



SALINAN

GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

NOMOR 50 TAHUN 2025

TENTANG

PERUBAHAN KELIMA ATAS PERATURAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA NOMOR 112 TAHUN 2021 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta telah diatur dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 108 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai;
- b. bahwa berdasarkan hasil evaluasi, perlu dilakukan penyesuaian ketentuan mengenai pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sehingga Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 108 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai perlu diubah;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Perubahan Kelima atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 3), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1955 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 3 Jo. Nomor 19 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 827);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 170, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5339);

4. 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);

5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1950 tentang Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Timoer, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Tengah, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 58);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
8. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2021 Nomor 112) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 108 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2024 Nomor 109);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PERUBAHAN KELIMA ATAS PERATURAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA NOMOR 112 TAHUN 2021 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI.

Pasal I

Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2021 Nomor 112) yang diubah beberapa kali dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta:

- a. Nomor 121 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2022 Nomor 122);
- b. Nomor 2 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023 Nomor 2);
- c. Nomor 6 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2024 Nomor 6);
- d. Nomor 108 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2024 Nomor 109);

diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Instansi adalah Perangkat Daerah Pemerintah Daerah.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

5. 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 dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. 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.
7. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
8. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan di luar gaji, tunjangan jabatan yang diberikan secara bulanan kepada pegawai di lingkungan pemerintah daerah yang dibiayai dari anggaran pendapatan dan belanja daerah berdasarkan pertimbangan dan kondisi objektif serta kemampuan keuangan pemerintah daerah.
9. Penugasan adalah Penugasan PNS untuk melaksanakan tugas pada instansi pemerintah dan di luar instansi pemerintah selain instansi induknya dalam jangka waktu tertentu.
10. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

11. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
12. Pengawas Sekolah adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan.
13. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun.
14. Tunjangan Profesi Guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.
15. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi pemerintah.
16. 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 tanggung jawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan dan digunakan sebagai dasar penggajian.
17. Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan, yang apabila tidak ditaati atau dilanggar maka dijatuhi hukuman disiplin.

18. Mutasi adalah pemindahan dan pengangkatan pegawai dalam pangkat dan jabatan tertentu, yang didasarkan atas prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang telah ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat lainnya.
19. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada organisasi, unit kerja, atau tim kerja sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.
20. Evaluasi Kinerja Pegawai adalah proses dimana pejabat penilai kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja pegawai secara periodik atau tahunan dan menetapkan predikat kinerja pegawai berdasarkan kuadran kinerja pegawai.
21. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung Pegawai ASN yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
22. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Negara yang selanjutnya disingkat LHKAN adalah laporan dalam bentuk cetak dan/atau bentuk lainnya tentang uraian dan rincian informasi mengenai harta kekayaan, data pribadi, termasuk penghasilan, pengeluaran, dan data lainnya atas harta kekayaan penyelenggara negara.

2. Ketentuan Pasal 3 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 3

TPP diberikan kepada ASN pada Pemerintah Daerah yang terdiri atas:

- a. PNS; dan
- b. PPPK.

3. Ketentuan Pasal 4 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 4

TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 tidak diberikan penuh dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pegawai ASN yang mendapatkan Penugasan pada Pemerintah Daerah yang tidak menerima tambahan penghasilan dari instansi asalnya diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen);
- b. Pegawai ASN yang bertugas pada badan layanan umum daerah yang belum memberlakukan Remunerasi tetapi sudah memberikan jasa layanan diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen);
- c. Pegawai ASN yang bertugas pada badan layanan umum daerah yang sudah memberlakukan Remunerasi diberikan TPP sebesar 50% (lima puluh persen);
- d. calon PNS diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen);
- e. PPPK dengan masa kerja pada Pemerintah Daerah kurang dari 1 (satu) tahun diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen).

4. Ketentuan Pasal 5 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 5

- (1) ASN yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas atau penjabat sekretaris daerah mendapatkan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP jabatan yang dirangkapnya.
- (2) Tambahan TPP sebagaimana dimaksud ayat (1) diberikan secara proporsional dan dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai pelaksana tugas atau penjabat sekretaris daerah.

- (3) Bagi ASN yang ditunjuk sebagai pelaksana harian mendapat tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP jabatan yang dirangkapnya.
 - (4) Tambahan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dihitung secara proporsional dan dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai pelaksana harian.
 - (5) Ketentuan penghitungan dan pembayaran tambahan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
5. Ketentuan Pasal 7 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 7

- (1) Parameter pemberian TPP terdiri dari:
 - a. beban kerja;
 - b. prestasi kerja;
 - c. kondisi kerja;
 - d. tempat bertugas;
 - e. kelangkaan profesi; dan/atau
 - f. pertimbangan objektif lainnya.
- (2) Penghitungan besaran TPP berdasarkan parameter pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (3) Pegawai ASN yang bertugas pada Instansi penerima insentif atas pemungutan pajak Daerah mendapatkan TPP hanya berdasarkan parameter pertimbangan objektif lainnya.
- (4) Pegawai ASN yang bertugas pada Instansi penerima insentif atas pemungutan retribusi Daerah tidak mendapatkan TPP berdasarkan parameter pertimbangan objektif lainnya.
- (5) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

6. Ketentuan Pasal 8 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 8

Besaran TPP ditentukan berdasarkan indikator sebagai berikut:

- a. indikator capaian Kinerja Instansi; dan
- b. indikator capaian Kinerja Pegawai ASN, yang terdiri atas:
 1. indikator disiplin kerja dengan bobot 30% (tiga puluh persen); dan
 2. indikator produktivitas kerja dengan bobot 70% (tujuh puluh persen).

7. Ketentuan Pasal 9 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9

- (1) Penilaian Kinerja Instansi dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:
 - a. perencanaan dan pengendalian program/kegiatan;
 - b. pengawasan;
 - c. pengelolaan anggaran;
 - d. pengelolaan sumber daya manusia;
 - e. pengelolaan barang;
 - f. pengelolaan arsip; dan
 - g. transformasi pemerintahan digital.
- (2) Kriteria Kinerja Instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibagi ke dalam subkriteria, indikator penilaian, dan bobot sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf B yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

8. Ketentuan Pasal 11 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 11

- (1) Penilaian Kinerja Instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dilaksanakan oleh tim penilai kinerja instansi yang terdiri atas unsur:
 - a. inspektorat;
 - b. badan perencanaan pembangunan, riset, dan inovasi daerah;
 - c. badan pengelola keuangan dan aset;
 - d. badan kepegawaian daerah;
 - e. dinas perpustakaan dan arsip daerah; dan
 - f. dinas komunikasi dan informatika.
- (2) Pembentukan tim penilai kinerja instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan sekretaris daerah.

9. Ketentuan Pasal 18 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 18

- (1) Besaran penerimaan TPP Instansi dihitung dengan rumus sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf E yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (2) Besaran penerimaan TPP Pegawai ASN dihitung dengan rumus sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf F yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (3) Penerimaan TPP dibulatkan ke bawah dalam ratusan rupiah penuh.
- (4) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) dibayarkan melalui Bank Bank Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

- (5) Badan penghubung daerah di Jakarta dapat menunjuk bank tertentu untuk pembayaran TPP.
- (6) Besaran TPP PPPK dialokasikan dalam rekening tabungan Sutera Emas Bank Bank Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).
- (7) Tabungan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) beserta bunganya hanya dapat diambil setelah masa kerja PPPK berakhir.

10. Ketentuan Pasal 20 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 20

Bobot pengurangan TPP meliputi:

- a. presensi;
- b. Evaluasi Kinerja Pegawai ASN;
- c. Capaian Kinerja Instansi;
- d. keterlambatan pelaporan LHKAN;
- e. keterlambatan tindak lanjut tuntutan perbendaharaan dan tuntutan ganti rugi dan pengembalian barang milik Daerah;
- f. hukuman disiplin; dan/atau
- g. tidak mengikuti upacara hari besar nasional.

11. Ketentuan Pasal 21 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 21

- (1) Bobot pengurangan TPP untuk komponen presensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a menggunakan kriteria penilaian sebagai berikut:
 - a. jumlah kumulatif terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja mendahului kurang dari 15 (lima belas) menit dalam 1 (satu) bulan;

- b. jumlah kumulatif terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja mendahului 15 (lima belas) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit dalam 1 (satu) bulan;
- c. jumlah kumulatif terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja mendahului lebih dari 30 (tiga puluh) menit dan berlaku kelipatan dalam 1 (satu) bulan;
- d. tidak presensi datang, tetapi presensi pulang;
- e. presensi datang, tetapi tidak presensi pulang; dan
- f. tidak hadir tanpa keterangan yang sah.

(2) Pegawai ASN melakukan presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan:

- a. aplikasi presensi; atau
- b. mesin presensi.

(3) Persentase pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf G yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

12. Ketentuan Pasal 24 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 24

Keterlambatan penyampaian LHKAN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf d dikenakan pengurangan TPP dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. kurang 1 (satu) bulan dikenakan pengurangan TPP sebesar 5% (lima persen);
- b. lebih dari 1 (satu) bulan sampai dengan 2 (dua) bulan dikenakan pengurangan TPP sebesar 10% (sepuluh persen);
- c. lebih dari 2 (dua) bulan sampai dengan 3 (tiga) bulan dikenai pengurangan TPP sebesar 15% (lima belas persen); dan

- d. lebih dari 3 (tiga) bulan dikenakan pengurangan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) tiap bulan dihitung dari bulan keempat sampai dengan penyampaian LHKAN.

13. Ketentuan Pasal 26 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 26

- (1) Bobot pengurangan TPP untuk komponen hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf f dikenakan pada PNS dan PPPK yang mendapat hukuman Disiplin sebagai berikut:
 - a. hukuman Disiplin ringan;
 - b. hukuman Disiplin sedang; dan
 - c. hukuman Disiplin berat.
- (2) Bagi Pegawai ASN Jabatan Fungsional Guru yang sedang menjalani hukuman Disiplin diberikan TPP fungsional Guru dengan pengurangan sesuai jenis hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Bagi Pegawai ASN yang sedang menjalani hukuman Disiplin dan kembali mendapatkan hukuman Disiplin maka diberikan TPP dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. menggunakan persentase pengurang tertinggi; dan
 - b. jangka waktu pengurangan sampai dengan selesainya masa hukuman Disiplin terpanjang.
- (4) Pengurangan TPP untuk komponen hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi hukuman Disiplin sebagai berikut:
 - a. pelanggaran ketentuan jam kerja; dan
 - b. keterlambatan penyampaian LHKAN.

- (5) Pengurangan TPP bagi Pegawai ASN yang dijatuhi hukuman Disiplin mulai diberlakukan 15 (lima belas) hari sejak surat keputusan penjatuan hukuman Disiplin diterima.
- (6) Dalam hal Pegawai ASN yang dijatuhi hukuman Disiplin melakukan upaya administratif, pengurangan TPP diberlakukan setelah diberlakukannya keputusan upaya administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Rincian bobot pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf G dan huruf H yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

14. Ketentuan Pasal 28 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 28

TPP tidak diberikan kepada Pegawai ASN dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. diberhentikan sementara atau dinonaktifkan sebagai PNS;
- b. sedang menjalani pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap;
- c. diberhentikan dengan hormat atau tidak hormat;
- d. sedang menjalani cuti di luar tanggungan negara; atau
- e. sedang bebas tugas dalam rangka masa persiapan pensiun.

15. Ketentuan Pasal 30 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 30

- (1) Untuk Jabatan Fungsional yang diampu oleh non fungsional (belum dilantik) atau jabatan fungsional non aktif, *basic* TPP diberikan berdasarkan kelas jabatan satu tingkat di bawah jenjang jabatan fungsional ahli atau terampil terendah.
- (2) Bagi Pegawai ASN penugasan dari luar Pemerintah Daerah, *basic* TPP diberikan berdasarkan kelas jabatan terendah sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki.
- (3) Dalam hal PNS Mutasi masuk di lingkungan Pemerintah Daerah, TPP diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari tanggal surat pernyataan melaksanakan tugas.
- (4) Dalam hal PNS Mutasi keluar dari lingkungan Pemerintah Daerah, TPP tetap diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari tanggal surat pernyataan melaksanakan tugas.
- (5) Dalam hal Mutasi atau promosi jabatan, pembayaran TPP berdasarkan ketentuan sebagai berikut:
 - a. apabila Pegawai ASN baru dilantik/ditetapkan dan melaksanakan tugas pada atau sebelum tanggal 15 (lima belas), maka pejabat baru tersebut berhak atas pemberian TPP pada jabatan baru pada Instansi baru dengan mempertimbangkan:
 1. nilai disiplin pada Instansi lama;
 2. nilai disiplin pada Instansi baru; dan
 3. nilai produktivitas kerja pegawai pada Instansi baru;atau

- b. apabila Pegawai ASN baru dilantik/ditetapkan dan melaksanakan tugas pada atau setelah tanggal 15 (lima belas), maka pejabat baru tersebut masih menerima TPP jabatan lama pada Instansi lama dengan mempertimbangkan:
 1. nilai disiplin pada Instansi lama;
 2. nilai disiplin pada Instansi baru; dan
 3. nilai produktivitas kerja pegawai pada Instansi baru.
- (6) Dalam hal Pegawai ASN yang mendapatkan Penugasan dari instansi luar Pemerintah Daerah belum menerima tambahan penghasilan, diberikan TPP sejak mulai berlakunya keputusan Penugasan dengan persentase penerimaan sesuai kinerja Instansi asal.
- (7) Dalam hal masa Penugasan Pegawai ASN dari Instansi luar ke dalam lingkungan Pemerintah Daerah telah berakhir, TPP tidak diberikan sejak tanggal berakhirnya masa Penugasan.
- (8) Bagi Pegawai ASN yang sedang menjalani cuti selama 1 (satu) bulan penghitungan TPP, kecuali untuk cuti di luar tanggungan negara, hanya diberikan tambahan penghasilan dari persentase penilaian disiplin.
- (9) Bagi Pegawai ASN yang sedang menjalani hukuman Disiplin dan mendapatkan pengurangan TPP, perhitungan dilaksanakan sampai dengan masa pemotongan selesai.
- (10) Dalam hal Pegawai ASN meninggal dunia, pada bulan berjalan diberikan TPP secara penuh.
- (11) TPP tidak diberikan kepada Pegawai ASN yang sedang menjalani:
 - a. cuti di luar tanggungan negara;
 - b. pembebasan sementara;
 - c. pidana penjara; atau
 - d. tugas belajar,

sejak tanggal mulai berlakunya keputusan pelaksanaan kegiatan dimaksud.

(12) TPP diberikan kepada Pegawai ASN yang selesai menjalani:

- a. cuti di luar tanggungan negara;
- b. pembebasan sementara;
- c. pidana penjara; atau
- d. tugas belajar,

sejak tanggal mulai berlakunya keputusan pengaktifan kembali Pegawai ASN yang bersangkutan.

(13) Bagi Instansi yang berprestasi dapat diberikan penghargaan tambahan TPP yang bersumber dari sisa anggaran TPP Pemerintah Daerah sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

(14) Penilaian Instansi yang berprestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (13) dilaksanakan oleh tim penilai Kinerja Instansi berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. nilai rata-rata kinerja triwulan I sampai dengan triwulan III dengan bobot sebesar 75% (tujuh puluh lima persen); dan
- b. prestasi/penghargaan yang diterima Instansi pada level nasional/internasional dengan bobot sebesar 25% (dua puluh lima persen).

(15) Ketentuan mengenai penilaian Instansi yang berprestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (14) ditetapkan dengan keputusan sekretaris daerah.

Pasal II

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Yogyakarta
pada tanggal 23 Desember 2025

GUBERNUR
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

ttd.

HAMENGKU BUWONO X

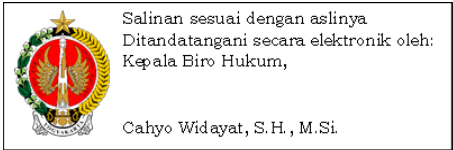
Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal 23 Desember 2025

SEKRETARIS DAERAH
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

ttd.

NI MADE DWIPANTI INDRAYANTI

BERITA DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2025 NOMOR 51



LAMPIRAN
PERATURAN GUBERNUR
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
NOMOR 50 TAHUN 2025
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA NOMOR 112 TAHUN 2021 TENTANG TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI

A. PENGHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI PER BULAN

NAMA INSTANSI:

No	Nama	NIP	Golongan	Jumlah Perolehan TPP berdasarkan Kinerja Instansi	Persentase TPP berdasarkan Penilaian Disiplin Kerja dan Penilaian ProduktivitasKerja	Jumlah Perolehan TPP berdasarkan Penilaian Disiplin Kerja d an Penilaian Produktivitas Kerja (kolom 5 dikali kolom 6)	Persentase pengurangan keterlambatan LHKPN ,TP-TGR, Hukuman Disiplin dan tidak mengikuti upacara	Jumlah Perolehan TPP setelah dipotong Keterlambatan LHKPN, TP-TGR, Hukuman disiplin dan tidak mengikuti upacara (kolom 7 dikali kolom 8)	PPh	Terima Bersih
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Kepala Instansi,

NAMA

B. KRITERIA/SUBKRITERIA, INDIKATOR PENILAIAN DAN BOBOT

No	KRITERIA/SUB KRITERIA	INDIKATOR PENILAIAN	BOBOT
1	2	3	4
1	PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN PROGRAM/KEGIATAN (25%)		
	A. PERENCANAAN PROGRAM/KEGIATAN		
	1) Keselarasan dan konsistensi Indikator kinerja dan target program/kegiatan	Keselarasn penyajian indikator kinerja program dan kegiatan dalam RKA/DPA, Sasaran Prangkat Daerah, dan Sasaran RPJMD	3%
		Konsistensi penyajian program dan kegiatan dalam Renja dan KUA-PPAS	3%
		Konsistensi penyajian indicator dan target kinerja program dan kegiatan dalam KA/DPA	3%
	2) Ketepatan Waktu Penyampaian Usulan Program Kegiatan	Ketepatan waktu dalam penyampaian usulan program dan kegiatan baik murni maupun perubahan (termasuk didalamnya <i>by name by address</i> calon penerima hibah bansos) ke dalam aplikasi <i>Jogjaplan</i>	1%
	B. PENGENDALIAN PEMBANGUNAN		
	Capaian pelaksanaan indikator sasaran, program dan kegiatan	Penilaian kinerja kegiatan Instansi/Perangkat Daerah	15%
2	PENGAWASAN (15%)		
	A. TINGKAT TEMUAN (INTERNAL DAN EKSTERNAL)		
	1) Frekuensi lembaga pengawas internal dan eksternal yang melakukan pemeriksaan	- Diperiksa BPK diberikan bobot 30 - Diperiksa Inspektorat diberikan bobot 20 - Diperiksa Irjen Kementerian Dalam Negeri diberikan bobot 10	2%
	2) Jumlah temuan dibandingkan dengan jumlah kegiatan	- Temuan dari aparat pemeriksa Internal, bobot 30% - Temuan dari aparat pemeriksa Eksternal, bobot 70% - Temuan bersifat Administratif, bobot 40% - Temuan bersifat Administratif Keuangan, bobot 60%.	4%
	3) Penyelesaian tindak lanjut rekomendasi temuan hasil pemeriksaan	- Tindak Lanjut Sudah selesai (S), bobot 100% - Tindak Lanjut Dalam Proses (D); bobot 50% - Belum ditindaklanjuti (B), bobot 0% - Pending tahun sebelumnya (P), bobot pengurangan 20%	4%
	B. SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)		
	Nilai evaluasi SAKIP	- Perencanaan Kinerja - Pengukuran Kinerja - Pelaporan Kinerja - Evaluasi Internal - Capaian Kinerja	2%
	C. SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH (SPIP)		
	Nilai evaluasi SPIP	Nilai evaluasi SPIP ini juga dipengaruhi oleh nilaipada sub unsur jumlah temuan dan persentase penyelesaian tindak lanjut	2%
	D. PENGENDALIAN GRATIFIKASI		
	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Pengendalian Gratifikasi	Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Pengendalian Gratifikasi	1%
3	PENGELOLAAN ANGGARAN (15%)		
	Administrasi Keuangan	Jumlah total anggaran yang dikelola: - Anggaran di atas 50 M - Anggaran 15-50 M - Anggaran di bawah 15 M	2%
		Ketepatan waktu, kelengkapan dan keakuratan dalam penyusunan DPA	3%
		Ketepatan waktu, kelengkapan dan keakuratan data administrasi SPJ pendapatan dan atau belanja, laporan akhir tahun, serta dokumen LS	4%
		Kesesuaian antara target kegiatan dengan aliran kas per triwulan	3%
		Kelengkapan dan keabsahan administrasi pengelolaan keuangan	3%
4	PENGELOLAAN SDM INSTANSI (15%)		
	A. PENGELOLAAN DATA KEPEGAWAIAN		
	Perencanaan dan Pengelolaan Data Kepegawaian	Perencanaan dan Pengelolaan Data Kepegawaian melalui: - <i>Update</i> data kepegawaian: - Ketepatan dan keselarasan usul formasi pegawai	5%
	B. PENINGKATAN KAPASITAS SDM		
	1) Peningkatan Kapasitas Kompetensi SDM	Peningkatan Kapasitas Kompetensi SDM meliputi: - Pemenuhan laporan bulanan tentang pengembangan kompetensi - Ketepatan waktu pemenuhan rencana pengembangan kompetensi	5%
	2) Peningkatan Kapasitas SDM melalui Usul Kenaikan Jabatan Fungsional dan Kenaikan Pangkat	Peningkatan Kapasitas SDM melalui Usul Kenaikan Jabatan Fungsional dan Kenaikan Pangkat: - Ketepatan proses kenaikan Jabatan Fungsional - Ketepatan proses kenaikan Pangkat	2%
	3) Peningkatan Kapasitas SDM melalui Pembinaan Pegawai	Peningkatan Kapasitas SDM melalui Pembinaan Pegawai: - Adanya Pembinaan Pegawai melalui Dialog Kinerja Individu	3%
5	PENGELOLAAN BARANG (10%)		
	Administrasi Barang Inventaris	Volume Barang / Nilai Aset - Nilai asset di atas 50 M - Nilai asset di bawah 50 M	1%
		Keberadaan dan kelengkapan Kartu Inventaris Ruangan	2%
		Keberadaan Kartu Inventaris Barang	2%
		Kesesuaian jumlah barang dengan kartu inventaris (keberadaan barang)	2,5%
		Tertib administrasi laporan Daftar Mutasi Barang	2,5%
6	PENGELOLAAN ARSIP (10%)		
	Pengelolaan Arsip Dinamis dan Sumber daya kearsipan	Unit Pengolah: - Penciptaan arsip - Penggunaan arsip - Pemeliharaan arsip - Penyusutan arsip - SDM kearsipan - Prasarana dan sarana kearsipan	5%
		Unit Kearsipan: - Penciptaan arsip - Penggunaan arsip - Pemeliharaan arsip - Penyusutan arsip - SDM kearsipan - Prasarana dan sarana kearsipan	5%
7	TRANSFORMASI PEMERINTAHAN DIGITAL (10%)		
		Literasi informasi kepada Masyarakat - Predikat OPD dalam monitoring dan evaluasi Keterbukaan Informasi Publik (nilai sesuai klaster).	2%
		Kapasitas pencegahan dan penanggulangan ancaman siber - Kapasitas pencegahan dan penanggulangan ancaman siber adalah tingkat kesiapan dan kemampuan dalam melindungi serta menanggapi serangan siber secara efektif agar sistem informasi tetap aman dan berfungsi dengan baik.	1.5%
		Pengelolaan publikasi informasi - Publikasi konten OPD dalam rangka penyebaran informasi sesuai dengan tugas dan fungsinya	2%
		Pemanfaatan platform digital - Persentase layanan yang sudah ter-digitalisasi	3%
		Peningkatan kompetensi digital ASN - Persentase ASN di OPD yang mengikuti pelatihan TIK	1.5%

C. HASIL PENILAIAN KINERJA INSTANSI

NAMA INSTANSI:

KLASIFIKASI	KRITERIA	INDIKATOR PENILAIAN KINERJA INSTANSI	BOBOT	NILAI
1	2	3	4	5
I	PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN PROGRAM/KEGIATAN (25%)			
1.1	PERENCANAAN PROGRAM/KEGIATAN			
1.1.1	Keselarasan dan konsistensi Indikator kinerja dan target program/kegiatan	Keselarasn penyajian indikator kinerja program dan kegiatan dalam RKA/DPA, Sasaran SKPD, dan Sasaran RPJMD	3%	
		Konsistensi penyajian program dan kegiatan dalam Renja dan KUA-PPAS	3%	
		Konsistensi penyajian indicator dan target kinerja program dan kegiatan dalam KA/DPA	3%	
1.1.2	Ketepatan Waktu Penyampaian Usulan Program Kegiatan	Ketepatan waktu dalam penyampaian usulan program dan kegiatan baik murni maupun perubahan (termasuk didalamnya by name by address calon penerima hibah bansos) ke dalam aplikasi Jogjaplan	1%	
1.2	PENGENDALIAN PEMBANGUNAN			
1.2.1	Capaian pelaksanaan indikator sasaran, program dan kegiatan	Penilaian kinerja kegiatan Instansi/SKPD	15%	
II	PENGAWASAN (15%)			
2.1	TINGKAT TEMUAN (INTERNAL DAN EKSTERNAL)			
2.1.1	Frekuensi lembaga pengawas internal dan eksternal yang melakukan pemeriksaan	Diperiksa BPK diberikan bobot 30 - Diperiksa INspektorat diberikan bobot 20 - Diperiksa Irjen Kementerian Dalam Negeri diberikan bobot 10	2%	
2.1.2	Jumlah temuan dibandingkan dengan jumlah kegiatan	Temuan dari aparat pemeriksa Internal, bobot 30% - Temuan dari aparat pemeriksa Eksternal, bobot 70% - Temuan bersifat Administratif, bobot 40% - Temuan bersifat Administratif Keuangan, bobot 60%.	4%	
2.1.3	Penyelesaian tindak lanjut rekomendasi temuan hasil pemeriksaan	Tindak Lanjut Sudah selesai (S), bobot 100% - Tindak Lanjut Dalam Proses (D); bobot 50% - Belum ditindaklanjuti (B), bobot 0% - Pending tahun sebelumnya (P), bobot pengurangan 20%	4%	
2.2	SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)			
2.2.1	Nilai evaluasi SAKIP	Perencanaan Kinerja - Pengukuran Kinerja - Pelaporan Kinerja - Evaluasi Internal - Capaian Kinerja	2%	
2.3	SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH (SPIP)			
2.3.1	Nilai evaluasi SPIP	Nilai evaluasi SPIP ini juga dipengaruhi oleh nilaipada sub unsur jumlah temuan dan persentase penyelesaian tindak lanjut	2%	
2.4	PENGENDALIAN GRATIFIKASI			
2.4.1	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Pengendalian Gratifikasi	Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Pengendalian Gratifikasi	1%	
III	PENGELOLAAN ANGGARAN (15%)			
	Administrasi Keuangan	Jumlah total anggaran yang dikelola: - Anggaran di atas 50 M - Anggaran 15-50 M - Anggaran di bawah 15 M	2%	
		Ketepatan waktu, kelengkapan dan keakuratan dalam penyusunan DPA	3%	
		Ketepatan waktu, kelengkapan dan keakuratan data administrasi SPJ pendapatan dan atau belanja, laporan akhir tahun, serta dokumen LS	4%	
		Kesesuaian antara target kegiatan dengan aliran kas per triwulan	3%	
		Kelengkapan dan keabsahan administrasi pengelolaan keuangan	3%	
IV	PENGELOLAAN SDM INSTANSI (15%)			
4.1	PENGELOLAAN DATA KEPEGAWAIAN			
4.1.1	Perencanaan dan Pengelolaan Data Kepegawaian	Perencanaan dan Pengelolaan Data Kepegawaian melalui: - Update data kepegawaian: - Ketepatan dan keselarasan usul formasi pegawai	5%	
4.2	PENINGKATAN KAPASITAS SDM			
4.2.1	Peningkatan Kapasitas Kompetensi SDM	Peningkatan Kapasitas Kompetensi SDM meliputi: - Pemenuhan laporan bulanan tentang pengembangan kompetensi - Ketepatan waktu pemenuhan rencana pengembangan kompetensi	5%	
4.2.2	Peningkatan Kapasitas SDM melalui Usul Kenaikan Jabatan dan Kenaikan Pangkat	Peningkatan Kapasitas SDM melalui Usul Kenaikan Jabatan dan Kenaikan Pangkat: - Ketepatan proses kenaikan Jabatan - Ketepatan proses kenaikan Pangkat	2%	
4.2.3	Peningkatan Kapasitas SDM melalui Pembinaan Pegawai	Peningkatan Kapasitas SDM melalui Pembinaan Pegawai: - Adanya Pembinaan Aparatur Pegawai melalui Dialog Kinerja Individu -	3%	
V	PENGELOLAAN BARANG (10%)			
	Administrasi Barang Inventaris	Volume Barang / Nilai Aset - Nilai asset di atas 50 M - Nilai asset di bawah 50 M	1%	
		Keberadaan dan kelengkapan Kartu Inventaris Ruangan	2%	
		Keberadaan Kartu Inventaris Barang	2%	
		Kesesuaian jumlah barang dengan kartu inventaris (keberadaan barang)	2,5%	
		Tertib administrasi laporan Daftar Mutasi Barang	2,5%	
VI	PENGELOLAAN ARSIP (10%)			
	Pengelolaan Arsip Dinamis dan Sumber daya kearsipan	Unit Pengolah: - Penciptaan arsip - Penggunaan arsip - Pemeliharaan arsip - Penyusutan arsip - SDM kearsipan - Prasarana dan sarana kearsipan	5%	
		Unit Kearsipan: - Penciptaan arsip - Penggunaan arsip - Pemeliharaan arsip - Penyusutan arsip - SDM kearsipan - Prasarana dan sarana kearsipan	5%	
VII	TRANSFORMASI PEMERINTAHAN DIGITAL (10%)			
7.1		Literasi informasi kepada Masyarakat - Predikat OPD dalam monitoring dan evaluasi Keterbukaan Informasi Publik (nilai sesuai klaster).	2%	
7.2		Kapasitas pencegahan dan penanggulangan ancaman siber - Kapasitas pencegahan dan penanggulangan ancaman siber adalah tingkat kesiapan dan kemampuan dalam melindungi serta menanggapi serangan siber secara efektif agar sistem informasi tetap aman dan berfungsi dengan baik.	1,5%	
7.3		Pengelolaan publikasi informasi - Publikasi konten OPD dalam rangka penyebaran informasi sesuai dengan tugas dan fungsinya	2%	
7.4		Pemanfaatan platform digital - Pemanfatase layanan yang sudah ter-digitalisasi	3%	
7.5		Peningkatan kompetensi digital ASN - Persentase ASN di OPD yang mengikuti pelatihan TIK	1,5%	
	NILAI TOTAL KINERJA INSTANSI			
	PERINGKAT KINERJA INSTANSI			
	PERSENTASE PENERIMAAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN KINERJA INSTANSI			

D. REKAPITULASI HASIL PENILAIAN DISIPLIN KERJA DAN PENILAIAN PRODUKTIVITAS KERJA

NAMA INSTANSI:

NO	NAMA	GOLONGAN	KELAS JABATAN	DISIPLIN KERJA 30%			PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (70%)				Total presentase nilai (kolom 7 ditambah kolom 11)
				PENGURANGAN	Perolehan (100 dikurangi Kolom 5)	Presentase nilai berdasarkan bobot disiplin (kolom 6 dikali 30%)	Nilai Capaian Produktivitas Kerja	Nilai Berdasar Bobot Kinerja (Kolom 8/90 dikalikan 70%)	Jumlah hari tidak masuk (kecuali cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti alasan penting, dan meninggal dunia)	Persentase Nilai Berdasarkan Bobot (30- kolom 10/30 dikalikan kolom 9)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Kepala Instansi,
NAMA

E. RUMUS PERHITUNGAN BESARAN PENERIMAAN TPP INSTANSI

$$\text{TPP instansi} = \text{besaran TPP pegawai} \times \text{persentase capaian kinerja instansi}$$

F. RUMUS PERHITUNGAN BESARAN PENERIMAAN TPP PEGAWAI ASN

$$\text{TPP} = \text{capaian penilaian kinerja instansi} \times \left(\begin{matrix} 30\% & + & 70\% \\ \text{disiplin pegawai} & & \text{produktivitas kerja} \end{matrix} \right)$$

G. KRITERIA PENILAIAN BOBOT PENGURANGAN TPP UNTUK KOMPONEN PRESENSI

No	Kriteria Penilaian	Persentase Pengurangan
1	2	3
1	Jumlah kumulatif terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja mendahului kurang dari 15 (lima belas) menit dalam 1 (satu) bulan	0,00%
2	Jumlah kumulatif terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja mendahului 15 (lima belas) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit dalam 1 (satu) bulan	0,50%
3	Jumlah kumulatif terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja mendahului lebih dari 30 (tiga puluh) menit dan berlaku kelipatan dalam 1 (satu) bulan	0,75%
4	Tidak presensi datang, tetapi presensi pulang	2,25%
5	Presensi datang, tetapi tidak presensi pulang	2,25%
6	Tidak hadir tanpa keterangan yang sah	7%

H. BOBOT PENGURANGAN TPP BERDASARKAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PNS

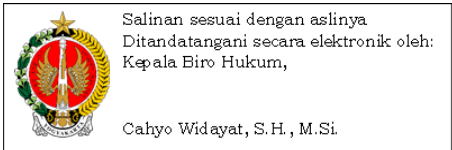
No	Jenis hukuman disiplin	Presentasi pengurangan	Jangka waktu pengurangan
1	2	3	4
A	Hukuman Disiplin Ringan		
1	Teguran Lisan	20%	2 bulan
2	Teguran tertulis	25%	2 bulan
3	Pernyataan tidak puas secara tertulis	30%	3 bulan
B	Hukuman Disiplin Sedang		
1	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun	35%	12 bulan
2	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun	40%	12 bulan
3	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	45%	12 bulan
4	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi pejabat fungsional guru	45% dari TPP Jabatan fungsional guru	12 bulan
C	Hukuman Disiplin Berat		
1	Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan	50%	12 bulan
2	Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan bagi jabatan fungsional guru	50% Dari TPP Jabatan fungsional Guru	12 bulan
3	Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan	55%	12 bulan
4	Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi jabatan fungsional guru	55% Dari TPP Jabatan fungsional Guru	12 bulan

I. **BOBOT PENGURANGAN TPP BERDASARKAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PPPK**

No	Jenis hukuman disiplin	Presentasi pengurangan	Jangka waktu pengurangan
1	2	3	4
A	Hukuman Disiplin Ringan		
1	Teguran Lisan	20%	2 bulan
2	Teguran tertulis	25%	2 bulan
3	Pernyataan tidak puas secara tertulis	30%	3 bulan
B	Hukuman Disiplin Sedang		
1	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun dan tidak diperpanjang perjanjian kerja pada masa hubungan perjanjian kerja berikutnya,	35%	12 bulan
2	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 2 (dua) tahun dan tidak diperpanjang perjanjian kerja pada masa hubungan perjanjian kerja berikutnya,	40%	12 bulan
3	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 3 (tiga) tahun dan tidak diperpanjang perjanjian kerja pada masa hubungan perjanjian kerja berikutnya,	45%	12 bulan
C	Hukuman Disiplin Berat		
1	Pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri pada akhir tahun berjalan	50%	Sampai dengan akhir tahun berjalan

GUBERNUR
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

ttd.



HAMENGKU BUWONO X