



GOVERNOR GORONTALO

PERATURAN GOVERNOR GORONTALO

NOMOR 10 TAHUN 2010

TENTANG

TUNJANGAN KINERJA DAERAH PROVINSI GORONTALO

TAHUN ANGGARAN 2010

GOVERNOR GORONTALO,

- Menimbang** : a. bahwa sesuai dengan Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Pasal 43 Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, menyatakan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dengan persetujuan DPRD;
- b. bahwa pemberian tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada huruf a sebagai imbalan atas prestasi kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Tunjangan Kinerja Daerah Provinsi Gorontalo Tahun Anggaran 2010;
- Mengingat** : 1. 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 dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);

Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060);

3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4282);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. 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);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah beberapa kali 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Pengaturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3176);
9. 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);

dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007;

11. Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 03 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2006 Nomor 03 Seri E);
12. Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 9 Tahun 2009 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2010 (Lembaran Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2009 Nomor 9).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR PROVINSI GORONTALO TENTANG TUNJANGAN KINERJA DAERAH PROVINSI GORONTALO TAHUN ANGGARAN 2010

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

1. Tunjangan Kinerja Daerah yang selanjutnya disebut dengan TKD adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Provinsi sebagai imbalan atas prestasi kerja, dan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja.
2. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disebut PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah atau Pegawai Negeri Sipil Pusat yang dipekerjakan/ diperbantukan atau yang ditempatkan pada Pemerintah Provinsi Gorontalo yang mengelola dana APBD.
3. Pejabat Fungsional adalah pejabat yang diangkat oleh Gubernur berdasarkan ketentuan perundang-undangan.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah, selanjutnya di sebut SKPD adalah perangkat daerah pemerintah Provinsi Gorontalo selaku pengguna anggaran/pengguna barang.
5. Masa kinerja adalah kurun waktu 1(satu) bulan terhitung mulai tanggal 26 sampai tanggal 25 bulan berikutnya.

Pasal 2

- (1) Penerima TKD adalah PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo.
- (2) PNS pindahan dari Provinsi / Kabupaten / Kota lain dan CPNS yang terangkat melalui seleksi penerimaan CPNS jalur umum, diberikan TKD setelah bertugas minimal 1 (satu) tahun kecuali terhadap PNS yang menduduki jabatan struktural.

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 40 % sedangkan Prestasi hasil memiliki bobot 60 %.
- (3) Komponen prestasi aksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a. Disiplin 15%
 - b. Ketaatan terhadap peraturan kepegawaian 5%
 - c. Tanggung jawab 10%
 - d. Kerja sama 10%
- (4) Komponen prestasi hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a. Produktifitas 10%
 - b. Efektifitas 5%
 - c. Efisiensi 10%
 - d. Inovasi 15%
 - e. Manfaat Kinerja 10%
 - f. Kecepatan 10%

Pasal 4

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

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

Pasal 6

- (1) Penilaian kinerja untuk Eselon III, Eselon IV, Pejabat Fungsional dan Staf 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:
- Atasan langsung 50%;
 - Dua orang rekan kerja masing-masing 15%;
 - Pegawai yang dinilai 20%.

Pasal 7

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

Penilaian kinerja staf 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 3 (tiga) kategori:

- a. TKD untuk Pejabat Struktural;
- b. TKD untuk Pejabat Fungsional;
- c. TKD untuk staf.

Pasal 15

(1) Besaran TKD untuk pejabat struktural adalah sebagai berikut:

- | | |
|-----------------|----------------|
| a. Eselon I B | Rp15.000.000,- |
| b. Eselon II A | Rp 7.000.000,- |
| c. Eselon II B | Rp 4.500.000,- |
| d. Eselon III A | Rp 3.000.000,- |
| e. Eselon III B | Rp 2.250.000,- |
| f. Eselon IV | Rp 1.750.000,- |

- (3) Besaran TKD untuk PNS Staf adalah Rp1.100.000,-

Pasal 16

- (1) Besarnya TKD yang diterima setiap masa kinerja adalah nilai kinerja pegawai (NKP) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 atau Pasal 12 ayat (2) dikalikan dengan Besaran TKD untuk masing-masing penerima 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 IV Peraturan ini.
- (5) Perhitungan PPh Pasal 21 terdapat pada Lampiran V Peraturan ini.

Pasal 17

- (1) TKD dianggarkan pada dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) masing-masing SKPD.
- (2) TKD dibayarkan selambat-lambatnya tanggal 10 bulan berikutnya setelah masa penilaian kinerja dengan melampirkan daftar pembayaran kinerja sebagaimana Lampiran IV Peraturan ini.

Pasal 18

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

Pasal 19

- (1) PNS yang tidak masuk kerja selama 14 hari dalam masa kinerja atau mengikuti pendidikan formal dalam bentuk tugas belajar di luar Provinsi Gorontalo tidak memperoleh TKD.
- (2) PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan ke instansi diluar Pemerintah Provinsi Gorontalo tidak mendapat TKD.
- (3) PNS yang dikenakan sanksi sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - a. tidak diberikan TKD 1 (satu) bulan untuk hukuman ringan;
 - b. tidak diberikan TKD selama 2 (dua) bulan untuk hukuman sedang;
 - c. tidak diberikan TKD selama 3 (tiga) bulan untuk hukuman berat.

- (5) Bagi pejabat yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan lebih dari 2 (dua) bulan, TKD bulan ketiga dan selanjutnya dibayarkan sebesar nilai TKD staf.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

Dengan berlakunya Peraturan ini maka Peraturan Gubernur Nomor 03 Tahun 2009 tentang Tunjangan Kinerja Daerah Provinsi Gorontalo Tahun Anggaran 2009 (Berita Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2009 Nomor 03) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 21

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Agar semua orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Gorontalo

Ditetapkan di Gorontalo

pada tanggal 18 Januari 2010

GUBERNUR GORONTALO,

ttd

GUSNAR ISMAIL

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum
Setda Provinsi Gorontalo,



Muhammad Rizal Entengo, S.H., M.H.

Pembina Utama Muda (VI/c)

NIP. 19700115 199803 1 011

Diundangkan di Gorontalo

pada tanggal 18 Januari 2010

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI GORONTALO,

ttd

Drs. H. IDRIS/RAHIM, MM

PEMBINA UTAMA

NIP. 195408101971041001

BERITA DAERAH PROVINSI GORONTALO TAHUN 2010 NOMOR 10

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 40%)

1.	Disiplin (15%) Kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan jam kerja (Acuan Daftar Absensi)	Skor 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

	Ketaatan pegawai terhadap peraturan internal dan eksternal mengenai kepegawaian (PP 30 Tahun 1980)	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 (10%) 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 (10%) 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.	

1.	Produktivitas (10%) 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 (5%) 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 (10%) Hasil pekerjaan dibandingkan dengan sumberdaya yang digunakan.	Skor Prestasi

	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 (15%) 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 provinsi, kabupaten/kota.	
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	

	hasil pekerjaan memberikan manfaat perbaikan kinerja 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 (10%) 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.	

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		

GUBERNUR GORONTALO.

ttd

GUSNAR ISMAIL

SKOR = 5, 4, 3, 2, 1

Nilai = Skor x bobot pada masing-masing jenis prestasi

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)			
I. AKSI (BOBOT=0.40)	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI
1. Disiplin (0,15)	5	0,75	5	0,75	5	0,75	5	0,75
2. Ketaatan terhadap peraturan (0,05)	5	0,25	5	0,25	5	0,25	5	0,25
3. Tanggung jawab (0,10)	5	0,50	5	0,50	5	0,50	5	0,50
4. Kerjasama (0,10)	5	0,50	5	0,50	5	0,50	5	0,50
TOTAL	-	2,00	-	2,00	-	2,00	-	2,00
RATA-RATA (A)	(2,00x0,50)+(2,00x0,15)+(2,00x0,15)+ (2,00x0,20) = 2,00							
II. HASIL (BOBOT=0.60)	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI
1. Produktifitas (0,10)	5	0,50	5	0,50	5	0,50	5	0,50
2. Efektifitas (0,5)	5	0,25	5	0,25	5	0,25	5	0,25
3. Efisiensi (0,10)	5	0,50	5	0,50	5	0,50	5	0,50
4. Inovasi (0,15)	4	0,60	4	0,60	4	0,60	4	0,60

6. Kecepatan (0,10)	5	0,50	5	0,50	5	0,50	5	0,50
TOTAL	-	2,85	-	2,85	-	2,85	-	2,85
RATA-RATA (B)	$(2,85 \times 0,50) + (2,85 \times 0,15) + (2,85 \times 0,15) + (2,85 \times 0,20) = 2,85$							
NILAI KINERJA PEGAWAI (NKP)	$20 \times (2,00 + 2,85) = \mathbf{97,00}$							

Keterangan:

Skor = 5, 4, 3, 2, 1

Nilai = Skor x bobot pada masing-masing jenis prestasi

Kriteria Nilai Kinerja Pegawai (NKP) = 97,00 = SANGAT BAIK (80,00-100)

GUBERNUR GORONTALO

ttd

GUSNAR ISMAIL

BESARAN TKD PEJABAT FUNGSIONAL

Jenis Jabatan	Jenjang Jabatan	Golongan Ruang	Tunjangan Jabatan	Tunjangan Kinerja Daerah
Widyaiswara Ahli	Pertama	III/a - III/b	Rp 325,000	Rp 1,625,000
	Muda	III/c - III/d	Rp 700,000	Rp 3,500,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp 1,000,000	Rp 5,000,000
	Utama	IV/d - IV/e	Rp 1,400,000	Rp 7,000,000
Pengawas Sekolah Ahli	Pertama	III/a - III/b	Rp 406,000	Rp 2,030,000
	Muda	III/c - III/d	Rp 406,000	Rp 2,030,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp 468,000	Rp 2,340,000
	Utama	IV/d - IV/e	Rp 468,000	Rp 2,340,000
	Pertama	III/a - III/b	Rp 544,000	Rp 2,720,000
	Muda	III/c - III/d	Rp 544,000	Rp 2,720,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp 605,000	Rp 3,025,000
	Utama	IV/d - IV/e	Rp 605,000	Rp 3,025,000
	Pertama	III/a - III/b	Rp 544,000	Rp 2,720,000
	Muda	III/c - III/d	Rp 544,000	Rp 2,720,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp 605,000	Rp 3,025,000
	Utama	IV/d - IV/e	Rp 605,000	Rp 3,025,000
Pamong Belajar Terampil Ahli	Pelaksana	II/b - II/c - II/d	Rp 186,000	Rp 930,000
	P. Lanjutan	III/a - III/b	Rp 227,000	Rp 1,135,000
	Penyelia	III/c - III/d	Rp 227,000	Rp 1,135,000
	Pertama	III/a - III/b	Rp 227,000	Rp 1,135,000
	Muda	III/c - III/d	Rp 227,000	Rp 1,135,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp 289,000	Rp 1,445,000
Pustakawan Terampil Ahli	Pelaksana	II/b - II/c - II/d	Rp 197,000	Rp 985,000
	P. Lanjutan	III/a - III/b	Rp 202,000	Rp 1,010,000
	Penyelia	III/c - III/d	Rp 220,000	Rp 1,100,000
	Pertama	III/a - III/b	Rp 202,000	Rp 1,010,000
	Muda	III/c - III/d	Rp 303,000	Rp 1,515,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp 413,000	Rp 2,065,000
	Utama	IV/d - IV/e	Rp 550,000	Rp 2,750,000
Analisis Kepegawaian Terampil Ahli	Pelaksana	II/c - II/d	Rp 240,000	Rp 1,200,000
	P. Lanjutan	III/a - III/b	Rp 265,000	Rp 1,325,000
	Penyelia	III/c - III/d	Rp 350,000	Rp 1,750,000
	Pertama	III/a - III/b	Rp 275,000	Rp 1,375,000
	Muda	III/c - III/d	Rp 375,000	Rp 1,875,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp 500,000	Rp 2,500,000

Jenis Jabatan	Jenjang Jabatan	Golongan Ruang	Tunjangan Jabatan	Tunjangan Kinerja Daerah
Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT)				
	P. Pemula	II/a		
	Pelaksana	II/b - II/c - II/d	Rp 240,000	Rp 1,200,000
	P. Lanjutan	III/a - III/b	Rp 265,000	Rp 1,325,000
	Penyelia	III/c - III/d	Rp 300,000	Rp 1,500,000
	Ahli			
	Pertama	III/a - III/b	Rp 270,000	Rp 1,350,000
	Muda	III/c - III/d	Rp 400,000	Rp 2,000,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp 600,000	Rp 3,000,000
Pengawas Bibit Tanaman				
	Pelaksana	II/b - II/c - II/d	Rp 240,000	Rp 1,200,000
	P. Lanjutan	III/a - III/b	Rp 265,000	Rp 1,325,000
	Penyelia	III/c - III/d	Rp 300,000	Rp 1,500,000
	Ahli			
	Pertama	III/a - III/b	Rp 270,000	Rp 1,350,000
	Muda	III/c - III/d	Rp 400,000	Rp 2,000,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp 600,000	Rp 3,000,000
Peneliti	Pertama	III/a - III/b	Rp 325,000	Rp 1,625,000
	Muda	III/c - III/d	Rp 750,000	Rp 3,750,000
	Ahli			
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp 1,200,000	Rp 6,000,000
	Utama	IV/d - IV/e	Rp 1,400,000	Rp 7,000,000
Auditor				
	Pelaksana	II/b - II/c - II/d	Rp 240,000	Rp 1,200,000
	Auditor Terampil			
	P. Lanjutan	III/a - III/b	Rp 265,000	Rp 1,325,000
	Penyelia	III/c - III/d	Rp 425,000	Rp 2,125,000
	Pertama	III/a - III/b	Rp 300,000	Rp 1,500,000
	Ahli			
	Muda	III/c - III/d	Rp 600,000	Rp 3,000,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp 900,000	Rp 4,500,000
	Utama	IV/d - IV/e	Rp 1,200,000	Rp 6,000,000

GUBERNUR GORONTALO.

ttd

GUSNARJMAIL

IRAN IV PERATURAN GUBERNUR GORONTALO

NOMOR : 10 TAHUN 2010

TANGGAL : 18 Januari 2010

TENTANG : TUNJANGAN KINERJA DAERAH PROVINSI GORONTALO TAHUN ANGGARAN 2010

DAFTAR PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA
NAMA SKPD :
PERIODE :

No	Nama	Jabatan	Eselon	No. NPWP	Nilai Kinerja	Besaran TKD	Jumlah TKD	Potongan PPh 21	Jumlah Yang Diterima	Tanda Tangan
1	2	3	4	5	6	7	8 (6 x 7)	9	10 (8 – 9)	11

Catatan :

1. Nilai kinerja kolom 6 adalah nilai kinerja yang diperoleh pada lampiran II
2. Besaran TKD pada kolom 7 adalah Besaran pada Pasal 15
3. Perhitungan PPh 21, dapat dilihat pada lampiran I

Menyetujui,

Kepala

()

Bendahara Pengeluaran

()

\ GUBERNUR GORONTALO.

ttd

GUSNAR ISMAIL

RAN V PERATURAN GUBERNUR GORONTALO

NOMOR : 10 TAHUN 2010

TANGGAL : 18 Januari 2010

TENTANG : TUNJANGAN KINERJA DAERAH PROVINSI GORONTALO TAHUN ANGGARAN 2010

**PERHITUNGAN PEMOTONGAN
PAJAK PENGHASILAN PASAL 21 (PPh 21)**

URAIAN PENGHASILAN	BESARAN PPh 21	URAIAN PERHITUNGAN
Honor Non Jabatan Pejabat Struktural dan fungsional Penerimaan TKD s/d Rp.1.500.000 Diatas Rp.1.500.000 s/d Rp.3.000.000 Diatas Rp.3.000.000 s/d Rp.6.000.000 Diatas Rp.6.000.000	% (tidak dipungut) 5% 5 % 10 % 15 % 25 %	<u>Catatan :</u> 1. Dasar pengenaan PPh adalah jumlah TKD yang terdapat pada kolom B Lampiran III 2. Contoh perhitungan a. Sdr Burhan B (staf) menerima TKD Rp. 1.000.000 PPh 21 5 % x Rp. 1.000.000.- = Rp. 50.000 b. Drs. Fadli (eselon) menerima TKD Rp. 1.750.000 PPh 21 5 % x Rp. 1.500.000 = Rp. 75.000 10 % x Rp. 250.000 = Rp. 25.000 Jumlah Rp. 1.750.000 Rp. 100.000 c. Drs. Jani (eselon) menerima TKD Rp. 3.000.000 PPh 21 5 % x Rp. 1.500.000 = Rp. 75.000 10 % x Rp. 1.500.000 = Rp. 150.000 Jumlah Rp. 3.000.000 Rp. 225.000

			d. Drs. Gazali (eselon) menerima TKD Rp. 7.000.000 PPH 21 5 % x Rp. 1.500.000 = Rp. 70.000 10 % x Rp. 1.500.000 = Rp. 150.000 15 % x Rp. 3.000.000 = Rp. 450.000 25 % x <u>Rp. 1.000.000</u> = <u>Rp. 250.000</u> Jumlah Rp. 7.000.000 Rp. 925.000
--	--	--	--

GUBERNUR GORONTALO.

ttd

GUSNAR ISMAIJ