



## **GUBERNUR LAMPUNG**

### **PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG NOMOR 71 TAHUN 2014**

#### **TENTANG**

#### **PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**GUBERNUR LAMPUNG,**

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dan calon pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung, maka perlu untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam bentuk pemberian tunjangan kinerja daerah;
  - b. bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011, menyebutkan pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berupa tunjangan kinerja daerah berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan huruf b di atas, perlu menetapkan pelaksanaan pemberian Tunjangan Kinerja Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung dengan Peraturan Gubernur Lampung;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1964 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1964 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Lampung dengan mengubah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan menjadi Undang-Undang;
  2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
  3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Penbendaharaan Negara;
  4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
  5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
  6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014;

7. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2013 tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
15. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 3 Tahun 2009 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Lampung;
16. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 11 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tatakerja Sekretariat Daerah Provinsi dan Sekretariat DPRD Provinsi Lampung sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 2 Tahun 2014;
17. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 12 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tatakerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Lampung sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 3 Tahun 2014;
18. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 13 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tatakerja Dinas Daerah Provinsi Lampung sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 4 Tahun 2014;
19. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 14 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tatakerja Lembaga Lain sebagai Bagian dari Perangkat Daerah Provinsi sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 5 Tahun 2014;

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEMBERIAN PELAKSANAAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG.**

**BAB I**  
**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Lampung.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana pemerintahan daerah.
3. Gubernur adalah Gubernur Lampung.
4. Wakil Gubernur adalah Wakil Gubernur Lampung.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan dan memberhentikan Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam dan dari jabatan yang atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Provinsi Lampung.
9. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
10. Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja yang selanjutnya disebut SKPD/Unit Kerja adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.
11. Tunjangan Kinerja Daerah adalah Tunjangan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai Aparatur Sipil Negara dan calon pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.
12. Jam Kerja adalah rentang waktu yang digunakan pegawai untuk bekerja di kantor termasuk waktu istirahat sebagaimana telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
13. Tugas belajar adalah tugas yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan lanjutan dan/atau pendidikan keterampilan baik didalam maupun di luar negeri dalam jangka waktu tertentu yang pembiayaan studinya diberikan oleh lembaga/Negara yang mendanai pelaksanaan tugas belajar dan tidak mengikat kecuali pendidikan kedinasan.

**BAB II**  
**RUANG LINGKUP**

**Pasal 2**

- (1) Ruang lingkup tunjangan kinerja daerah diberikan kepada:
  - a. pegawai ASN; dan
  - b. calon pegawai ASN.
- (2) Tunjangan kinerja daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan kepada pegawai ASN dan calon pegawai ASN yang dikelompokkan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang kepangkatan/golongan.

- (3) Pejabat fungsional tertentu yang dikelompokkan dalam kelompok berdasarkan kelompok jenjang pangkat/golongan.

### **BAB III HARI DAN JAM KERJA**

#### **Pasal 3**

- (1) Hari dan jam kerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung ditetapkan sebagai berikut:
- a. Hari Senin sampai dengan hari Kamis.  
Jam kerja : 07.30 wib – 15.30 wib  
Istirahat : 12.00 wib – 12.30 wib
  - b. Hari Jum'at.  
Jam kerja : 07.30 wib – 16.00 wib  
Istirahat : 11.30 wib – 12.30 wib
- (2) Pegawai ASN yang melaksanakan tugas keluar daerah ditentukan berdasarkan:
- a. penugasan atasan langsung;
  - b. keputusan pimpinan unit kerja; atau
  - c. undangan tempat pegawai ASN melaksanakan pendidikan dan latihan, bimbingan teknis atau tugas belajar lainnya.
- (3) Penentuan penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dibuktikan dengan surat keterangan dari unit kerja atau institusi tempat kegiatan tersebut diselenggarakan.
- (4) Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit 7,5 (tujuh koma lima) jam dalam 1 (satu) hari kerja dan 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja.

#### **Pasal 4**

- (1) Pegawai ASN wajib mencatatkan waktu kedatangan dan kepulangan sesuai dengan ketentuan jam kerja dengan menggunakan perangkat teknologi elektronik, atau perangkat lain yang handal dan akuntabel.
- (2) Pencatatan kehadiran dilakukan secara manual, jika:
- a. perangkat dan sistem pencatatan kehadiran secara elektronik belum tersedia, mengalami kerusakan atau tidak berfungsi;
  - b. pegawai ASN belum terdaftar dalam sistem pencatatan kehadiran secara elektronik;
  - c. terjadi keadaan bencana alam dan/atau kerusuhan, sehingga pencatatan kehadiran tidak dapat dilakukan sebagaimana mestinya; atau
  - d. lokasi kerja tidak memungkinkan untuk disediakan sistem pencatatan kehadiran secara elektronik.
- (3) Kepala SKPD/Unit kerja wajib melakukan pencatatan kehadiran secara manual yang digunakan untuk *back up* data keperluan kedinasan sebagai dasar pemberian penilaian dan penjatuhan hukuman disiplin.

#### **Pasal 5**

- (1) Pegawai ASN yang melaksanakan tugas setelah jam kerja diberikan tunjangan atas kelebihan jam kerja (lembur).
- (2) Pemberian tunjangan atas kelebihan jam kerja (lembur) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

## **BAB IV**

### **KOMPONEN PENENTU BESARAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH**

#### **Pasal 6**

Komponen penentu tunjangan kinerja daerah terdiri atas:

- a. besaran dasar (*basic quantity*) tunjangan kinerja daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Gubernur ini.
- b. indikator kinerja terdiri dari unsur-unsur:
  1. kehadiran kerja; dan
  2. pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.
- c. skor yang diperoleh atas hasil pengukuran, nilai dan bobot dari setiap unsur indikator kinerja.
- d. Pengukuran kinerja berdasarkan indikator kehadiran dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Gubernur ini.

## **BAB V**

### **PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH**

#### **Bagian Kesatu**

##### **Umum**

#### **Pasal 7**

Besaran tunjangan kinerja daerah diberikan setiap bulan kepada pegawai ASN dan calon pegawai ASN didasarkan kepada skor indikator:

- a. kehadiran kerja dengan bobot 70 % (tujuh puluh per seratus); dan
- b. pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan bobot 30% (tiga puluh perseratus).

#### **Bagian Kedua**

##### **Penilaian**

#### **Pasal 8**

- (1) Penilaian kehadiran kerja dengan bobot 70% sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a ditetapkan sebagai berikut:
  - a. kehadiran kerja 90% s/d 100% bernilai 100;
  - b. kehadiran kerja 70% s/d 89% bernilai 75;
  - c. kehadiran kerja 50% s/d 69% bernilai 50;
  - d. kehadiran kerja kurang dari 50% bernilai 25; dan
  - e. kehadiran kerja 0% tidak diberikan tunjangan kinerja.
- (2) Perhitungan atas kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan kepada absensi kehadiran dalam daftar hadir pagi dan sore yang diakumulatif.
- (3) Pegawai ASN yang sedang melaksanakan perjalanan dinas, mengikuti kegiatan kedinasan di luar kantor, mengikuti pendidikan dan latihan, bimbingan teknis dan tugas belajar disetarakan dengan pegawai masuk kerja.

### **Pasal 9**

- (1) Penilaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan bobot 30% sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b, diberikan sesuai dengan penilaian atasan langsung dengan katagori sebagai berikut:
  - a. Sangat baik, dengan nilai 100;
  - b. Baik, dengan nilai 75;
  - c. Sedang, dengan nilai 50; dan
  - d. Kurang, dengan nilai 25.
- (2) Dalam memberikan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), atasan langsung berpedoman pada kriteria penilaian sebagaimana tercantum dalam lampiran III Peraturan Gubernur ini.

### **Pasal 10**

- (1) Penilaian kinerja kepada pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan Pasal 9 dilakukan secara berjenjang berdasarkan struktur jabatan pada SKPD/Unit kerja bersangkutan.
- (2) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dituangkan dalam lembaran yang ditandatangani oleh masing-masing atasan langsung sesuai dengan struktur jabatan.
- (3) Rekapitulasi Perhitungan Tunjangan Kinerja Daerah pada setiap SKPD/Unit kerja ditandatangani oleh Kepala SKPD/Unit Kerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV Peraturan Gubernur ini.
- (4) Dokumen penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) menjadi salah satu kelengkapan dokumen pertanggungjawaban pembayaran tunjangan kinerja.
- (5) Pengadministrasian dokumen penilaian kinerja wajib dilakukan secara tertib dan terstruktur.

### **Bagian Ketiga**

#### **Pembayaran**

### **Pasal 11**

- (1) Pembayaran tunjangan kinerja daerah diberikan paling lama tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya.
- (2) Percepatan pembayaran tunjangan kinerja daerah dapat dilakukan pada waktu tertentu, antara lain:
  - a. pelaksanaan cuti bersama menjelang idul fitri; dan
  - b. pada bulan Desember setiap tahun anggaran.
- (3) Pembayaran tunjangan kinerja daerah dilakukan setelah memenuhi persyaratan dan mekanisme sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

### **Pasal 12**

- (1) Pembayaran tunjangan kinerja daerah pegawai ASN dan calon pegawai ASN diberikan dengan rumusan sebagai berikut:

$$\text{TKD} = \text{BD TKD} \times \sum \text{Skor}$$

Keterangan:

- a. TKD : Tunjangan Kinerja Daerah.
- b. BD TKD : Besaran Dasar Tunjangan Kinerja Daerah pegawai bersangkutan
- c.  $\sum$  SKOR : Total Skor dari nilai dan pengukuran indikator kinerja.

- (2) Contoh perhitungan dan jumlah tunjangan kinerja daerah yang diterima pegawai ASN dan calon pegawai ASN adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran V Peraturan Gubernur ini.

**Bagian Keempat**  
**Pajak dan Pemotongan**

**Pasal 13**

Pemotongan pajak penghasilan atas tunjangan kinerja daerah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

**Pasal 14**

- (1) Terhadap pegawai ASN yang selama 3 (tiga) bulan berturut-turut mendapatkan tunjangan kinerja daerah kurang dari 50% (lima puluh perseratus), maka pada bulan keempat pembayaran tunjangan kinerja daerah yang bersangkutan dihentikan dan dievaluasi kinerjanya.
- (2) Evaluasi kinerja dilakukan setelah memperhatikan masukan dari Dewan Kependidikan SKPD/Unit Kerja bersangkutan.
- (3) Hasil evaluasi harus dapat menetapkan keputusan tentang dihentikan atau diteruskannya pemberian tunjangan kinerja baik permanen maupun sementara.
- (4) Ketentuan dalam Pasal ini, dikecualikan bagi pegawai ASN yang:
  - a. cuti sakit paling lama 3 (bulan);
  - b. cuti tahunan; atau
  - c. cuti persalinan pertama sampai dengan anak ketiga.

**Pasal 15**

- (1) Tidak dilakukan pemotongan tunjangan kinerja daerah terhadap pegawai ASN dan calon pegawai ASN apabila sakit dengan surat dokter paling lama 3 (tiga) hari.
- (2) Pegawai ASN dan calon pegawai ASN tidak diberikan tunjangan kinerja daerah apabila:
  - a. diberhentikan sementara atau dinonaktifkan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
  - b. dipekerjakan pada badan/instansi lain di luar lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung;
  - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
  - d. bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan
  - e. tidak masuk kerja selama 1 (satu) bulan.

**BAB VI**

**PEMBIAYAAN**

**Pasal 16**

- (1) Pembiayaan akibat ditetapkan Peraturan Gubernur ini dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Lampung.
- (2) Perubahan terhadap besaran tunjangan kinerja daerah dilaksanakan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

**BAB VII**  
**MONITORING DAN EVALUASI**

**Pasal 17**

- (1) Sosialisasi, monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan Peraturan Gubernur ini dilakukan oleh Tim yang susunan personalianya ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (2) Hasil monitoring dan evaluasi disampaikan kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.
- (3) Pengawasan terhadap pemberian Tunjangan Kinerja Daerah dilaksanakan melalui:
  - a. pengawasan melekat; dan
  - b. pengawasan fungsional.
- (4) Kepala SKPD/Unit Kerja dan atasan langsung secara berjenjang wajib melakukan pengendalian terhadap pemberian tunjangan kinerja daerah setiap bulan kepada masing-masing pegawainya.

**Pasal 18**

- (1) Dalam rangka efektivitas dan produktivitas pemberian tunjangan kinerja daerah, Gubernur dapat membentuk tim evaluasi yang berkedudukan di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.
- (2) Pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan antara lain:
  - a. tingkat penilaian kinerja pegawai ASN dan calon pegawai ASN;
  - b. hasil kerja pegawai ASN dan calon pegawai ASN; dan
  - c. kemampuan keuangan daerah
- (3) Besaran dasar nilai tunjangan kinerja daerah dapat dikurangi dan/atau ditambah sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (4) Pengurangan dan/atau penambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan dituangkan dalam perubahan APBD.

**BAB VIII**

**PELAPORAN DAN PERTANGGUNGJAWABAN**

**Pasal 19**

Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja daerah dilakukan sesuai dengan prosedur dan mekanisme pertanggungjawaban APBD.

**BAB IX**

**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 20**

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan terhadap Sekretaris Daerah Provinsi, Asisten Sekretaris Daerah Provinsi, Staf Ahli Gubernur Lampung, serta Pejabat Eselon II a dan Eselon II b.

**Pasal 21**

Hasil penilaian terhadap kinerja pegawai ASN dan Calon pegawai ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur ini, tidak mengenyampingkan penjatuhan hukuman disiplin yang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil.

**Pasal 22**

- (1) Pegawai ASN dan calon pegawai ASN tidak boleh mendapatkan tambahan penghasilan lebih dari 1 (satu) jenis tunjangan tambahan penghasilan.
- (2) Ketentuan yang mengatur tentang pemberian tunjangan tambahan penghasilan selain yang diatur dalam Peraturan Gubernur ini ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

**Pasal 23**

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2015.

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

Ditetapkan di Telukbetung  
pada tanggal 2014

**GUBERNUR LAMPUNG,**

**M. RIDHO FICARDO**

Diundangkan di Telukbetung  
pada tanggal 2014

**SEKRETARIS DAERAH PROVINSI LAMPUNG,**

**Ir. ARINAL DJUNAI**  
**Pembina Utama Madya**  
**NIP. 19560617 198503 1 005**

LAMPIRAN I : PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG  
NOMOR :                      TAHUN 2014  
TANGGAL :                      2014

**BESARAN DASAR (BASIC QUANTITY) TUNJANGAN KINERJA DAERAH  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG**

No.	KELOMPOK	BESARAN DASAR (BASIC QUANTITY)
1	2	3
<b>A.</b>	<b>Kelompok Jabatan Struktural</b>	
1.	Sekretaris Daerah Provinsi	Rp. 20.000.000.-
2.	Asisten Sekretaris Daerah Provinsi	Rp. 15.000.000.-
3.	Staf Ahli Gubernur	Rp. 10.000.000.-
4.	Eselon IIa	Rp. 10.000.000.-
5.	Eselon IIb	Rp. 7.500.000.-
6.	Eselon IIIa	Rp. 3.000.000.-
7.	Eselon IIIb	Rp. 2.500.000.-
8.	Eselon IVa	Rp. 2.000.000.-
<b>B.</b>	<b>Kelompok Kepangkatan / Golongan</b>	
1.	Golongan IV/e	Rp. 2.500.000.-
2.	Golongan IV/d	Rp. 2.000.000.-
3.	Golongan IV/c	Rp. 1.750.000.-
4.	Golongan IV/b	Rp. 1.600.000.-
5.	Golongan IV/a	Rp. 1.500.000.-
6.	Golongan III/d	Rp. 1.250.000.-
7.	Golongan III/c	Rp. 1.250.000.-
8.	Golongan III/b	Rp. 1.250.000.-
9.	Golongan III/a	Rp. 1.200.000.-
10.	Golongan II/d	Rp. 1.100.000.-
11.	Golongan II/c	Rp. 1.000.000.-
12.	Golongan II/b	Rp. 850.000.-
13.	Golongan II/a	Rp. 850.000.-
14.	Golongan I/d	Rp. 750.000.-
15.	Golongan I/c	Rp. 750.000.-
16.	Golongan I/b	Rp. 500.000.-
17.	Golongan I/a	Rp. 500.000.-

**GUBERNUR LAMPUNG,**

**M. RIDHO FICARDO**

LAMPIRAN II : PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG  
 NOMOR :                      TAHUN 2014  
 TANGGAL :                      2014

**PERHITUNGAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH  
 BERDASARKAN INDIKATOR KINERJA**

NO	INDIKATOR KINERJA	NILAI KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	SKOR
1	2	3	4	5
<b>I.</b>	<b>KEHADIRAN KERJA ( bobot 70%)</b>	100		
	a. kehadiran kerja : 90% -100%	100	100/100 x 70 %	70 %
	b. Kehadiran kerja : 70%-89%	75	75/100 x 70 %	53 %
	c. Kehadiran Kerja : 50%-69%	50	50/100 x 70 %	35 %
	d. Kehadiran kerja : <50%	25	25/100 x 70 %	18 %
<b>II.</b>	<b>PELAKSANAAN TUPOKSI (bobot 30%)</b>	100		
	a. Sangat Baik, dengan nilai 100	100	100/100 x 30 %	30 %
	b. Baik, dengan nilai 75	75	75/100 x 30 %	23 %
	c. Sedang, dengan nilai 50	50	50/100 x 30 %	15 %
	d. Kurang, dengan nilai 25	25	25/100 x 30 %	8 %
<b>Jumlah Skor</b>				<b>xx %</b>
<b>( TKD = BD x Jumlah Skor )</b>				

Mengetahui/Menyetujui  
 Atasan Pejabat Penilai

Bandar Lampung, .....  
 Pejabat Penilai  
 (Atasan Langsung),

Nama  
 NIP

Nama  
 NIP

**GUBERNUR LAMPUNG,**

**M. RIDHO FICARDO**

LAMPIRAN III : PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG  
NOMOR :                      TAHUN 2014  
TANGGAL :                      2014

**KRITERIA PENILAIAN PELAKSANAAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI**

NO.	NILAI		URAIAN
	SEBUTAN	ANGKA	
1.	Sangat Baik	100	a. Selalu dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya. b. Selalu mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.
2.	Baik	75	a. Pada Umumnya dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya tetapi berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya. b. Pada umumnya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama
3.	Sedang	50	a. Adakalanya dalam melaksanakan tugas bersikap cukup jujur, cukup ikhlas, dan kadang-kadang menyalahgunakan wewenangnya serta cukup berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya. b. Adakalanya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun di luar organisasi serta adakalanya menghargai dan menerima pendapat orang lain, kadang-kadang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.
4.	Kurang	25	a. Kurang jujur, kurang ikhlas, dalam melaksanakan tugas dan sering menyalahgunakan wewenangnya tetapi kurang berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya. b. Kurang mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta kurang menghargai dan menerima pendapat orang lain, kurang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.

-----  
**GUBERNUR LAMPUNG,**

**M. RIDHO FICARDO**



LAMPIRAN V : PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG  
 NOMOR :                      TAHUN 2014  
 TANGGAL :                      2014

**CONTOH** PERHITUNGAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH  
 BERDASARKAN INDIKATOR KINERJA  
 BULAN :

Nama PNS : Puan  
 NIP : xxxx  
 Golongan : III/d  
 Jabatan/eselon : Pelaksana/penganalisis data...  
 SKPD/UK : Biro Organisasi

NO	INDIKATOR KINERJA	NILAI KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	SKOR
1	2	3	4	5
<b>I.</b>	<b>KEHADIRAN KERJA ( bobot 70%)</b>	100		
	a. Kehadiran kerja : 90% -100%	100		
	b. Kehadiran kerja : 70%-89%	75	75/100 x 70 %	53 %
	c. Kehadiran kerja : 50%-69%	50		
	d. Kehadiran kerja : <50%	25		
<b>II.</b>	<b>PELAKSANAAN TUPOKSI (bobot 30%)</b>	100		
	a. Sangat Baik, dengan nilai 100	100		
	b. Baik, dengan nilai 75	75	75/100 x 30 %	23 %
	c. Sedang, dengan nilai 50	50		
	d. Kurang, dengan nilai 25	25		
<b>Jumlah Skor</b>				<b>76 %</b>
<b>( TKD = BD x Jumlah Skor ) = Rp. 1.250.000,- x 76 % = Rp.950.000,-</b>				

Mengetahui/Menyetujui  
 Atasan Pejabat Penilai

Bandar Lampung, .....  
 Pejabat Penilai  
 (Atasan Langsung),

Nama  
 NIP

Nama  
 NIP

Keterangan:  
 Perhitungan/pengisian kolom 4

$\text{Pengukuran Kinerja (PK)} = \frac{\text{Nilai Kinerja (NK)}}{\text{Nilai Target Kinerja}} \times \text{Bobot}$
--

**GUBERNUR LAMPUNG,**

**M. RIDHO FICARDO**