



## WALIKOTA YOGYAKARTA

---

### PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA

NOMOR 23 TAHUN 2007

TENTANG

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

WALIKOTA YOGYAKARTA

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan obyektifitas penilaian kinerja pegawai perlu didukung dengan alat penilaian kinerja yang representatif;
  - b. bahwa Alat Penilaian Kinerja sebagaimana telah diatur dengan Keputusan Walikota Yogyakarta Nomor 67 Tahun 2004 dan Keputusan Walikota Yogyakarta Nomor 73 tahun 2004 tentang Alat Penilaian Kinerja Pegawai, serta Sistem dan Prosedur Penilaian Kinerja Pegawai dalam implementasinya ditemukan beberapa hambatan sehingga perlu diganti;
  - c. bahwa untuk melaksanakan maksud tersebut di atas, perlu ditetapkan dengan Peraturan Walikota Yogyakarta.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dan Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Yogyakarta;
  2. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999;
  3. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2005;
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil;
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002;

8. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta Nomor 1 Tahun 1992 tentang Yogyakarta Berhati Nyaman.

## MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

### BAB I

#### KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Yogyakarta.
2. Walikota ialah Walikota Yogyakarta.
3. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat dengan BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.
4. Penilaian kinerja pegawai adalah penilaian atas kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu.
5. Penatalaksana kepegawaian adalah pegawai yang mempunyai tanggungjawab melayani administrasi kepegawaian dilingkup instansinya yang ditetapkan oleh Keputusan Walikota.
6. Teman sejawat adalah teman dalam lingkup satu instansi atau lintas instansi yang mempunyai kedudukan yang setara.
7. Alat Penilaian Kinerja Pegawai adalah suatu alat untuk menilai kinerja pegawai.
8. Pejabat Penilai adalah atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang dinilai dengan ketentuan serendah-rendahnya eselon V atau pejabat lain yang kedudukannya disamakan dengan pejabat struktural.
9. Kepala SKPD adalah Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah yang meliputi Kepala Badan, Dinas, Kantor, Sekretaris DPRD, Sekretaris KPUD dan Camat.
10. Atasan pejabat penilai adalah atasan langsung dari Pejabat Penilaian.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu Jabatan Negara atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
12. Pejabat Fungsional adalah Pejabat Fungsional pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
13. Pegawai Tidak Tetap yang selanjutnya disingkat PTT adalah Pegawai Tidak Tetap pada Pemerintah Kota Yogyakarta.
14. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat dengan RSUD adalah Rumah Sakit Umum milik Pemerintah Kota Yogyakarta.

BAB II  
TUJUAN  
Pasal 2

Tujuan dilaksanakannya Penilaian kinerja pegawai adalah untuk mendapatkan hasil penilaian kinerja pegawai yang dapat digunakan sebagai acuan dalam :

- a. penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai;
- b. perpanjangan jabatan dan batas usia pensiun untuk eselon II;
- c. pertimbangan mutasi;
- d. pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan;
- e. pemberian penghargaan dan hukuman disiplin;
- f. pemberian tambahan penghasilan pegawai.

Pasal 3

Proses Penilaian kinerja pegawai adalah bersifat rahasia.

BAB III  
ALAT PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

Pasal 4

- (1) Hasil penilaian kinerja pegawai dituangkan dalam Blangko Alat Penilaian Kinerja Pegawai.
- (2) Blangko Alat Penilaian Kinerja Pegawai dimaksud ayat (1) adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran I Peraturan Walikota ini.
- (3) Unsur penilaian kinerja terdiri dari:
  - a. Prestasi kerja, yang meliputi:
    - 1) Kepemimpinan
    - 2) Keterampilan
    - 3) Prakarsa
    - 4) Capaian Kinerja
  - b. Perilaku, yang meliputi:
    - 1) Kerjasama
    - 2) Ketaatan
  - c. Kedisiplinan
- (4) Unsur Kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diperuntukkan bagi penilaian terhadap pemangku jabatan struktural atau yang kedudukannya disamakan dengan jabatan struktural.

Pasal 5

- (1) Unsur kinerja pegawai yang berkaitan dengan prestasi kerja meliputi :
  - a. Kepemimpinan :
    - 1) Penjabarkan visi dan misi pemerintah daerah dalam bentuk program dan rencana kerja serta ketepatan menentukan prioritas
    - 2) Mengorganisir sumberdaya dan aset yang menjadi tanggung jawabnya.
    - 3) Menjalankan tugas manajerial secara transparan dan mampu membangun jejaring kerja.
    - 4) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkreaitivitas.
    - 5) Bersikap adil dan dapat memberikan motivasi dan bimbingan kepada bawahan.

- 6) Keteladanan dalam bersikap dan berperilaku.
- 7) Keberanian pengambilan keputusan yang tidak bertentangan dengan ketentuan perundangan.

b. Keterampilan :

- 1) Pemahaman tugas pokok dan penjabarannya.
- 2) Kecepatan dan ketelitian dalam penyelesaian pekerjaan.
- 3) Penyelesaian permasalahan dalam melaksanakan tugas.
- 4) Pelayanan terhadap pihak lain sesuai bidang tugasnya.
- 5) Keinginan untuk meningkatkan kemampuan/ kemauan untuk belajar
- 6) Kesesuaian hasil pekerjaan dengan perintah atasan.
- 7) Penyusunan laporan secara tepat, cepat dan lengkap.

c. Prakarsa

- 1) Inisiatif dalam melaksanakan tugas
- 2) Penyampaian saran yang bermanfaat
- 3) Inovasi yang mendukung tugas instansi

d. Capaian Kinerja

- 1) Prosentase hasil kerja yang dicapai
- 2) Kesesuaian hasil kerja dengan rencana kerja serta visi dan misi
- 3) Efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas

(2) Unsur kinerja pegawai yang berkaitan dengan perilaku meliputi :

a. Kerjasama

- 1) Kesiediaan bekerja sama dengan orang lain.
- 2) Kesiediaan membantu memecahkan masalah tugas teman sejawat.
- 3) Tingkat toleransi terhadap perbedaan pendapat.
- 4) Konsistensi terhadap hasil kesepakatan.
- 5) Kesiediaan menerima kritik dari orang lain.

b. Ketaatan

- 1) Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dan tidak menyalahgunakan wewenang;
- 2) Ketaatan terhadap tugas kedinasan.
- 3) Penggunaan sarana dan prasarana kantor untuk kepentingan dinas.
- 4) Ketaatan dalam berpakaian dinas.
- 5) Kesopanan dan kerapian dalam berpakaian.
- 6) Kesopanan dalam berperilaku dan bertutur kata.
- 7) Tingkat kebenaran laporan pelaksanaan tugas.

(3) Kedisiplinan

Dinilai berdasarkan tingkat kehadiran.

## Pasal 6

Bobot Penilaian dan penjabaran lebih lanjut dari unsur penilaian adalah sebagai berikut :

NO	PERINGKAT NILAI	NILAI	SEBUTAN	BOBOT
1.	Di atas rata-rata	76 – 100	baik	4
2.	Rata-rata	61 - 75	cukup	3
3.	Kadang mencapai rata-rata, kadang tidak mencapai rata-rata	51 - 60	kurang	2
4.	Selalu tidak mencapai rata-rata	50 - kebawah	sangat kurang	1

## BAB IV

### TATA CARA PENILAIAN

#### Pasal 7

- (1) Pejabat penilai wajib melaksanakan penilaian kinerja pegawai terhadap pegawai yang menjadi bawahannya.
- (2) Pejabat penilai yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk pelanggaran disiplin ringan.

#### Pasal 8

Ketentuan Tata laksana penilaian kinerja pegawai terhadap Sekretaris Daerah adalah sebagai berikut:

- a. Unsur yang dinilai adalah semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ketentuan Pasal 4 ayat (3) kecuali unsur Capaian Kinerja.
- b. Khusus aspek Kedisiplinan sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (3), didasarkan pada bukti administrasi ketidakhadiran yang mekanisme penilaiannya dilakukan setiap bulan;
- c. Penilaian sebagaimana dimaksud pada huruf a selain oleh Walikota selaku atasan langsung, pelaksanaan penilaian juga dilakukan oleh salah satu Asisten yang ditunjuk oleh Walikota;
- d. Penunjukan sebagaimana dimaksud pada huruf c bersifat rahasia;
- e. Pegawai yang ditunjuk sebagaimana dimaksud ketentuan huruf c yang tidak melaksanakan kewajiban termasuk pelanggaran disiplin ringan.

#### Pasal 9

Ketentuan Tata laksana penilaian kinerja pegawai terhadap Asisten Sekretaris Daerah adalah sebagai berikut:

- a. Unsur yang dinilai adalah semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ketentuan Pasal 4 ayat (3) kecuali unsur Capaian Kinerja.
- b. Khusus aspek Kedisiplinan sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (3), didasarkan pada bukti administrasi ketidakhadiran yang mekanisme penilaiannya dilakukan setiap bulan;
- c. Penilaian sebagaimana dimaksud pada huruf a selain oleh Sekretaris Daerah selaku atasan langsung, juga dilakukan oleh salah satu Kepala Instansi dibawah koordinasinya sesuai ketentuan pola koordinasi Perangkat Daerah / Instansi Vertikal di Pemerintah Kota Yogyakarta, yang ditunjuk oleh Sekretaris Daerah, dan dilakukan oleh teman sejawat.

- d. Penilaian oleh teman sejawat, dalam hal ini adalah salah satu Asisten Sekretaris Daerah, hanya meliputi unsur Perilaku.
- e. Penunjukan teman sejawat sebagaimana dimaksud pada huruf d dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah dan bersifat rahasia.
- f. Pegawai yang ditunjuk sebagaimana dimaksud ketentuan huruf c dan d yang tidak melaksanakan kewajiban termasuk pelanggaran disiplin ringan.

#### Pasal 10

Ketentuan tatalaksana penilaian kinerja terhadap Kepala SKPD dan Bagian pada Sekretariat dan Lurah adalah sebagai berikut:

- a. Unsur yang dinilai adalah semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ketentuan Pasal 4 ayat (3).
- b. Khusus aspek Kedisiplinan sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (3), didasarkan pada bukti presensi yang ada pada masing-masing instansi yang mekanisme penilaiannya dilakukan setiap bulan;
- c. Penilaian dilaksanakan oleh Asisten Sekretaris Daerah yang berkaitan dengan bidang koordinasi sebagaimana diatur dalam Pola Koordinasi Perangkat Daerah/Instansi Vertikal di Pemerintah Kota Yogyakarta;
- d. Penunjukan bawahan untuk melaksanakan penilaian terhadap atasan langsung dilaksanakan oleh Penatalaksana Kepegawaian dan penunjukan teman sejawat untuk melaksanakan penilaian dilaksanakan oleh Asisten Sekretaris Daerah sebagaimana ketentuan huruf b diatas;
- e. Khusus penilaian oleh teman sejawat, hanya meliputi unsur Perilaku;
- f. Penunjukan sebagaimana dimaksud huruf c dan d bersifat rahasia;
- g. Pegawai yang ditunjuk sebagaimana dimaksud ketentuan huruf c dan d yang tidak melaksanakan kewajiban termasuk pelanggaran disiplin ringan.

#### Pasal 11

Ketentuan tatalaksana penilaian kinerja terhadap pemangku jabatan struktural atau yang disamakan dengan pemangku jabatan struktural selain Kepala SKPD dan Kepala Bagian pada Sekretariat adalah sebagai berikut:

- a. Unsur yang dinilai adalah semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ketentuan Pasal 4 ayat (3) kecuali unsur Capaian Kinerja.
- b. Khusus aspek Disiplin sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (3), didasarkan pada bukti presensi yang ada pada masing-masing instansi yang mekanisme penilaiannya dilakukan setiap bulan;
- c. Penilaian sebagaimana dimaksud pada huruf a selain oleh atasan langsung, pelaksanaan penilaian juga dilakukan oleh 1 (satu) orang bawahan, dan 1 (satu) orang teman sejawat;
- d. Bagi unsur organisasi terendah yang tidak mempunyai staf, penilaian oleh teman sejawat dilaksanakan oleh 2 (dua) orang;
- e. Penunjukan bawahan dan teman sejawat untuk melaksanakan penilaian dilaksanakan oleh Penatalaksana Kepegawaian secara rahasia, sepengetahuan Kepala Instansi;
- f. Khusus penilaian oleh teman sejawat, hanya meliputi unsur Perilaku;
- g. Pegawai yang ditunjuk sebagaimana dimaksud ketentuan huruf c dan d yang tidak melaksanakan kewajiban termasuk pelanggaran disiplin ringan.

#### Pasal 12

Dalam hal penilaian kinerja terhadap Lurah, selain berlaku ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 11, juga berlaku ketentuan penilaian terhadap tingkat hubungan kemasyarakatan (*human relation*) yaitu kemampuan dalam berkomunikasi dan mendekatkan diri kepada masyarakat dalam rangka menjalankan tugas kedinasan.

### Pasal 13

Ketentuan Tata laksana penilaian kinerja pegawai terhadap staf dan PTT adalah sebagai berikut :

- a. Unsur yang dinilai adalah semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ketentuan Pasal 4 ayat (3) kecuali unsur Kepemimpinan dan Capaian Kinerja.
- b. Unsur yang dinilai untuk aspek Prakarsa sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf c hanya meliputi angka 1) dan 2);
- c. Khusus aspek Kedisiplinan sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (3), didasarkan pada bukti presensi yang ada pada masing-masing instansi yang mekanisme penilaiannya dilakukan setiap bulan;
- d. Khusus untuk penilaian yang berkaitan dengan unsur perilaku sebagaimana dimaksud pada ketentuan Pasal 4 ayat (2) huruf b, selain oleh Pejabat Penilai pelaksanaan penilaian juga oleh 2 (dua) orang teman sejawat;
- e. Penunjukan teman sejawat untuk melaksanakan penilaian sebagaimana dimaksud pada huruf d pasal ini, dilaksanakan oleh Penatalaksana Kepegawaian;
- f. Penunjukan sebagaimana dimaksud pada huruf e bersifat rahasia, sepengetahuan kepala instansi;
- g. Pegawai yang ditunjuk sebagaimana dimaksud ketentuan huruf d yang tidak melaksanakan kewajiban termasuk pelanggaran disiplin ringan.

### Pasal 14

(1) Ketentuan Tata laksana penilaian kinerja pegawai terhadap Pejabat Fungsional Guru adalah sebagai berikut :

- a. Unsur yang dinilai adalah semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ketentuan Pasal 4 ayat (3) kecuali unsur Kepemimpinan dan Capaian Kinerja.
- b. Unsur yang dinilai untuk aspek Prakarsa sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf c hanya meliputi angka 1) dan 2);
- c. Pejabat Penilai adalah Atasan Langsung;
- d. Khusus aspek Kedisiplinan sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (3), didasarkan pada bukti presensi yang ada pada masing-masing instansi yang mekanisme penilaiannya dilakukan setiap bulan;
- e. Pegawai yang ditunjuk sebagaimana dimaksud ketentuan huruf c yang tidak melaksanakan kewajiban termasuk pelanggaran disiplin ringan.

(2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1), juga berlaku ketentuan penilaian terhadap tingkat kompetensi pedagogik sesuai ketentuan standart kompetensi guru.

### Pasal 15

Ketentuan Tata laksana penilaian kinerja pegawai terhadap Pejabat Fungsional Non Guru adalah sebagai berikut :

- a. Unsur yang dinilai adalah semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ketentuan Pasal 4 ayat (3) kecuali unsur Kepemimpinan dan Capaian Kinerja.
- b. Unsur yang dinilai untuk aspek Prakarsa sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf c hanya meliputi angka 1) dan 2);
- c. Khusus aspek Kedisiplinan sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (3), didasarkan pada bukti presensi yang ada pada masing-masing instansi yang mekanisme penilaiannya dilakukan setiap bulan;
- d. Pejabat Penilai adalah Atasan Langsung;

## Pasal 16

Ketentuan Tata laksana penilaian kinerja pegawai terhadap Pejabat Fungsional pada RSUD adalah sebagai berikut:

- a. Unsur yang dinilai adalah semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ketentuan Pasal 4 ayat (3) kecuali unsur Kepemimpinan dan Capaian Kinerja.
- b. Unsur yang dinilai untuk aspek Prakarsa sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf c hanya meliputi angka 1) dan 2);
- c. Khusus aspek Kedisiplinan sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (3), didasarkan pada bukti presensi yang ada pada masing-masing instansi yang mekanisme penilaiannya dilakukan setiap bulan;
- d. Pejabat Penilai disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

## Pasal 17

- (1) Penatalaksana Kepegawaian berkewajiban menyiapkan Blangko Alat Penilaian Kinerja dan menyampaikan kepada pejabat penilai maupun staf yang ditunjuk untuk menilai;
- (2) Setelah Blangko Alat Penilaian Kinerja diisi oleh pejabat penilai maupun staf yang ditunjuk kemudian jumlah masing-masing unsur Kinerja Pegawai dipindahkan dalam Daftar Nilai Kinerja Pegawai;
- (3) Daftar Nilai Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah tersebut pada Lampiran II untuk Pejabat Struktural dan Lampiran III untuk Staf pada Peraturan Walikota ini;
- (4) Daftar Nilai Kinerja Pegawai masing-masing pegawai dibuat rangkap 2 (dua), 1 (satu) untuk instansi dan yang lain untuk BKD.

## Pasal 18

Administrasi penilaian terhadap Sekretaris Daerah dan Asisten Sekretaris Daerah dilaksanakan oleh Penatalaksana Kepegawaian pada Bagian Umum Setda Kota Yogyakarta.

## Pasal 19

Pejabat Penilai dan atasan Pejabat Penilai harus melakukan penelitian terhadap objektivitas pelaksanaan penilaian kinerja pegawai.

## Pasal 20

- (1) Bagi PNS yang melaksanakan tugas belajar, penilaian kinerja didasarkan atas hasil penilaian dari lembaga pendidikan.
- (2) Hasil nilai yang dicapai dalam satu semester maupun akhir studi dapat dijadikan bahan pertimbangan penilaian khususnya aspek ketrampilan.
- (3) Pembobotan nilai Indeks Prestasi adalah sebagai berikut:
  - a. Indeks Prestasi 3,5 sampai dengan 4 mempunyai Bobot nilai 5.
  - b. Indeks Prestasi 2,75 sampai dengan 3,49 mempunyai Bobot nilai 4.
  - c. Indeks Prestasi 2,5 sampai dengan 2,74 mempunyai Bobot nilai 3.
  - d. Indeks Prestasi 2 sampai dengan 2,49 mempunyai Bobot nilai 2.
  - e. Indeks Prestasi dibawah 2 mempunyai Bobot nilai 1.

## Pasal 21

- (1) Dalam 1 (satu) tahun dilaksanakan 2 (dua) periode penilaian.

- (2) Periode penilaian I (pertama) dilaksanakan pada bulan Juni, sedangkan Periode penilaian II (kedua) dilaksanakan pada bulan Desember.
- (3) Penilaian akhir adalah gabungan dari penilaian periode I dan II yang dituangkan dalam blangko penilaian akhir Penilaian Kinerja Pegawai sebagaimana tersebut pada Lampiran IV untuk Pejabat Struktural dan Lampiran V untuk Staf, PTT dan Pejabat Fungsional pada Peraturan Walikota ini.

#### Pasal 22

Terhadap pegawai yang dimutasikan, Daftar Penilaian Kinerja Pegawai dikirimkan kepada instansi yang baru.

### BAB V PENGGUNAAN

Penggunaan dan pemanfaatan penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud Pasal 2 diatur tersendiri disesuaikan dengan kepentingannya sesuai ketentuan butir a sampai dengan f.

### BAB VI KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 23

Dengan ditetapkannya Peraturan Walikota ini, maka Keputusan Walikota Nomor 67 Tahun 2004 tentang Alat Penilaian Kinerja Pegawai dan Keputusan Walikota Nomor 73 Tahun 2004 tentang Sistem dan Prosedur Penilaian Kinerja Pegawai dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

#### Pasal 24

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan menempatkannya ke dalam Berita Daerah Kota Yogyakarta.

Ditetapkan di Yogyakarta  
pada tanggal 3 April 2007

WALIKOTA YOGYAKARTA

ttd

H. HERRY ZUDIANTO

Diundangkan di Yogyakarta  
Pada tanggal 3 April 2007

Plt. SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA

ttd

Drs. RAPINGUN  
NIP. 490017536





**RAHASIA**

LAMPIRAN II : PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA  
NOMOR : 23 TAHUN 2007  
TANGGAL : 3 APRIL 2007



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**

**DAFTAR NILAI KINERJA PEGAWAI  
PEJABAT STRUKTURAL**

1. KEPALA SKPD, KEPALA BAGIAN PADA SEKRETARIAT & LURAH #)
2. SELAIN KEPALA SKPD, KEPALA BAGIAN PADA SEKRETARIAT & LURAH #)

TAHUN

PERIODE:

	UNSUR PENILAIAN	JUMLAH NILAI
A.	PRESTASI KERJA :	
	1. Kepemimpinan	
	2. Keterampilan	
	3. Prakarsa	
	4. Capaian Kinerja	
B.	Untuk Ka SKPD & Kabag. pada Sekretariat dan Lurah berlaku rumus : JUMLAH A= (1+2+3+4):4 Selain Ka SKPD, Kabag pada Sekretariat & Lurah berlaku rumus: JUMLAH A = (1+2+3) : 3	
	PERILAKU :	
	1. Kerjasama	
	2. Ketaatan	
	JUMLAH B= (1+2):2	
	NILAI RATA-RATA = (Jumlah A + B) : 2	

Yogyakarta,

Pegawai yang Memberi Nilai\*)

( )  
NIP.

Ket #): lingkari salah satu

Ket \*): lingkari salah satu

1. Atasan
2. Bawahan
3. Teman Sejawat

**RAHASIA**

LAMPIRAN III : PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA  
NOMOR : 23 TAHUN 2007  
TANGGAL : 3 APRIL 2007

---



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**

DAFTAR NILAI KINERJA PEGAWAI  
STAF / PEJABAT FUNGSIONAL NON GURU / PEGAWAI TIDAK TETAP#)  
TAHUN

PERIODE:

	UNSUR PENILAIAN	JUMLAH NILAI
A.	PRESTASI KERJA :	
	1. Keterampilan	
	2. Prakarsa (point 1 dan 2)	
	JUMLAH A= (1+2):2	
B.	PERILAKU :	
	1. Kerjasama	
	2. Ketaatan	
	JUMLAH B= (1+2):2	
	NILAI RATA-RATA = (Jumlah A + B) : 2	

Yogyakarta,

Pegawai yang Memberi Nilai\*)

( )  
NIP.

Ket #):

Coret salah satu

Ket \*): (lingkari salah satu)

1. Atasan
2. Teman Sejawat
3. Bawahan

**RAHASIA**

LAMPIRAN IV : PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA  
NOMOR : 23 TAHUN 2007  
TANGGAL : 3 APRIL 2007



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**

**DAFTAR NILAI KINERJA PEGAWAI**

**PEJABAT STRUKTURAL**

1. KEPALA SKPD, KEPALA BAGIAN PADA SEKRETARIAT & LURAH #)
2. SELAIN KEPALA SKPD, KEPALA BAGIAN PADA SEKRETARIAT & LURAH #)

TAHUN

	UNSUR PENILAIAN	NILAI PERIODE I	NILAI PERIODE II	TOTAL NILAI
A.	PRESTASI KERJA :			
	1. Kepemimpinan			
	2. Keterampilan			
	3. Prakarsa			
	4. Capaian Kinerja			
	Untuk Ka SKPD & Kabag. pada Sekretariat berlaku rumus : JUMLAH A= (1+2+3+4):4			
	Yang bukan Ka SKPD, Kabag pada Sekretariat & Lurah berlaku rumus: JUMLAH A = (1+2+3) : 3			
B.	PERILAKU :			
	1. Kerjasama			
	2. Ketaatan			
	Jumlah nilai (1+2) : 2			
	JUMLAH NILAI (A+B) : 2			

Yogyakarta,

Kepala Instansi

( )  
NIP.

Ket #): lingkari salah satu

**RAHASIA**

LAMPIRAN V : PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA  
NOMOR : 23 TAHUN 2007  
TANGGAL : 3 APRIL 2007

---



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**  
DAFTAR NILAI KINERJA PEGAWAI  
STAF / PEJABAT FUNGSIONAL NON GURU / PEGAWAI TIDAK TETAP #)  
TAHUN

	UNSUR PENILAIAN	NILAI PERIODE I	NILAI PERIODE II	TOTAL NILAI
A.	PRESTASI KERJA :			
	1. Keterampilan			
	2. Prakarsa (point 1 dan 2)			
	Jumlah nilai (1+2) : 2			
B.	PERILAKU :			
	1. Kerjasama			
	2. Ketaatan			
	Jumlah nilai (1+2) : 2			
	JUMLAH NILAI (A+B) : 2			

Yogyakarta,

Kepala Instansi

( )  
NIP.

Ket #):  
Coret salah satu