG/ BAG/SEKT/UPT	PROSENTASE PENERIMAAN TP BERDASAR KINERJA BID/ BAG/SEKT/UPT	NILAI TETAP BERDASAR KINERJA BID/ BAG/SEKT/UPT	PEROLEHAN TPP BERDASAR KINERJA BID/ BAG/SEKT/UPT	PERINGKAT SUBBID/SUBBAG/ SEKSI	PROSENTASE PENERIMAAN TP BERDASAR KINERJA BID/ BAG/SEKT/UPT	NILAI TETAP BERDASAR KINERJA SUBBID/SUBBAG/ SEKSI	PEROLEHAN TPP BERDASAR KINERJA SUBBID/SUBBAG/ SEKSI	PROSENTASE NILAI DISIPLIN DAN PRESTASI KERJA	PENERIMAAN TPP	PPH	TERIMA BERSIH
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

Keterangan:  
 \* Penghitungan Tambahan Penghasilan Pegawai bagi bidang/bagian/sekretariat/UPT peringkat 1 sudah termasuk penghargaan dari sisa penerimaan tambahan penghasilan berdasar penilaian kinerja bidang/bagian/sekretariat/UPT peringkat 2 (dua).  
 \* Penghitungan Tambahan Penghasilan Pegawai bagi subbid/subbag/seksi peringkat 1 sudah termasuk penghargaan dari sisa penerimaan tambahan penghasilan berdasar penilaian kinerja subbid/subbag/seksi peringkat 2 (dua).



**II.J. PENGHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI PER TRIWULAN**

NAMA INSTANSI :

NO	NAMA	GOLONGAN	BOBOT PEGAWAI	PENERIMAAN TPP			JUMLAH	PPH	TERIMA BERSIH
				BULAN PERTAMA	BULAN KEDUA	BULAN KETIGA			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

GUBERNUR  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

TTD

HAMENGKU BUWONO X