



SALINAN

GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

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 dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintah yang memiliki kinerja dan dedikasi tinggi, diperlukan adanya tambahan penghasilan yang dapat mendorong prestasi kerja, produktifitas, dan kesejahteraan pegawai;
  - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya;
  - c. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 9 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 66 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 9 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai dipandang sudah tidak sesuai dengan perkembangan keadaan sehingga perlu diganti;

- d. bahwa Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2011 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Pertimbangan Obyektif Biaya Hidup di Jakarta Bagi Pegawai Kantor Perwakilan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Gubernur Nomor 67 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2011 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Pertimbangan Obyektif Biaya Hidup di Jakarta Bagi Pegawai Kantor Perwakilan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dipandang sudah tidak sesuai dengan perkembangan keadaan sehingga perlu diganti;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Gubernur 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 terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. 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);
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) sebagai mana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
7. 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);
8. 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);

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 Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 83 Tahun 2019 tentang Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019 Nomor 83);
11. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 106 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Tenaga Bantu (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2020 Nomor 106);
12. Peraturan Gubernur Nomor 15 Tahun 2021 tentang Kualifikasi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2021 Nomor 15);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

1. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan secara bulanan berdasarkan kinerja bulan sebelumnya kepada pegawai di luar gaji, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional, dan tunjangan jabatan fungsional umum.

2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. 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 digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4. 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.
5. 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.
6. Tenaga Bantu yang selanjutnya disebut Naban adalah seseorang yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat dalam jangkawaktu tertentu untuk mengisi formasi jabatan aparatur sipil negara dan/atau jabatan yang tidak dikerjakan aparatur sipil negara dengan pembiayaan dari anggaran pendapatan dan belanja daerah.
7. Pegawai Titipan Masuk adalah PNS dari Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota lain yang bekerja pada Pemerintah Daerah.
8. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

9. 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.
10. 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.
11. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun.
12. Tunjangan Profesi Guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi pemerintah.
14. 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.
15. 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.
16. 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.

17. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai pada organisasi, unit kerja, atau tim kerja sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.
18. Penilaian Kinerja Pegawai adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai.
19. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana Kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai per periode tahunan dan bulanan.
20. Tugas Tambahan adalah tugas lain atau tugas yang ada hubungannya dengan tugas Jabatan yang bersangkutan dan tidak ada dalam SKP yang ditetapkan, serta tidak dapat direncanakan pada awal tahun.
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. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN 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.
23. Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat LHKASN adalah daftar seluruh harta kekayaan ASN, yang dituangkan dalam formulir LHKASN yang ditetapkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
24. Daerah Istimewa Yogyakarta yang selanjutnya disebut Daerah adalah daerah provinsi yang mempunyai keistimewaan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

25. Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang selanjutnya disebut Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
26. Perangkat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang selanjutnya disebut Instansi adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

## Pasal 2

Pemberian TPP bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan Pegawai.

## BAB II

### PEMBERIAN TPP

## Pasal 3

TPP diberikan kepada Pegawai pada Pemerintah Daerah, yang terdiri atas:

- a. PNS;
- b. PPPK; dan
- c. Naban.

## Pasal 4

TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 tidak diberikan penuh kepada:

- a. Pegawai yang bertugas pada Badan Layanan Umum Daerah yang belum memberlakukan Remunerasi tetapi sudah memberikan jasa layanan diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen);
- b. Pegawai yang bertugas pada Badan Layanan Umum Daerah yang sudah memberlakukan Remunerasi diberikan TPP sebesar 50% (lima puluh persen);



- c. Pegawai yang bertugas pada perangkat daerah penerima insentif atas Pemungutan Pajak Daerah diberikan TPP sebesar 50% (lima puluh persen);
- d. Pegawai Titipan Masuk yang tidak menerima tambahan penghasilan dari institusi asalnya diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen);
- e. Pegawai ASN jabatan Guru yang tidak mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah, calon Guru, dan Pengawas Sekolah yang telah menerima Tunjangan Profesi Guru diberikan TPP sebesar 50% (lima puluh persen); dan
- f. Calon PNS diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen).

#### Pasal 5

- (1) Bagi PNS yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas, mendapatkan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP Jabatan yang dirangkapnya.
- (2) Pemberian tambahan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal 1 (satu)

#### Pasal 6

- (1) TPP diberikan kepada Pegawai setiap bulan.
- (2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan format penghitungan tambahan penghasilan pegawai per bulan dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf A yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (3) TPP ketiga belas dan keempat belas dapat diberikan kepada Pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan ketersediaan anggaran dengan menggunakan dasar perhitungan pemberian TPP pada bulan sebelumnya.

BAB III  
PARAMETER TPP

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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (3) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB IV  
INDIKATOR PENILAIAN TPP

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 8

Besaran TPP ditentukan berdasarkan indikator sebagai berikut:

- a. indikator capaian kinerja Instansi; dan
- b. indikator capaian penilaian TPP Pegawai, yang terdiri atas:
  1. indikator disiplin kerja dengan bobot 30% (tiga puluh persen) untuk PNS dan 100% (seratus persen) untuk PPPK dan Naban; dan

2. indikator produktivitas kerja dengan bobot 70% (tujuh puluh persen) untuk PNS.

## Bagian Kedua

### Indikator Capaian Kinerja Instansi

#### 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; dan
  - f. pengelolaan arsip
- (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.

#### Pasal 10

- (1) Penilaian kinerja Instansi dilakukan secara transparan dan akuntabel.
- (2) Penilaian kinerja Instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan triwulanan dengan data bulanan/triwulanan/tahunan sebagai dasar penetapan besarnya tambahan penghasilan Instansi untuk triwulan berikutnya.

## 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 Daerah;
  - c. Badan Pengelola Keuangan dan Aset;
  - d. Badan Kepegawaian Daerah; dan
  - e. Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah
- (2) Pembentukan oleh Tim Penilai Kinerja Instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah.

## Pasal 12

- (1) Hasil penilaian kinerja Instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) diklasifikasikan menjadi 5 peringkat kinerja sebagai berikut:
  - a. peringkat 1 apabila kinerja Instansi sangat baik, dengan nilai lebih besar dari 900;
  - b. peringkat 2 apabila kinerja Instansi baik, dengan interval nilai lebih dari 850 sampai dengan 900;
  - c. peringkat 3 apabila kinerja Instansi cukup, dengan interval nilai lebih dari 800 sampai dengan 850;
  - d. peringkat 4 apabila kinerja Instansi kurang, dengan interval nilai lebih dari 750 sampai dengan 800; dan
  - e. peringkat 5 apabila kinerja Instansi sangat kurang, dengan nilai kurang dari atau sama dengan 750.
- (2) Persentase penerimaan tambahan penghasilan berdasarkan penilaian kinerja Instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
  - a. peringkat 1 dengan penerimaan TPP sebesar 100% (seratus persen);

- b. peringkat 2 dengan penerimaan TPP sebesar 95% (sembilan puluh lima persen);
- c. peringkat 3 dengan penerimaan TPP sebesar 90% (sembilan puluh persen);
- d. peringkat 4 dengan penerimaan TPP sebesar 85% (delapan puluh lima persen); dan
- e. peringkat 5 dengan penerimaan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen).

### Pasal 13

- (1) Rekapitulasi hasil penilaian kinerja Instansi diusulkan oleh Tim Penilai Kinerja Instansi untuk ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah.
- (2) Hasil penilaian kinerja Instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf C yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

### Bagian Ketiga

#### Indikator Capaian Penilaian TPP Pegawai

### Pasal 14

- (1) Disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b angka 1 didasarkan pada perekaman kehadiran yang dilakukan sebanyak 2 (dua) kali pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja melalui aplikasi presensi atau mesin presensi.
- (2) Rekapitulasi presensi pada bulan Desember dilakukan sampai tanggal 15 (lima belas) Desember dan sebagai dasar pemberian TPP untuk bulan Desember tahun berjalan.

- (3) Dalam hal pelaksanaan rekapitulasi presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dapat dilaksanakan, maka rekapitulasi presensi pada bulan Desember digunakan sebagai dasar pemberian TPP bulan Desember tahun berjalan yang diterimakan pada bulan Januari tahun berikutnya.

#### Pasal 15

- (1) Indikator produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b angka 2 merupakan hasil Pengukuran SKP.
- (2) Pengukuran SKP dilakukan secara periodik setiap bulan.
- (3) Pengukuran SKP periodik setiap bulan dilakukan dengan membandingkan realisasi SKP dengan target SKP sesuai dengan rencana kinerja yang telah ditetapkan.
- (4) Pengukuran SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja.
- (5) Pengukuran SKP dilaksanakan per bulan sebagai dasar penghitungan TPP perbulan melalui aplikasi si-informan.
- (6) Tata cara penghitungan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Penilaian Kinerja Pegawai.

#### Pasal 16

Format rekapitulasi hasil penilaian disiplin kerja dan penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan Pasal 15 tercantum dalam Lampiran huruf D yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

## BAB V

### PENGHITUNGAN BESARAN TPP

#### Pasal 17

- (1) Perolehan tambahan penghasilan pegawai dihitung berdasarkan *basic* TPP.
- (2) *Basic* TPP untuk setiap jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Basic TPP} = (\text{Besaran Tunjangan Kinerja Badan  
Pemeriksa Keuangan}) \times (\text{Indeks kapasitas Fiskal  
Daerah}) \times (\text{Indeks Kemahalan Konstruksi}) \times (\text{Indeks  
Penyelenggaraan Pemerintah Daerah})$$

#### Pasal 18

- (1) Besaran penerimaan TPP Instansi dihitung dengan rumus:

$$\text{TPP Instansi} = \text{Besaran TPP Pegawai} \times \frac{\text{Persentase Capaian Kinerja Instansi}}{100}$$

- (2) Besaran penerimaan TPP Instansi sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (3) TPP yang diterima masing-masing PNS dihitung dengan rumus:

$$\text{TPP} = \text{capaian penilaian kinerja instansi} \times \left( \begin{array}{l} 30\% \text{ pemberian TPP dari Disiplin kerja} \\ + 70\% \text{ pemberian TPP dari produktivitas kerja} \end{array} \right)$$

- (4) Besaran TPP yang diterima masing-masing PPPK dan Naban dihitung dengan rumus:

$\text{TPP} = \frac{\text{capaian penilaian kinerja instansi}}{\text{100\% pemberian TPP dari Disiplin kerja}}$
---

- (5) Penerimaan TPP dibulatkan dalam angka satuan rupiah.
- (6) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) dibayarkan melalui Bank Bank Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- (7) Badan Penghubung Daerah di Jakarta dapat menunjuk Bank tertentu untuk pembayaran TPP.
- (8) Besaran TPP Naban sebagaimana dimaksud ayat (4), dialokasikan dalam rekening tabungan Sutera Emas Bank Bank Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar Rp 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).
- (9) Tabungan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) beserta bunganya hanya dapat diambil setelah masa kerja Naban berakhir.

#### Pasal 19

- (1) Penerimaan TPP setelah dilakukan penghitungan pengurangan ditetapkan paling rendah sebesar Rp 0,00 (nol rupiah).
- (2) Kekurangan pembayaran TPP dari Instansi pada bulan berjalan dapat dibayarkan pada bulan berikutnya.

### BAB VI

#### PENGURANGAN TPP

##### Bagian Kesatu

##### Umum



## Pasal 20

Bobot pengurangan TPP meliputi:

- a. presensi;
- b. penilaian SKP;
- c. capaian kinerja Instansi;
- d. keterlambatan pelaporan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN) atau Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) khusus bagi Pegawai ASN yang wajib lapor;
- e. keterlambatan Tindak Lanjut Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TP-TGR) dan Pengembalian Barang Milik Daerah (BMD);
- f. hukuman disiplin; dan/atau
- g. tidak mengikuti upacara hari besar nasional.

## Bagian Kedua

### Presensi

#### Pasal 21

- (1) Pengurangan TPP untuk komponen presensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

No	Kriteria dan Sub Kriteria Penilaian	Persentase Pengurangan Per Hari
1	2	3
1	Ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah	5%
2	Jumlah kumulatif terlambat masuk kerja dan pulang mendahului sampai dengan 30 menit dalam 1 (satu) bulan dan berlaku kelipatannya	0.25%
3	Tidak presensi datang (kecuali karena tugas dinas), tetapi presensi pulang	1,5 %

4	Presensi datang, tetapi tidak presensi pulang (kecuali karena tugas dinas)	1,5 %
---	--	-------

- (2) Presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan sarana pendukung aplikasi presensi atau mesin presensi.
- (3) Dalam hal Pegawai ASN dan Naban tidak presensi datang atau tidak presensi pulang, disamakan dengan terlambat atau mendahului pulang selama 180 (seratus delapan puluh) menit.
- (4) Pejabat pelaksana yang bertugas melakukan pengelolaan kepegawaian pada masing-masing Instansi mengolah/menginput data ketidakhadiran karena tugas dinas/izin meninggalkan tugas dengan dukungan administrasi.
- (5) Surat keterangan tidak presensi karena tugas dinas menggunakan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf E yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

### Bagian Ketiga

#### Penilaian SKP

##### Pasal 22

- (1) Bobot pengurangan TPP untuk komponen penilaian SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b sesuai dengan nilai yang dihasilkan.
- (2) Bobot pengurangan TPP untuk komponen SKP sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

No	Nilai Capaian SKP	Persentase Pengurangan
1.	90 s.d. 120	0 %
2.	70 s.d.89,99	10 %
3.	50 s.d.69,99	20 %
4.	kurang dari 50	30 %

Bagian Keempat  
Capaian Kinerja Instansi

Pasal 23

Bobot pengurangan TPP untuk komponen capaian kinerja Instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf c ditetapkan sebagai berikut:

- a. peringkat 1 dengan persentase pengurangan TPP 0% (nol persen);
- b. peringkat 2 dengan persentase pengurangan TPP 5% (lima persen);
- c. peringkat 3 dengan persentase pengurangan TPP 10% (sepuluh persen);
- d. peringkat 4 dengan persentase pengurangan TPP 15% (lima belas persen); dan
- e. peringkat 5 dengan persentase pengurangan TPP 20% (dua puluh persen).

Bagian Kelima

Keterlambatan Pelaporan LHKPN atau LHKASN

Pasal 24

Keterlambatan pelaporan LHKPN atau LHKASN khusus bagi Pegawai ASN yang wajib LHKPN atau LHKASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf d dikenai pengurangan TPP dengan ketentuan sebagai berikut:

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

- d. lebih dari 3 (tiga) bulan dikenai pengurangan sebesar 20% (dua puluh persen) tiap bulan dihitung dari bulan keempat sampai dengan melaporkan LHKPN atau LHKASN.

#### Bagian Keenam

Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TP-TGR) dan Pengembalian Barang Milik Daerah (BMD)

#### Pasal 25

Keterlambatan tindak lanjut Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TP-TGR) dan Pengembalian Barang Milik Daerah (BMD) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf e dikenai pengurangan TPP dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. kurang 1 (satu) bulan dikenai pengurangan sebesar 5% (lima persen);
- b. lebih dari 1 (satu) bulan sampai dengan 2 (dua) bulan dikenai pengurangan sebesar 10% (sepuluh persen);
- c. lebih dari 2 (dua) bulan sampai dengan 3 (tiga) bulan dikenai pengurangan sebesar 15% (lima belas persen); dan
- d. lebih dari 3 (tiga) bulan dikenai pengurangan sebesar 20% (dua puluh persen) tiap bulan dihitung dari bulan keempat sampai dengan bulan seterusnya saat melaporkan telah menindaklanjuti Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TP-TGR) dan Pengembalian Barang Milik Daerah (BMD).

#### Bagian Ketujuh

#### Hukuman Disiplin

#### Pasal 26

- (1) Bobot pengurangan TPP dikenai bagi PNS yang menerima hukuman disiplin.

(2) Bobot pengurangan TPP berdasarkan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf f ditetapkan sebagai berikut:

No	Jenis Hukuman Disiplin	Persentase 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 tahun	35%	12 bulan
2	penundaan kenaikan pangkat selama 1 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 Pejabat 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 Pejabat Fungsional Guru	55% dari TPP jabatan fungsional guru	12 bulan

- (3) Bagi PNS Jabatan Fungsional Guru yang sedang menjalani hukuman disiplin diberikan TPP Fungsional Guru dengan pengurangan sesuai jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Pengurangan TPP bagi PNS yang menerima hukuman disiplin dilakukan sejak Surat Keputusan hukuman disiplin ditetapkan.

#### Bagian Kedelapan

#### Tidak Mengikuti Upacara Hari Besar Nasional

#### Pasal 27

Setiap Pegawai ASN dan Naban yang tidak mengikuti upacara hari besar nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf g dikenai pengurangan TPP sebesar 2% (dua persen) per ketidakhadiran pada bulan berjalan.

#### BAB VII

#### PENGHENTIAN TAMBAHAN PENGHASILAN

## Pasal 28

TPP tidak diberikan kepada Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah yang:

- a. tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada Instansi;
- b. diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan sebagai PNS;
- c. sedang menjalani pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap;
- d. diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
- e. diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan/atau
- f. berstatus sebagai pegawai titipan di luar Pemerintah Daerah.

## BAB VIII

### PELAPORAN

## Pasal 29

- (1) Instansi wajib menyampaikan laporan realisasi penerimaan TPP setiap bulan kepada Badan Kepegawaian Daerah selaku Sekretariat Tim Penilai Kinerja Instansi.
- (2) Tim Penilai Kinerja Instansi wajib:
  - a. melaksanakan evaluasi; dan
  - b. menyusun dan menyampaikan:
    1. laporan pelaksanaan penilaian kinerja dan pemberian TPP setiap semester; dan
    2. laporan tahunan kepada Gubernur yang dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

## BAB IX

### KETENTUAN LAIN-LAIN

### Pasal 30

- (1) Penerimaan TPP bagi PNS dengan kualifikasi tidak sesuai yang dipersyaratkan mendapatkan penyesuaian penerimaan TPP yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (2) 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.
- (3) Untuk Pegawai Titipan Masuk, *basic* TPP diberikan berdasarkan kelas jabatan terendah sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki.
- (4) Dalam hal PNS Mutasi masuk di lingkungan Pemerintah Daerah, TPP diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari tanggal Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- (5) Bagi Guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah pada SLB Negeri/SMA Negeri/SMK Negeri, TPP diberikan sesuai jenjang jabatan fungsional Guru.
- (6) Bagi Guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri/ Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri/ Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri, TPP diberikan mulai bulan berikutnya setelah pelantikan.
- (7) Dalam hal terjadi mutasi/promosi jabatan, pembayaran TPP diatur sebagai berikut:
  - a. apabila pejabat 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 unit kerja baru dengan mempertimbangkan nilai Disiplin pada Instansi lama dan Instansi baru dan nilai Produktivitas Kerja Pegawai pada Instansi baru; atau



- b. apabila pejabat baru dilantik/ditetapkan dan melaksanakan tugas setelah tanggal 15 (lima belas), maka pejabat baru tersebut masih menerima TPP jabatan lama pada unit kerja lama dengan mempertimbangkan nilai Disiplin pada Instansi lama dan baru dan nilai Produktivitas Kerja Pegawai pada Instansi lama.
- (8) Dalam hal PNS atau calon PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di instansi luar Pemerintah Daerah belum menerima tambahan penghasilan, diberikan TPP dengan persentase penerimaan sesuai kinerja Instansi asal.
  - (9) PNS yang menjalani cuti selama 1 (satu) bulan penghitungan TPP, kecuali untuk cuti di luar tanggungan negara, hanya diberikan tambahan penghasilan dari persentase penilaian disiplin.
  - (10) PNS yang saat ini sedang menjalani hukuman disiplin dan mendapatkan potongan TPP maka perhitungan dilaksanakan sampai dengan masa hukuman disiplin selesai.
  - (11) Instansi yang berprestasi diberikan penghargaan tambahan TPP yang bersumber dari sisa anggaran TPP Pemerintah Daerah.
  - (12) Sisa anggaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (11) dialokasikan pada sekretariat Tim Penilai Kinerja Instansi melalui mekanisme perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
  - (13) Penilaian Instansi yang berprestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (11) dilaksanakan oleh Tim Penilaian Kinerja Instansi berdasarkan kriteria sebagai berikut:
    - a. nilai rata-rata kinerja triwulan I sampai dengan triwulan III, dengan bobot 75% (tujuh puluh lima persen); dan
    - b. prestasi/penghargaan yang diterima Instansi pada level nasional/internasional dengan bobot 25% (dua puluh lima persen).

- (14) Penilaian Instansi yang berprestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (13) ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah.

## BAB X

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 31

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku:

1. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 9 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2021 Nomor 9) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 66 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 9 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2021 Nomor 66);
2. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Pertimbangan Obyektif Biaya Hidup di Jakarta bagi Pegawai Kantor Perwakilan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2011 Nomor 10) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 67 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Pertimbangan Obyektif Biaya Hidup di Jakarta bagi Pegawai Kantor Perwakilan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017 Nomor 69),  
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

#### Pasal 32

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2022.

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

Ditetapkan di Yogyakarta  
pada tanggal 9 Desember 2021

GUBERNUR  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

ttd.

HAMENGKU BUWONO X

Diundangkan di Yogyakarta  
pada tanggal 9 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

ttd.

R. KADARMANTA BASKARA AJI

BERITA DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2021 NOMOR 112

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
KEPALA BIRO HUKUM,

ttd.

ADI BAYU KRISTANTO  
NIP. 19720711 199703 1 006

LAMPIRAN  
 PERATURAN GUBERNUR  
 DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
 NOMOR 112 TAHUN 2021  
 TENTANG  
 TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

**A. PENGHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI PER BULAN**

Instansi:

No	Nama	NIP	Golongan	Jumlah Perolehan TPP berdasarkan Kinerja Instansi	Persentase TPP berdasarkan Penilaian Disiplin Kerja dan Penilaian Produktivitas Kerja	Jumlah Perolehan TPP berdasarkan Penilaian Disiplin Kerja dan Penilaian Produktivitas Kerja (kolom 5 dikali kolom 6)	Persentase Pengurangan Keterlambatan LHKPN/LHKASN, TP-TGR, Hukuman Disiplin dan tidak mengikuti upacara	Jumlah Perolehan TPP setelah dipotong Keterlambatan LHKPN/LHKASN, TP-TGR, 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  
NIP

## B. KRITERIA/SUBKRITERIA, INDIKATOR PENILAIAN DAN BOBOT

No	KRITERIA/SUB KRITERIA	INDIKATOR PENILAIAN	BOBOT
1	2	3	4
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN PROGRAM/KEGIATAN (30%)</b>		
	<b>A. PERENCANAAN PROGRAM/KEGIATAN</b>		
	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%
	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>Jogjaplus</i>	1%
	<b>B. PENGENDALIAN PEMBANGUNAN</b>		
	Capaian pelaksanaan indikator sasaran, program dan kegiatan	Penilaian kinerja kegiatan Instansi/SKPD	20%
<b>2</b>	<b>PENGAWASAN (15%)</b>		
	<b>A. TINGKAT TEMUAN (INTERNAL DAN EKSTERNAL)</b>		
	1) Frekuensi lembaga pengawas internal dan eksternal yang melakukan pemeriksaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diperiksa BPK diberikan bobot 30</li> <li>- Diperiksa Inspektorat diberikan bobot 20</li> <li>- Diperiksa Irjen Kementerian Dalam Negeri diberikan bobot 10</li> </ul>	2%
	2) Jumlah temuan dibandingkan dengan jumlah kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Temuan dari aparat pemeriksa Internal, bobot 30%</li> <li>- Temuan dari aparat pemeriksa Eksternal, bobot 70%</li> <li>- Temuan bersifat Administratif, bobot 40%</li> <li>- Temuan bersifat Administratif Keuangan, bobot 60%.</li> </ul>	4%
	3) Penyelesaian tindak lanjut rekomendasi temuan hasil pemeriksaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tindak Lanjut Sudah selesai (S), bobot 100%</li> <li>- Tindak Lanjut Dalam Proses (D); bobot 50%</li> <li>- Belum ditindaklanjuti (B), bobot 0%</li> <li>- Pending tahun sebelumnya (P), bobot pengurangan 20%</li> </ul>	4%
	<b>B. SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)</b>		
	Nilai evaluasi SAKIP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perencanaan Kinerja</li> <li>- Pengukuran Kinerja</li> <li>- Pelaporan Kinerja</li> <li>- Evaluasi Internal</li> <li>- Capaian Kinerja</li> </ul>	2%
	<b>C. SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH (SPIP)</b>		
	Nilai evaluasi SPIP	Nilai evaluasi SPIP ini juga dipengaruhi oleh nilai pada sub unsur jumlah temuan dan persentase penyelesaian tindak lanjut	2%
	<b>D. PENGENDALIAN GRATIFIKASI</b>		
	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Pengendalian Gratifikasi	Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Pengendalian Gratifikasi	1%
<b>3</b>	<b>PENGELOLAAN ANGGARAN (15%)</b>		
	Administrasi Keuangan	Jumlah total anggaran yang dikelola: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anggaran di atas 50 M</li> <li>- Anggaran 15-50 M</li> <li>- Anggaran di bawah 15 M</li> </ul>	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%
<b>4</b>	<b>PENGELOLAAN SDM INSTANSI (15%)</b>		
	<b>A. PENGELOLAAN DATA KEPEGAWAIAN</b>		
	Perencanaan dan Pengelolaan Data Kepegawaian	Perencanaan dan Pengelolaan Data Kepegawaian melalui: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Update</i> data kepegawaian:</li> <li>- Ketepatan dan keselarasan usul formasi pegawai</li> <li>- Update data Non PNS</li> </ul>	5%
	<b>B. PENINGKATAN KAPASITAS SDM</b>		
	1) Peningkatan Kapasitas Kompetensi SDM	Peningkatan Kapasitas Kompetensi SDM meliputi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemenuhan laporan bulanan tentang pengembangan kompetensi</li> <li>- Ketepatan waktu pemenuhan rencana pengembangan kompetensi</li> <li>- Persentase kesesuaian <i>bezetting</i> PNS dengan kualifikasi jabatan</li> </ul>	5%
	2) Peningkatan Kapasitas SDM melalui Usul Kenaikan Jabatan Fungsional dan Kenaikan Pangkat	Peningkatan Kapasitas SDM melalui Usul Kenaikan Jabatan Fungsional dan Kenaikan Pangkat: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketepatan proses kenaikan Jabatan Fungsional</li> <li>- Ketepatan proses kenaikan Pangkat</li> </ul>	2%
	3) Peningkatan Kapasitas SDM melalui Pembinaan Pegawai	Peningkatan Kapasitas SDM melalui Pembinaan Pegawai: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya Pembinaan Aparatur PNS melalui Dialog Kinerja Individu</li> <li>- Penjatuhannya hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar ketentuan disiplin PNS</li> </ul>	3%
<b>5</b>	<b>PENGELOLAAN BARANG (15%)</b>		
	Administrasi Barang Inventaris	Volume Barang / Nilai Aset <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nilai asset di atas 50 M</li> <li>- Nilai asset di bawah 50 M</li> </ul>	1%
		Keberadaan dan kelengkapan Kartu Inventaris Ruangan	3,5%
		Keberadaan Kartu Inventaris Barang	3,5%
		Kesesuaian jumlah barang dengan kartu inventaris (keberadaan barang)	3,5%
		Tertib administrasi laporan Daftar Mutasi Barang	3,5%
<b>6</b>	<b>PENGELOLAAN ARSIP (10%)</b>		
	Pengelolaan Arsip Dinamis dan Sumber daya kearsipan	Unit Pengolah: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penciptaan arsip</li> <li>- Penggunaan arsip</li> <li>- Pemeliharaan arsip</li> <li>- Penyusutan arsip</li> <li>- SDM kearsipan</li> <li>- Prasarana dan sarana kearsipan</li> </ul>	5%
		Unit Kearsipan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penciptaan arsip</li> <li>- Penggunaan arsip</li> <li>- Pemeliharaan arsip</li> <li>- Penyusutan arsip</li> <li>- SDM kearsipan</li> <li>- Prasarana dan sarana kearsipan</li> </ul>	5%

### C. HASIL PENILAIAN KINERJA INSTANSI

**NAMA INSTANSI:**

KLASIFIKASI	KRITERIA	INDIKATOR PENILAIAN KINERJA INSTANSI	BOBOT	NILAI
1	2	3	4	5
<b>I</b>	<b>PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN PROGRAM/KEGIATAN (30%)</b>			
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 indikator 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	20%	
<b>II</b>	<b>PENGAWASAN (15%)</b>			
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 nilai pada sub unsur jumlah temuan dan prosentase 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%	
<b>III</b>	<b>PENGELOLAAN ANGGARAN (15%)</b>			
	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%	
<b>IV</b>	<b>PENGELOLAAN SDM INSTANSI (15%)</b>			
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 - Update data Non PNS	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 - Prosentase kesesuaian bezetting	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 PNS melalui Dialog Kinerja Individu - Penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar ketentuan disiplin PNS	3%	
<b>V</b>	<b>PENGELOLAAN BARANG (15%)</b>			
	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	3,5%	
		Keberadaan Kartu Inventaris Barang	3,5%	
		Kesesuaian jumlah barang dengan kartu inventaris (keberadaan barang)	3,5%	
		Tertib administrasi laporan Daftar Mutasi Barang	3,5%	
<b>VI</b>	<b>PENGELOLAAN ARSIP (10%)</b>			
	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%	
	<b>NILAI TOTAL KINERJA INSTANSI</b>			
	<b>PERINGKAT KINERJA INSTANSI</b>			
	<b>PROSENTASE PENERIMAAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN KINERJA INSTANSI</b>			

### D. REKAPITULASI HASIL PENILAIAN DISIPLIN KERJA DAN PENILAIAN PRODUKTIVITAS KERJA

Instansi:

NO	NAMA	GOLONGAN	KELAS JABATAN	DISIPLIN KERJA (25%)			PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (75%)				TOTAL PERSENTASE NILAI (Kolom 7 ditambah Kolom 11)
				Pengurangan	Perolehan (100 dikurangi Kolom 5)	Persentase Nilai Berdasar Bobot Disiplin (Kolom 6 dikalikan 25%)	Nilai Capaian Produktivitas Kerja	Nilai Berdasar Bobot Kinerja (Kolom 8/90 dikalikan 75%)	Jumlah hari tidak masuk	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  
NIP

**E. SURAT KETERANGAN TIDAK PRESENSI KARENA TUGAS DINAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

NIP :

Jabatan :

Menerangkan bahwa hari ini : ..... Tanggal : ..... Jam : .....s/d ..... WIB. tidak dapat melakukan presensi pagi/siang karena melaksanakan tugas dinas :.....

.....  
di .....

Mengetahui/Menyetujui (\*)

Yogyakarta,  
Hormat Kami,

\_\_\_\_\_  
NIP.

\_\_\_\_\_  
NIP.

Ket.(\*) : Atasan langsung pegawai yang mengajukan izin

GUBERNUR  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

ttd.

HAMENGGU BUWONO X

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
KEPALA BIRO HUKUM,

ttd.

ADI BAYU KRISTANTO  
NIP. 19720711 199703 1 006