



SALINAN

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU
NOMOR 1 TAHUN 2025

TENTANG

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,

- Menimbang :
- a. bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang bertujuan meningkatkan disiplin, motivasi kinerja, dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan ditetapkan dengan Peraturan Gubernur;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
 10. Peraturan Presiden Nomor 50 Tahun 2022 tentang Penghasilan Pejabat Administrasi Yang Terdampak Penataan Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 84);
 11. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 50);
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
 13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
 14. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 48 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023 Nomor 945);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN GUBERNUR TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kepulauan Riau.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.
3. Gubernur adalah Gubernur Kepulauan Riau.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghargaan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada pegawai yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang besarnya ditentukan berdasarkan kelas jabatan, indeks kapasitas fiskal Daerah, indeks kemahalan konstruksi, dan kemajuan keberhasilan/capaian indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
6. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai negeri dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggungjawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Pegawai adalah PNS dan calon PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah dan PNS yang ditugaskan di Lingkungan Pemerintah Daerah.
10. Pegawai Negeri Sipil Yang Dipekerjakan yang selanjutnya disebut Pegawai Yang Dipekerjakan adalah PNS yang melaksanakan tugas di luar instansi induknya yang gajinya dibebankan pada instansi induknya.
11. Pejabat Penilai adalah atasan langsung Pegawai yang dinilai dengan ketentuan serendah-rendahnya pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
12. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah adalah kemampuan keuangan masing-masing daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.
13. Indeks Kemahalan Konstruksi adalah perbandingan tingkat harga konstruksi setiap kabupaten/kota terhadap kota acuan.

14. *Basic* TPP adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap Kelas Jabatan yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada organisasi Perangkat Daerah sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.
16. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang harus dicapai setiap tahun.
17. Capaian Kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja.
18. Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati dijatuhi hukuman disiplin.
19. Disiplin Kerja adalah disiplin mematuhi jam kerja pegawai sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
20. Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi yang selanjutnya disingkat TPTGR adalah suatu proses tuntutan melalui Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi bagi bendahara dan/atau pengurus barang dan PNS serta pihak lain yang merugikan keuangan dan barang milik Daerah.
21. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN adalah laporan dalam bentuk dokumen, namun tidak terbatas pada dokumen elektronik tentang uraian dan rincian informasi mengenai harta kekayaan, data pribadi, penerimaan, pengeluaran, dan data lainnya atas harta kekayaan penyelenggara negara.
22. Badan Pemeriksa Keuangan yang selanjutnya disingkat BPK, adalah lembaga negara yang bertugas untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
23. Satu bulan kalender adalah periode tanggal 21 (dua puluh satu) sampai dengan tanggal 20 (dua puluh) bulan berjalan.

Bagian Kedua

Maksud

Pasal 2

Maksud Peraturan Gubernur ini adalah sebagai pedoman dalam memberikan tambahan penghasilan bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah.

Bagian Ketiga

Tujuan

Pasal 3

Tujuan Peraturan Gubernur ini adalah untuk:

- a. meningkatkan kinerja Pegawai;
- b. meningkatkan disiplin Pegawai;
- c. meningkatkan keadilan dan kesejahteraan Pegawai; dan
- d. meningkatkan integritas Pegawai.

Bagian Keempat

Ruang Lingkup
Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Gubernur ini adalah:

- a. prinsip pemberian TPP;
- b. parameter besaran TPP;
- c. kriteria pemberian TPP;
- d. instrumen TPP;
- e. besaran dan perhitungan TPP;
- f. pengurangan TPP;
- g. sanksi administratif;
- h. pemberhentian pembayaran TPP;
- i. penganggaran dan pembayaran; dan
- j. pembinaan dan pengawasan.

BAB II
PRINSIP PEMBERIAN TPP
Pasal 5

- (1) Pemberian TPP menggunakan prinsip sebagai berikut:
 - a. kepastian hukum;
 - b. akuntabel;
 - c. proporsionalitas;
 - d. efektif dan efisien;
 - e. keadilan dan kesetaraan;
 - f. kesejahteraan; dan
 - g. optimalisasi.
- (2) Kepastian hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.
- (3) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Proporsionalitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, bahwa pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai.
- (5) Efektif dan efisien sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan.
- (6) Keadilan dan kesetaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai.
- (7) Kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai.
- (8) Optimalisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

BAB III
PARAMETER BESARAN TPP
Pasal 6

- (1) Penetapan Besaran TPP pegawai didasarkan pada parameter sebagai berikut:
 - a. Kelas Jabatan;
 - b. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
 - c. Indeks Kemahalan Konstruksi; dan
 - d. indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Besaran *Basic* TPP pegawai yang dapat diberikan diperoleh dengan menggunakan rumus: “besaran tunjangan kinerja BPK per Kelas Jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dikali Indeks Kapasitas Fiskal Daerah dikali Indeks Kemahalan Konstruksi dikali indeks penyelenggaraan Pemerintahan Daerah”.
- (3) Penetapan Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan.
- (4) Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan hasil validasi dari kementerian yang membidangi urusan pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.
- (5) Parameter besaran TPP dan kriteria TPP dapat dilakukan evaluasi dan penyesuaian setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (6) Indeks Kapasitas Fiskal Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditentukan berdasarkan bobot masing-masing kategori kapasitas fiskal daerah dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. kelompok kapasitas fiskal sangat tinggi, memiliki bobot 1;
 - b. kelompok kapasitas fiskal tinggi, memiliki bobot 0,85;
 - c. kelompok kapasitas fiskal sedang, memiliki bobot 0,7;
 - d. kelompok kapasitas fiskal rendah, memiliki bobot 0,55; dan
 - e. kelompok kapasitas fiskal sangat rendah, memiliki bobot 0,4.
- (7) Indeks Kemahalan Konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c digunakan sebagai *proxy* untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu daerah, semakin sulit letak geografis suatu daerah maka semakin tinggi pula tingkat harga di daerah tersebut. Indeks Kemahalan Konstruksi digunakan sebagai faktor koreksi tingkat kemahalan masing-masing daerah, yang diperoleh dari perbandingan Indeks Kemahalan Konstruksi masing-masing daerah dengan Indeks Kemahalan Konstruksi Provinsi DKI Jakarta dan Kota Jakarta Pusat, sesuai peraturan perundang-undangan.
- (8) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan bobot masing-masing sebesar 90% (sembilan puluh persen) dan 10% (sepuluh persen).
- (9) Komponen variabel pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (8) terdiri atas:
 - a. opini laporan keuangan;
 - b. laporan penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
 - c. kematangan penataan Perangkat Daerah;

- d. indeks inovasi Daerah;
 - e. prestasi kerja Pemerintah Daerah;
 - f. rasio belanja perjalanan dinas; dan
 - g. indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah.
- (10) Komponen variabel hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (8) terdiri atas:
- a. indeks pembangunan manusia; dan
 - b. indeks gini ratio.

BAB IV
KRITERIA PEMBERIAN TPP
Pasal 7

- (1) Kriteria dalam pemberian TPP berdasarkan:
- a. beban kerja;
 - b. prestasi kerja;
 - c. tempat bertugas;
 - d. kondisi kerja;
 - e. kelangkaan profesi; dan/atau
 - f. pertimbangan objektif lainnya.
- (2) Penetapan Pegawai memperoleh TPP berdasarkan kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Bagian Kesatu
TPP Berdasarkan Beban Kerja
Pasal 8

- (1) TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a, dihitung berdasarkan beban kerja pegawai dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal paling sedikit 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan atau batas waktu normal paling sedikit 170 (seratus tujuh puluh) jam perbulan.
- (2) Alokasi TPP berdasarkan beban kerja adalah minimal 5% (lima persen) dari besaran *Basic* TPP.
- (3) Pegawai dapat diberikan TPP tambahan pada beban kerja yang disesuaikan dengan kondisi Perangkat Daerah masing-masing.

Bagian Kedua
TPP Berdasarkan Prestasi Kerja
Pasal 9

- (1) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b, dihitung berdasarkan penilaian kinerja ASN yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan di atasnya.
- (2) Besaran persentase TPP berdasarkan beban kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran *Basic* TPP.

Bagian Ketiga
TPP Berdasarkan Tempat Bertugas
Pasal 10

TPP berdasarkan tempat bertugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf c, dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. TPP berdasarkan tempat bertugas, diberikan kepada pegawai yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil;
- b. tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil berdasarkan pada indeks TPP tempat bertugas, yang didapatkan dari perbandingan indeks kesulitan geografis kantor berada dibagi indeks kesulitan geografis terendah di wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- c. indeks kesulitan kelurahan adalah sama dengan indeks kesulitan geografis desa terendah di provinsi atau kabupaten/kota; dan
- d. alokasi TPP berdasarkan tempat bertugas provinsi atau kabupaten/kota adalah paling tinggi sebesar 10% (sepuluh persen) dari *Basic* TPP Pegawai provinsi atau kab/kota apabila indeks TPP tempat bertugas di atas 1,5 (satu koma lima).

Bagian Keempat
TPP Berdasarkan Kondisi Kerja
Pasal 11

- (1) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf d, diberikan kepada Pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki risiko tinggi seperti risiko kesehatan, keamanan jiwa, serta bersinggungan dengan Aparat Penegak Hukum.
- (2) Rincian kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah Pegawai yang melaksanakan tugas dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - b. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radiokatif;
 - c. pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
 - d. pekerjaan yang berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum.
- (3) Besaran persentase TPP berdasarkan kondisi kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari *Basic* TPP Provinsi.

Bagian Kelima
TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi
Pasal 12

- (1) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf e, diberikan berdasarkan:
 - a. Pegawai yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
 1. keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus; dan/atau
 2. kualifikasi pegawai pemerintah daerah sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi

- pekerjaan dimaksud,
- b. Pegawai yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah.
- (2) Kriteria TPP Pegawai berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (6), ditetapkan oleh Gubernur.
 - (3) Alokasi TPP ASN berdasarkan kelangkaan profesi adalah minimal 10% (sepuluh persen) dari *Basic* TPP pegawai.

Bagian Keenam
 TPP berdasarkan Pertimbangan Objektif Lainnya
 Pasal 13

- (1) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf f, diberikan kepada pegawai sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (2) Alokasi TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kemampuan keuangan Daerah dan karakteristik Daerah.
- (3) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Gubernur.

BAB V
 TIM PENYUSUN TPP
 Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah melalui Tim Penyusun TPP melakukan klasifikasi jabatan pada Perangkat Daerah ke dalam kriteria TPP Pegawai pada TPP Pegawai berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan pertimbangan objektif lainnya.
- (2) Tim penyusun TPP Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tim yang dibentuk untuk menyusun TPP dan diketuai oleh Sekretaris Daerah.
- (3) Tim Penyusun TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri dari unsur perangkat daerah yang membidangi:
 - a. pengelolaan keuangan daerah melakukan perhitungan terkait penganggaran TPP Pegawai Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi bertugas untuk melakukan perhitungan indeks penyelenggaraan pemerintahan daerah serta mengidentifikasi jabatan yang masuk dalam kriteria beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan objektif lainnya;
 - c. kepegawaian bertugas melakukan perhitungan pemangku jabatan berdasarkan masing-masing kelas jabatan;
 - d. hukum bertugas menyusun peraturan Gubernur TPP Pegawai Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. perencanaan bertugas untuk memastikan penganggaran terkait TPP Pegawai Pemerintah Daerah;
 - f. pengawasan bertugas untuk melakukan pengawasan pelaksanaan TPP Pegawai pada Pemerintah Daerah

- sesuai ketentuan perundang-undangan; dan
- g. komunikasi dan informasi bertugas melakukan komunikasi dan menginformasikan kebijakan TPP Pegawai pada Pemerintah Daerah.
- (4) Tim Penyusun TPP ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB VI
INSTRUMEN TPP
Pasal 15

TPP dapat diberikan kepada pegawai setiap bulan sesuai kemampuan keuangan daerah berdasarkan penilaian hal-hal sebagai berikut:

- a. Capaian Kinerja; dan
- b. Disiplin Kerja.

Bagian Kesatu
Capaian Kinerja
Pasal 16

- (1) Capaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a merupakan capaian SKP setiap bulan.
- (2) Capaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai pada perangkat daerah.

Paragraf 1
Hasil Kerja
Pasal 17

- (1) Hasil kerja terdiri atas hasil kerja utama dan dapat memuat hasil kerja tambahan.
- (2) Hasil kerja utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil kerja yang mencerminkan tingkat prioritas tinggi.
- (3) Hasil kerja tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan hasil kerja yang mencerminkan tingkat prioritas rendah.

Paragraf 2
Perilaku Kerja
Pasal 18

- (1) Standar perilaku kerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) diwujudkan dalam nilai dasar aparatur negara yang menjadi standar perilaku kerja Pegawai terdiri atas:
 - a. berorientasi pelayanan;
 - b. akuntabel;
 - c. kompeten;
 - d. harmonis;
 - e. loyal;
 - f. adaptif; dan
 - g. kolaboratif.
- (2) Berorientasi pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat

- (1) huruf a, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat dengan:
- a. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 - b. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
 - c. melakukan perbaikan tiada henti.
- (3) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan dengan:
- a. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, disiplin dan berintegritas tinggi;
 - b. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien; dan
 - c. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
- (4) Kompeten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas dengan:
- a. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 - b. membantu orang lain belajar; dan
 - c. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- (5) Harmonis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan dengan:
- a. menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 - b. suka menolong orang lain; dan
 - c. membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- (6) Loyal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara dengan:
- a. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
 - b. menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara; dan
 - c. menjaga rahasia jabatan dan negara.
- (7) Adaptif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan dengan:
- a. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 - b. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
 - c. bertindak proaktif.
- (8) Kolaboratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, yaitu membangun kerja sama yang sinergis dengan:
- a. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 - b. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
 - c. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.

Bagian Kedua
Disiplin Kerja
Pasal 19

- (1) Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b adalah kehadiran Pegawai dalam memenuhi ketentuan

- jam kerja.
- (2) Pegawai wajib mematuhi ketentuan jam kerja dengan mengisi presensi secara daring sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB VI
BESARAN DAN PERHITUNGAN TPP
Bagian Kesatu
Besaran TPP
Pasal 20

- (1) Perhitungan Besaran TPP didapatkan dengan melakukan penjumlahan dari total perkalian antara *Basic* TPP pegawai dengan masing-masing kriteria TPP pegawai yang meliputi beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, tempat bertugas, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan objektif lainnya.
- (2) Perhitungan akhir Besaran TPP merupakan penjumlahan persentase Capaian Kinerja dan persentase Disiplin Kerja.
- (3) Besaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Bagian Kedua
Perhitungan TPP
Pasal 21

- (1) Pegawai diberikan TPP setiap bulan sesuai Peraturan Gubernur ini.
- (2) Total perhitungan TPP yang diterima adalah persentase Capaian Kinerja ditambah persentase Disiplin Kerja dan dikurangi:
- a. persentase pengurangan TPP karena cuti;
 - b. persentase pengurangan TPP karena sanksi Disiplin;
 - c. pengurangan TPP karena TPTGR;
 - d. pengurangan TPP karena tidak menyelesaikan LHKPN; dan/atau
 - e. pengurangan TPP karena terbukti melakukan gratifikasi.
- (3) Perhitungan TPP sebagaimana dimaksud ayat (2) merupakan nilai bersih sebelum pajak yang diterima Pegawai.

Pasal 22

Perhitungan TPP berdasarkan:

- a. Capaian Kinerja Pegawai dengan bobot 70% (tujuh puluh persen) dari besaran TPP; dan
- b. Disiplin Kerja Pegawai dengan bobot 30% (tiga puluh persen) dari besaran TPP.

Paragraf 1
Penilaian Capaian Kinerja
Pasal 23

Pejabat Penilai melakukan penilaian atas Capaian Kinerja atau predikat kinerja bulanan beserta bukti dukung dengan

memberikan rating hasil kerja dan rating perilaku kerja pegawai.

Rating hasil kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri dari:

- a. di atas ekspektasi, apabila sebagian besar atau seluruh hasil kerja pegawai dan tidak ada hasil kerja utama yang di bawah ekspektasi;
- b. sesuai ekspektasi, apabila sebagian besar atau seluruh hasil kerja sesuai ekspektasi dan hanya sebagian kecil hasil kerja utama yang di bawah ekspektasi; atau
- c. di bawah ekspektasi, apabila sebagian besar atau seluruh hasil kerja di bawah ekspektasi.

Rating perilaku kerja pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri atas:

- a. di atas ekspektasi, apabila pegawai secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN untuk diri sendiri dan menjadi penjaga penerapan nilai dasar ASN di dalam atau di luar unit;
- b. sesuai ekspektasi, apabila pegawai secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN untuk diri sendiri; atau
- c. di bawah ekspektasi, apabila pegawai belum secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN untuk diri sendiri.

Capaian Kinerja atau predikat kinerja bulanan sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri atas:

- a. sangat baik, apabila hasil kerja pegawai di atas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di atas ekspektasi;
- b. baik, apabila:
 1. hasil kerja pegawai di atas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi;
 2. hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi; dan
 3. hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di atas ekspektasi,
- c. butuh perbaikan, apabila:
 1. hasil kerja pegawai di bawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di atas ekspektasi; dan
 2. hasil kerja pegawai di bawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi,
- d. kurang, apabila:
 1. hasil kerja pegawai di atas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di bawah ekspektasi; dan
 2. hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di bawah ekspektasi,
- e. sangat kurang, apabila hasil kerja pegawai di bawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di bawah ekspektasi.

Capaian Kinerja atau predikat kinerja bulanan sebagaimana dimaksud ayat (4) diberi bobot sebagai berikut:

- a. sangat baik dan baik diberikan bobot 70% (tujuh puluh persen);
- b. butuh perbaikan diberikan bobot 52,5% (lima puluh dua koma lima persen);
- c. kurang diberikan bobot 35% (tiga puluh lima persen);

- atau
- d. sangat kurang diberikan bobot 17,5% (tujuh belas koma lima persen).

Paragraf 2
Penilaian Disiplin Kerja
Pasal 24

Perhitungan TPP berdasarkan Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf b merupakan penilaian terhadap persentase kehadiran pegawai setelah dikurangi ketidakhadiran, terlambat masuk kerja, pulang cepat waktu dan/atau tidak apel sesuai dengan aplikasi kehadiran.

BAB VII
PENGURANGAN TPP
Pasal 25

Pengurangan TPP terdiri atas:

- a. cuti;
- b. sanksi Disiplin;
- c. TPTGR; dan/atau
- d. tidak menyelesaikan LHKPN dan/atau terbukti melakukan gratifikasi.

Bagian Kesatu
Cuti
Pasal 26

- (1) Pegawai yang menjalankan cuti lebih dari 2 (dua) bulan dikenakan pengurangan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) pada bulan ketiga kecuali pegawai yang menjalankan cuti melahirkan.
- (2) Pegawai yang menjalankan cuti sakit lebih dari 2 (dua) bulan yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter pemerintah dikenakan pengurangan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari nilai TPP pada bulan ketiga sampai dengan batas waktu cuti sakit yang diberikan oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti.

Bagian Kedua
Sanksi Disiplin
Pasal 27

- (1) Pegawai yang dijatuhi hukuman sanksi pelanggaran kode etik dikenakan pengurangan besaran TPP sebesar 5% (lima persen) selama 1 (satu) bulan.
- (2) Pegawai yang dijatuhi sanksi disiplin tingkat ringan dikenakan pengurangan besaran TPP yang diterima pada bulan berjalan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. teguran lisan dikurangi sebesar 5% (lima persen) selama 1 (satu) bulan;
 - b. teguran tertulis dikurangi sebesar 5% (lima persen) selama 2 (dua) bulan; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis dikurangi sebesar 5% (lima persen) selama 3 (tiga) bulan.

- (3) Pegawai yang dijatuhi sanksi disiplin tingkat sedang dikenakan pengurangan besaran TPP yang diterima pada bulan berjalan sebagai berikut:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun dikurangi sebesar 10% (sepuluh persen) selama 4 (empat) bulan;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dikurangi sebesar 10% (sepuluh persen) selama 5 (lima) bulan; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun dikurangi sebesar 10% (sepuluh persen) selama 6 (enam) bulan.
- (4) Pegawai yang dijatuhi sanksi disiplin tingkat berat dikenakan sanksi sebagai berikut:
 - a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; atau
 - c. pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai tidak atas permintaan sendiri; atau
 - d. bagi pejabat pelaksana, dilakukan penurunan *grade* jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan.
- (5) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenakan terhitung sejak bulan berikutnya sejak keputusan penjatuhan sanksi disiplin dinyatakan berlaku.

Bagian Ketiga
TPTGR
Pasal 28

- (1) Pegawai yang dinyatakan bersalah atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian daerah wajib bertanggung jawab atas kerugian daerah.
- (2) Teknis pelaksanaan penyelesaian kerugian daerah sebagaimana pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
LHKPN
Pasal 29

Pegawai yang tidak menyelesaikan LHKPN, terbukti melakukan gratifikasi, menguasai atau memanfaatkan aset milik/dikuasai Pemerintah Daerah secara tidak sah, dan/atau merugikan daerah dikenakan sanksi disiplin, dan/atau sanksi Administratif.

BAB VIII
SANKSI ADMINISTRATIF
Pasal 30

- (1) Sanksi administratif berupa penundaan pembayaran TPP diberikan dalam hal:

- a. Pegawai penerima TPP tidak patuh dalam pelaporan LHKPN;
 - b. Pegawai yang terbukti menerima gratifikasi tidak sesuai ketentuan;
 - c. Pegawai menguasai atau memanfaatkan aset milik/dikuasai Pemerintah Daerah secara tidak sah; dan/atau
 - d. Pegawai belum menyelesaikan kerugian negara/daerah berdasarkan hasil audit dan rekomendasi BPK atau Inspektorat/APIP.
- (2) Ketentuan pada ayat (1) huruf d dikecualikan apabila pegawai yang bersangkutan belum menyelesaikan kerugian negara/daerah namun telah menandatangani Surat Ketetapan Tanggung Jawab Mutlak.

BAB IX
PEMBERHENTIAN PEMBAYARAN TPP
Pasal 31

Pemberhentian pembayaran TPP diberlakukan kepada:

- a. Pegawai tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja dibuktikan dengan surat pernyataan dari atasan langsung yang diketahui Kepala Perangkat Daerah;
- b. Pegawai yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada perangkat daerah;
- c. Pegawai yang diberhentikan sementara karena ditahan oleh pihak berwajib karena menjadi tersangka tindak pidana sampai putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*);
- d. Pegawai yang menjalani cuti di luar tanggungan negara;
- e. Pegawai Yang Dipekerjakan atau Pegawai yang diperbantukan pada instansi lain;
- f. Pegawai yang bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan/atau
- g. Pegawai yang berhenti/diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat.

BAB X
PENGANGGARAN DAN PEMBAYARAN
Pasal 32

- (1) TPP dianggarkan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) TPP dibayarkan setiap bulan sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.
- (3) Besaran TPP bagi CPNS jabatan pelaksana yaitu 80% (delapan puluh persen) dari besaran TPP jabatan pelaksana sesuai kategori kelas jabatannya sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan dari CPNS menjadi PNS.
- (4) Besaran TPP bagi CPNS jabatan fungsional yaitu 80% (delapan puluh persen) dari besaran TPP jabatan fungsional sesuai kategori kelas jabatannya sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan dari CPNS menjadi PNS.
- (5) Dalam hal setelah terbitnya keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) belum ditetapkan kelas

- jabatan dan/atau tidak tersedianya kotak/wadah jabatan pada peta jabatan, maka TPP PNS diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari nilai TPP PNS Kelas Jabatan terendah sesuai jenis jabatan sesuai peraturan perundang-undangan.
- (6) Pegawai yang mengalami perpindahan jabatan, dibayarkan TPP berdasarkan jabatan baru apabila telah melaksanakan tugas lebih dari 16 (enam belas) hari kalender.

BAB XI
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN
Pasal 33

- (1) Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kinerja pada Perangkat Daerah dilaksanakan oleh satuan kerja yang menangani urusan kepegawaian dengan menunjuk pengadministrasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja.
- (2) Kepala Perangkat Daerah wajib melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas Pegawai di lingkungan kerjanya.
- (3) Kepala Perangkat Daerah dalam melaksanakan pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat disertai dengan pemberian sanksi.

BAB XII
KETENTUAN LAIN-LAIN
Pasal 34

- (1) TPP dapat diberikan kepada Pegawai yang dipekerjakan di lingkungan Pemerintah Daerah apabila:
- a. telah diangkat dalam jabatan struktural dan/atau jabatan lainnya sesuai Surat Perintah Melaksanakan Tugas; dan
 - b. tidak memperoleh tunjangan penghasilan atau tunjangan yang dipersamakan dari instansi asal.
- (2) Pelaksana tugas atau pelaksana harian yang menjabat paling sedikit 1 (satu) bulan kalender.
- (3) Tambahan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Pejabat yang merangkap sebagai Penjabat Kepala Daerah, menerima TPP sebesar 100% (seratus persen) pada jabatan definitifnya;
 - b. pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai pelaksana tugas atau penjabat penerima tambahan TPP, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP dalam jabatan sebagai pelaksana tugas, penjabat pada jabatan yang dirangkapnya;
 - c. Pejabat setingkat yang merangkap pelaksana tugas atau penjabat pada jabatan lain menerima TPP yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya;
 - d. Pejabat satu tingkat dibawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai pelaksana tugas atau penjabat hanya menerima TPP pada jabatan TPP ASN yang tertinggi; dan

- e. TPP Pegawai tambahan bagi Pegawai yang merangkap sebagai pelaksana tugas atau penjabat dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai pelaksana tugas atau penjabat.

Pasal 35

Pegawai pindah masuk dari instansi pemerintahan lain diberikan TPP apabila:

- a. gaji Pegawai yang bersangkutan telah dibayarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi; dan
- b. telah melaksanakan tugas pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau paling singkat 24 (dua puluh empat) bulan yang dibuktikan dengan surat pernyataan melaksanakan tugas yang ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah; dan/atau
- c. ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b dikecualikan bagi Pegawai yang telah diangkat dalam jabatan berdasarkan hasil seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional Ahli Utama, dan pegawai yang ditempatkan oleh pemerintah pusat atau pelimpahan kewenangan.

Pasal 36

- (1) Pegawai yang melaksanakan tugas belajar yang dibebastugaskan diberikan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran TPP pada jabatan pelaksana.
- (2) Pegawai yang meninggal dunia setelah periode tanggal 21 (dua puluh satu) diberikan TPP 1 (satu) kali pada bulan berjalan.

BAB XII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 37

- (1) Peraturan Gubernur ini tidak berlaku bagi Guru, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan di SMAN/SMKN/SLBN.
- (2) Tambahan penghasilan bagi Guru, Pengawas, Tenaga Kependidikan di SMAN/SMKN/SLBN diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 38

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 40 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepulauan

Riau (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2022 Nomor 858) sebagaimana diubah dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 43 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 40 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024 Nomor 1003), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 39

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tanjungpinang
pada tanggal 6 Januari 2025

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,

ttd

ANSAR AHMAD

Diundangkan di Tanjungpinang
pada tanggal 6 Januari 2025

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,

ttd

ADI PRIHANTARA

BERITA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2025 NOMOR 1021