SALINAN

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU
NOMOR 2 TAHUN 2025

TENTANG

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
BAGI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

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 Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja;

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 Repubik 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 6897, Tambahan Lembaran Negara Repubik Indonesia Nomor 6897);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
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 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 155);
12. 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);
13. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 42 Tahun 2023 tentang Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023 Nomor 939);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN GUBERNUR TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Bagian Kesatu
Definisi
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 besarannya 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 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.
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 adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah.
9. Pejabat Penilai adalah atasan langsung Pegawai yang dinilai dengan ketentuan serendah-rendahnya pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
10. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada organisasi Perangkat Daerah sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.
11. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang harus dicapai setiap tahun.
12. Capaian Kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja.
13. Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati dijatuhi hukuman disiplin.
14. Disiplin Kerja adalah disiplin mematuhi jam kerja pegawai sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. 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 PPPK serta pihak lain yang merugikan keuangan dan barang milik Daerah.
16. 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.

17. 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 kesejahteraan Pegawai; dan
d. meningkatkan integritas Pegawai.

Bagian Keempat
Ruang Lingkup
Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Gubernur ini adalah:
a. prinsip pemberian TPP;
b. instrumen TPP;
c. besaran dan perhitungan TPP;
d. pengurangan TPP;
e. sanksi administratif;
f. pemberhentian pembayaran TPP;
g. penganggaran dan pembayaran; dan
h. 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 penyelenggaran 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) Penentuan Pegawai memperoleh Kriteria TPP 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 Kesatu
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 Kedua
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;
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 Ketiga
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 (4), adalah Pegawai yang melaksanakan tugas pada 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; dan
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 Keempat
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 Kelima
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 (8) disesuaikan dengan kemampuan keuangan Daerah dan karakteristik Daerah.

(3) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (8) ditetapkan dengan Peraturan Gubernur.

BAB V
TIM PENYUSUN TPP
Pasal 14

(1) Pemerintah Daerah melalui Tim Penyusun TPP melakukan klasifikasi jabatan pada organisasi 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 adalah tim yang dibentuk untuk menyusun TPP dan diketuai oleh Sekretaris Daerah serta sekurang-kurangnya terdiri dari unsur perangkat daerah yang membidangi, antara lain:
   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.

(3) Tim Penyusun TPP ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB IV
INSTRUMEN TPP
Bagian Kesatu
Umum
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 Kedua
Capaian Kinerja
Pasal 16

(1) Capaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 satuan organisasi.

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 meliputi aspek:
   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 bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan
   c. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

(4) Kompeten sebagaimana dimaksud pada ayat (3) 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 (3) 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 (3) 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 PPPK, pimpinan, instansi dan negara; dan
   c. menjaga rahasia jabatan dan negara.

(7) Adaptif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) 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 (3) 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 sumber daya 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 sesuai peraturan perundang-undangan.

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

(1) Pembayaran TPP Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja disesuaikan dengan kelas jabatan.
(2) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipersamakan dengan golongan berdasarkan tingkat pendidikan sesuai peraturan perundang-undangan tentang PPPK.
(3) Besaran TPP diatur lebih lanjut dengan Keputusan Gubernur.

Bagian Kedua
Perhitungan TPP
Pasal 21

(1) Pegawai diberikan TPP setiap bulan sesuai Peraturan Gubernurini.
(2) Total perhitungan TPP yang diterima adalah penjumlahan persentase Capaian Kinerja dan persentase Disiplin Kerja, dikurangi dengan:
   a. persentase pengurangan TPP karena cuti;
   b. persentase pengurangan TPP karena sanksi Disiplin;
   c. pengurangan TPP karena TPTGR; dan/atau
   d. pengurangan TPP karena terbukti melakukan gratifikasi.
(3) Perhitungan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan nilai bersih sebelum dikenakan pemotongan

pajak.

(4) Pemotongan pajak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan ketentuan perundang-undangan.

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

(1) Pejabat Penilai melakukan penilaian atas Capaian Kinerja atau predikat kinerja bulanan beserta bukti dukung dengan memberikan rating hasil kerja dan rating perilaku kerja pegawai.

(2) 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 dibawah 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.

(3) Rating perilaku kerja pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri dari:
   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.

(4) Capaian Kinerja atau predikat kinerja bulanan sebagaimana dimaksud pada 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 diatas 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.

(5) Capaian Kinerja atau predikat kinerja bulanan sebagaimana dimaksud ayat (4) diberi bobot sebagai berikut:
   a. sangat baik dan baik diberikan bobot 70%
   b. butuh perbaikan diberikan bobot 52,5%
   c. kurang diberikan bobot 35% atau
   d. sangat kurang diberikan bobot 17.5%

Paragraf 2
Penilaian Disiplin Kerja
Pasal 24

Perhitungan TPP berdasarkan penilaian Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf b merupakan penilaian dan perhitungan terhadap persentase kehadiran pegawai setelah dikurangi persentase ketidakhadiran, terlambat masuk kerja, pulang cepat waktu, dan/atau tidak apel pada sistem presensi sesuai ketentuan perundang-undangan.

BAB VI
PENGURANGAN TPP
Pasal 25

Pengurangan TPP terdiri atas:
a. cuti;
b. sanksi Disiplin;
c. TPTGR; dan/atau
d. terbukti melakukan gratifikasi.

Bagian Kesatu
Cuti
Pasal 26

(1) Pegawai yang menjalankan cuti lebih dari 1 (satu) bulan dikenakan pengurangan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) pada bulan kedua kecuali pegawai yang menjalankan cuti melahirkan dan cuti sakit karena gugur kandungan.
(2) Pegawai yang sakit atau cuti sakit lebih dari 30 (tiga puluh) hari berturut-turut diberikan pengurangan TPP sebesar 50% (lima puluh persen), kecuali cuti sakit karena kecelakaan kerja.
(3) Cuti sakit karena kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dibuktikan dengan surat keterangan dari pihak berwenang.

(4) Kepala Perangkat Daerah wajib melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan cuti sakit sebagaimana ayat (2) dengan melampirkan bukti dukung yang sesuai ketentuan.

Bagian Kedua
Sanksi Disiplin
Pasal 27

(1) 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.

(2) Pegawai yang dijatuhi sanksi disiplin tingkat sedang dikenakan pengurangan besaran TPP yang diterima pada bulan berjalan sebagai berikut:
   a. pengurangan tambahan penghasilan pegawai sebesar 6% (enam persen) selama 4 (empat) bulan;
   b. pengurangan tambahan penghasilan pegawai sebesar 6% (enam persen) selama 5 (lima) bulan; dan
   c. pengurangan tambahan penghasilan pegawai sebesar 6% (enam persen) selama 6 (enam) bulan.

(3) Pegawai yang dijatuhi sanksi disiplin tingkat berat dikenakan sanksi berupa pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

(4) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenakan terhitung 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.

Pasal 29

Pegawai yang 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 VII
SANKSI ADMINISTRATIF
Pasal 30

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

BAB VIII
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 diberhentikan sementara karena ditahan oleh pihak berwajib karena menjadi tersangka tindak pidana sampai putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*); dan/atau
c. Pegawai yang berhenti/diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat.

BAB IX
PENGANGGARAN DAN PEMBAYARAN
Pasal 32

(1) Penganggaran TPP bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
(2) Pembayaran TPP setiap bulan disesuaikan dengan kemampuan keuangan Daerah.

BAB X
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) disertai dengan pemberian sanksi.

BAB XI
KETENTUAN LAIN-LAIN
Pasal 34

Pegawai yang meninggal dunia setelah periode tanggal 21 (dua puluh satu) diberikan TPP 1 (satu) kali pada bulan berjalan.

BAB XII
KETENTUAN PERALIHAN
Pasal 35

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

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 36

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,

dto

ANSAR AHMAD

Diundangkan di Tanjungpinang
pada tanggal 6 Januari 2025
SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,

dto

ADI PRIHANTARA

BERITA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2025 NOMOR 1022