



SALINAN

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
NOMOR 40 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN  
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,

Menimbang : a. bahwa untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan menjaga integritas pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, perlu peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme pegawai melalui pemberian tambahan penghasilan yang didasarkan pada pencapaian kinerja;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau;

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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

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 . . .

- telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 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 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
  10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
  11. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 155);
14. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 6 Tahun 2017 tentang Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2017 Nomor 383) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 6 Tahun 2017 tentang Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2019 Nomor 572);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU.

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kepulauan Riau.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.
3. Gubernur adalah Gubernur Kepulauan Riau.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghargaan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada pegawai yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang besarnya ditentukan berdasarkan kelas jabatan, indeks kapasitas fiskal Daerah, indeks kemahalan konstruksi, dan kemajuan keberhasilan/capaian indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
6. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai negeri dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggungjawab, dan tingkat persyaratan

kualifikasi . . .

- kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
  8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
  9. Pegawai adalah ASN yang terdiri atas PNS, calon PNS, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah dan PNS yang ditugaskan di Lingkungan Pemerintah Daerah.
  10. Pegawai Negeri Sipil Yang Dipekerjakan yang selanjutnya disebut Pegawai Yang Dipekerjakan adalah PNS yang melaksanakan tugas di luar instansi induknya yang gajinya dibebankan pada instansi induknya.
  11. Pejabat Penilai adalah atasan langsung Pegawai yang dinilai dengan ketentuan serendah-rendahnya pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
  12. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah adalah kemampuan keuangan masing-masing daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya sudah ditentukan dan belanja tertentu.
  13. Indeks Kemahalan Konstruksi adalah perbandingan tingkat harga konstruksi setiap kabupaten/kota terhadap kota acuan.
  14. *Basic* TPP adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap Kelas Jabatan yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  15. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada organisasi Perangkat Daerah sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.
  16. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang harus dicapai setiap tahun.
  17. Capaian Kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja.
  18. Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati dijatuhi hukuman disiplin.
  19. Disiplin Kerja adalah disiplin mematuhi jam kerja pegawai sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
  20. Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi yang selanjutnya disingkat TPTGR adalah suatu proses tuntutan melalui Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi bagi bendahara dan/atau pengurus barang dan PNS serta pihak lain yang merugikan keuangan dan barang milik Daerah.
  21. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN adalah laporan dalam bentuk dokumen, namun tidak terbatas pada dokumen elektronik tentang uraian dan rincian informasi mengenai harta kekayaan, data pribadi, penerimaan, pengeluaran, dan data lainnya

atas harta kekayaan penyelenggara negara.

22. Rencana Kerja Tahunan yang selanjutnya disingkat dengan RKT adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan.

BAB II  
MAKSUD DAN TUJUAN  
Bagian Kesatu  
Maksud  
Pasal 2

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

Bagian Kedua  
Tujuan  
Pasal 3

Tujuan Peraturan Gubernur ini adalah untuk:

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

BAB III  
RUANG LINGKUP  
Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Gubernur ini adalah:

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

BAB IV  
PRINSIP PEMBERIAN TPP  
Pasal 5

- (1) Pemberian TPP menggunakan prinsip sebagai berikut:
  - a. kepastian hukum;
  - b. akuntabel;

c. proporsionalitas . . .

- 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 ASN.
  - (7) Kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai ASN.
  - (8) Optimalisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

BAB V  
PARAMETER BESARAN TPP  
Pasal 6

- (1) Penetapan Besaran TPP ASN didasarkan pada parameter sebagai berikut:
  - a. Kelas Jabatan;
  - b. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
  - c. Indeks Kemahalan Konstruksi; dan
  - d. indeks penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- (2) Besaran *Basic* TPP ASN 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 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; 8
  - b. kelompok kapasitas fiskal tinggi, memiliki bobot 0,85;
  - c. kelompok kapasitas fiskal sedang, memiliki bobot 0,7;
  - d. kelompok kapasitas fiskal rendah, memiliki bobot 0,55; dan
  - e. kelompok kapasitas fiskal sangat rendah, memiliki bobot 0,4.
- (7) Indeks Kemahalan Konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c digunakan sebagai *proxy* untuk mengukur tingkat kesulitan geografis suatu daerah, semakin sulit letak geografis suatu daerah maka semakin tinggi pula tingkat harga di daerah tersebut. Indeks Kemahalan Konstruksi digunakan sebagai faktor koreksi tingkat kemahalan masing-masing daerah, yang diperoleh dari perbandingan Indeks Kemahalan Konstruksi masing-masing daerah dengan Indeks Kemahalan Konstruksi Provinsi DKI Jakarta dan Kota Jakarta Pusat, sesuai peraturan perundang-undangan.
- (8) Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d terdiri atas variabel pengungkit dan variabel hasil terkait penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan bobot masing-masing sebesar 90% (sembilan puluh persen) dan 10% (sepuluh persen).
- (9) Komponen variabel pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (8) terdiri atas:
  - a. opini laporan keuangan;
  - b. laporan penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
  - c. kematangan penataan Perangkat Daerah;
  - d. indeks inovasi Daerah;
  - e. prestasi kerja Pemerintah Daerah;
  - f. rasio belanja perjalanan dinas; dan
  - g. indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah.
- (10) Komponen variabel hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (8) terdiri atas:
  - a. indeks pembangunan manusia; dan
  - b. indeks gini ratio.

BAB VI  
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 ASN memperoleh Kriteria TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

## 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) 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.
- (3) 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 ASN 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 ASN provinsi atau kab/kota apabila indeks TPP tempat bertugas di atas 1,50 (satu koma lima nol);
- (4) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf d, diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab memiliki resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa, dan lainnya.
- (5) Rincian kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4), adalah Pegawai ASN 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;
  - d. pekerjaan yang berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
  - e. pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya dibutuhkan analis atau jabatan yang setingkat, namun tidak ada pelaksananya; dan/atau
  - f. pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya sudah di dukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada jabatan struktural dibawahnya.
- (6) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf e, diberikan berdasarkan:
  - a. Pegawai ASN 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 ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah.
- (7) Kriteria TPP ASN berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (6), ditetapkan oleh Gubernur.
- (8) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf f, diberikan kepada pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (9) Alokasi TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (8) disesuaikan dengan kemampuan keuangan Daerah dan karakteristik Daerah.
- (10) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (8) ditetapkan dengan Peraturan Gubernur.
- (11) Pemerintah Daerah melalui Tim Penyusun TPP melakukan klasifikasi jabatan pada organisasi Perangkat Daerah kedalam kriteria TPP ASN pada TPP ASN berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan pertimbangan objektif lainnya.
- (12) ASN dapat diberikan TPP tambahan pada beban kerja yang disesuaikan dengan kondisi Perangkat Daerah masing-masing.
- (13) ASN yang mengalami perpindahan jabatan atau ditentukan menerima/tidak menerima kriteria dalam pemberian TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1), maka dilakukan penyesuaian pemberian TPP dengan Kelas Jabatan yang setara.

BAB VII  
INSTRUMEN TPP  
Pasal 9

TPP diberikan kepada pegawai setiap bulan berdasarkan penilaian hal-hal sebagai berikut:

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

Bagian Kesatu  
Capaian Kinerja  
Pasal 10

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

Paragraf 1  
Hasil Kerja  
Pasal 11

- (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 12

- (1) Perilaku kerja meliputi aspek:
  - a. orientasi pelayanan;
  - b. komitmen;
  - c. inisiatif kerja;
  - d. kerja sama; dan
  - e. kepemimpinan.
- (2) Perilaku kerja pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1) diwujudkan dalam nilai dasar aparatur negara yang menjadi standar perilaku kerja Pegawai.
- (3) Standar perilaku kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
  - a. berorientasi pelayanan;
  - b. akuntabel;
  - c. kompeten;
  - d. harmonis;
  - e. loyal;
  - f. adaptif; dan
  - g. kolaboratif.
- (4) Berorientasi pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) 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.
- (5) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan dengan:
  - a. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, disiplin dan berintegritas tinggi;
  - b. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien;
  - c. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan
- (6) 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 . . .

- b. membantu orang lain belajar; dan
  - c. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- (7) 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.
- (8) 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 ASN, pimpinan, instansi dan negara; dan
  - c. menjaga rahasia jabatan dan negara.
- (9) 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.
- (10) 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 sumberdaya untuk tujuan bersama.

### Pasal 13

- (1) Dalam rangka memperoleh Capaian Kinerja setiap pegawai wajib menyusun SKP tahunan dengan memperhatikan perencanaan strategis, RKT, perjanjian kinerja, organisasi dan tata kerja, uraian jabatan/tugas dan fungsi dan/atau SKP atasan langsung yang ditetapkan setiap tahun pada awal januari.
- (2) SKP Tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diturunkan menjadi SKP bulanan yang ditetapkan setiap bulan.
- (3) Untuk memberi kemudahan penyusunan SKP bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pegawai dapat menyusun tahapan uraian tugas/kegiatan dari SKP tahunan.
- (4) Capaian Kinerja bulanan yang disertai bukti dukung disampaikan kepada Pejabat Penilai untuk dilakukan penilaian.
- (5) Pejabat Penilai wajib melakukan pengawasan, pembinaan dan penilaian, dengan memberi persetujuan dan atau menolak atas Capaian Kinerja yang dilaporkan oleh Pegawai.
- (6) Penilaian Kinerja bagi Pegawai yang sedang menjalankan tugas belajar dilakukan oleh Pejabat Penilai kinerja dengan menggunakan bahan-bahan penilaian prestasi akademik yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan.

Bagian Kedua  
Disiplin Kerja  
Pasal 14

- (1) Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b adalah kehadiran Pegawai dalam memenuhi ketentuan jam kerja.
- (2) Pegawai wajib mematuhi ketentuan jam kerja dengan mengisi presensi secara elektronik sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB VIII  
BESARAN DAN PERHITUNGAN TPP  
Bagian Kesatu  
Besaran TPP  
Pasal 15

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

Bagian Kedua  
Perhitungan TPP  
Pasal 16

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

Pasal 17

Perhitungan TPP berdasarkan:

- a. Capaian Kinerja Pegawai dengan bobot 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP; dan
- b. Disiplin Kerja Pegawai dengan bobot 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP.

Paragraf 1  
Penilaian Capaian Kinerja  
Pasal 18

- (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 ayat 1 (satu) terdiri dari:
  - 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 diatas 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 . . .

- a. sangat baik diberikan bobot 60%;
- b. baik diberikan bobot 60%;
- c. butuh perbaikan diberikan bobot 45%;
- d. kurang diberikan bobot 30%; atau
- e. sangat kurang diberikan bobot 15%.

Paragraf 2  
Penilaian Disiplin Kerja  
Pasal 19

Perhitungan TPP Berdasarkan Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b merupakan penilaian terhadap persentase kehadiran pegawai setelah dikurangi ketidakhadiran, terlambat masuk kerja, pulang cepat waktu dan/atau tidak apel sesuai dengan aplikasi e-disiplin.

BAB IX  
PENGURANGAN TPP  
Pasal 20

Pengurangan TPP meliputi:

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

Bagian Kesatu  
Cuti  
Pasal 21

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

Bagian Kedua  
Sanksi Disiplin  
Pasal 22

- (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 . . .

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

Bagian Ketiga  
TPTGR  
Pasal 23

- (1) Pegawai yang dinyatakan bersalah atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian daerah wajib bertanggung jawab atas TPTGR.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi tim yang ditunjuk dalam melakukan pengawasan.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melakukan pembayaran atas TPTGR melalui pengurangan/pemotongan perolehan TPP yang dilakukan oleh bendahara pada unit kerja.
- (4) Besaran pengurangan/pemotongan sebagaimana pada ayat (3) dilakukan oleh bendahara unit kerja berdasarkan kesepakatan antara pegawai yang bersangkutan dengan Tim TPTGR yang dilakukan secara objektif.

Bagian Keempat  
LHKPN dan Gratifikasi  
Pasal 24

Pegawai yang tidak menyelesaikan LHKPN dan/atau terbukti melakukan gratifikasi, dikenakan sanksi Disiplin dan pengurangan TPP sesuai ketentuan perundang-undangan.

BAB X  
PEMBERHENTIAN PEMBAYARAN TPP  
Pasal 25

Pemberhentian pembayaran TPP diberlakukan kepada:

- a. Pegawai yang diberhentikan sementara karena ditahan oleh pihak berwajib karena menjadi tersangka tindak pidana sampai putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*);
- b. Pegawai yang menjalani cuti di luar tanggungan Negara;
- c. Pegawai Yang Dipekerjakan atau Pegawai yang diperbantukan pada instansi lain;
- d. Pegawai yang bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan
- e. Pegawai yang berhenti/diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat.

BAB XI  
PENGINPUTAN CAPAIAN KINERJA DAN PENILAIAN  
Pasal 26

- (1) Penginputan SKP untuk 1 (satu) tahun pada sistem atau aplikasi dilakukan oleh masing-masing pegawai di awal tahun.
- (2) Penginputan SKP bulanan dan Capaian Kinerja bulanan pada sistem atau aplikasi dilakukan oleh masing-masing Pegawai setiap bulan.
- (3) Penginputan Capaian Kinerja Pegawai bulan Januari paling lambat tanggal 20 (dua puluh) bulan berjalan.
- (4) Rekapitulasi Capaian Kinerja Pegawai bulan berikutnya, dengan periode tanggal 21 (dua puluh satu) sampai dengan tanggal 20 (dua puluh) bulan berjalan.
- (5) Seluruh bukti pendukung terhadap kinerja yang diinput sepenuhnya menjadi tanggungjawab masing-masing pegawai.
- (6) Dalam hal pegawai tidak dapat melakukan penginputan SKP dan Capaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) yang disebabkan oleh kegagalan atau kerusakan sistem atau aplikasi maka pelaporan prestasi kerja dapat dilakukan secara manual dengan persetujuan atasan langsung selaku Pejabat Penilai.

Pasal 27

- (1) Penilaian atas Capaian Kinerja Kepala Perangkat Daerah dilakukan oleh Sekretaris Daerah atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Penilaian atas Capaian Kinerja Asisten Sekretariat Daerah dan Staf Ahli Gubernur dilakukan oleh Sekretaris Daerah.
- (3) Penilaian atas Capaian Kinerja Kepala Biro dilakukan oleh Asisten Sekretariat Daerah yang membidangi.
- (4) Penilaian atas Capaian Kinerja Sekretaris Daerah dilakukan secara *self assesment*.



- (5) Untuk pejabat fungsional, pemberian penugasan dan penilaian Capaian Kinerja dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah atau pejabat administrator atau pejabat pengawas yang secara operasional mengkoordinasikan tugas jabatan fungsional sesuai peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 28

- (1) Pejabat Penilai wajib melakukan penilaian Capaian Kinerja hasil input bawahan.
- (2) Pejabat Penilai wajib melakukan pengecekan terhadap kebenaran hasil input prestasi kerja bawahan sebelum melakukan penilaian.
- (3) Pejabat Penilai dapat menolak hasil input prestasi kerja bawahan, jika diyakini bahwa Capaian Kinerja yang diinput tidak benar adanya.
- (4) Pejabat Penilai yang melakukan penilaian turut bertanggung jawab atas kebenaran hasil input bawahan yang dinilainya.
- (5) Batas akhir penilaian Capaian Kinerja dilakukan paling lambat tanggal 22 (dua puluh dua) bulan berjalan.
- (6) Dalam hal terdapat Pejabat Penilai yang tidak melakukan penilaian terhadap hasil input bawahannya sampai batas akhir, maka penilaian dapat dilaksanakan oleh pejabat satu tingkat di atasnya atau pejabat yang didelegasikan kewenangan untuk memberikan penilaian.
- (7) Pejabat Penilai yang tidak melakukan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tanpa alasan yang jelas, dikenakan sanksi pengurangan TPP sebesar 10% (sepuluh persen) dari besaran TPP pada bulan berjalan.
- (8) Perubahan atas target SKP dapat dilakukan apabila mendapat persetujuan atasan langsung dan Kepala Perangkat Daerah secara tertulis.
- (9) Keterlambatan dalam menilai kinerja yang dikarenakan kelalaian pegawai dalam pengisian SKP dan pengisian Capaian Kinerja dapat diusulkan kembali setelah mendapat persetujuan dari Pejabat Penilai dan Kepala Perangkat Daerah secara tertulis.

### BAB XII

#### PENGANGGARAN DAN PEMBAYARAN

#### Pasal 29

- (1) TPP dianggarkan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) TPP dibayarkan setiap bulan sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.
- (3) Besaran TPP bagi CPNS jabatan pelaksana atau jabatan fungsional yaitu 80% (delapan puluh persen) dari besaran TPP setingkat jabatan pelaksana atau jabatan fungsional sesuai kategori kelas jabatannya sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan dari calon PNS menjadi PNS.
- (4) Dalam hal setelah terbitnya keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum ditetapkan kelas jabatan dan/atau tidak tersedianya kotak/wadah jabatan pada peta jabatan, maka TPP ASN diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari nilai TPP ASN Kelas Jabatan terendah sesuai

jenis jabatan sesuai peraturan perundang-undangan.

- (5) Besaran TPP untuk PNS yang belum diangkat menjadi pejabat fungsional memperoleh TPP setingkat jabatan pelaksana sesuai kategori kelas jabatan.
- (6) ASN yang mengalami perpindahan jabatan, dibayarkan TPP berdasarkan jabatan baru apabila telah melaksanakan tugas lebih dari 16 (enam belas) hari kalender.

BAB XIII  
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN  
Pasal 30

- (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 XIV  
KETENTUAN LAIN-LAIN  
Pasal 31

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

d. TPP . . .

- d. TPP Pegawai tambahan bagi Pegawai yang merangkap sebagai pelaksana tugas atau pejabat dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai pelaksana tugas, pelaksanaan harian atau pejabat.

#### Pasal 32

Pegawai pindah masuk dari instansi, provinsi lain atau kabupaten/kota diberikan TPP apabila:

- a. gaji Pegawai yang bersangkutan telah dibayarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi; dan
- b. telah melaksanakan tugas pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau paling singkat 6 (enam) bulan yang dibuktikan dengan surat pernyataan melaksanakan tugas yang ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah, kecuali bagi Pegawai yang diangkat dalam jabatan berdasarkan hasil seleksi terbuka dan/atau pegawai yang diangkat dan dilantik menjadi pejabat administrator atau pejabat pengawas.

#### Pasal 33

- (1) Pegawai yang melaksanakan tugas belajar dan mendapatkan biaya tugas belajar diberikan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran TPP.
- (2) Pegawai yang meninggal dunia setelah periode tanggal 21 (dua puluh satu) di berikan TPP 1 (satu) kali pada bulan berjalan.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam peraturan perundang-undangan.

### BAB XV

#### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 34

- (1) Peraturan Gubernur ini tidak berlaku bagi Guru, Pengawas, Tenaga Kependidikan di SMAN/SMKN/SLBN.
- (2) Tambahan penghasilan bagi Guru, Pengawas, Tenaga Kependidikan di SMAN/SMKN/SLBN sesuai peraturan perundang-undangan.
- (3) Guru, Pengawas, Tenaga Kependidikan di SMAN/SMKN/SLBN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyampaikan SKP tahunan melalui sistem/aplikasi pada awal tahun dan melakukan pengisian Capaian Kinerja.

### BAB XVI

#### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 35

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau (Berita Daerah Provinsi Kepulauan

Riau Tahun 2021 Nomor 728) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2022 Nomor 820), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

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 1 Juni 2022

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,

ttd

ANSAR AHMAD

Diundangkan di Tanjungpinang  
pada tanggal 1 Juni 2022

SEKRETARIS DAERAH  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,

ttd

ADI PRIHANTARA

BERITA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2022 NOMOR 858

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BIRO HUKUM SEKRETARIAT DAERAH  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,

ttd

KUNTUM PURNOMO, S.H., M.H.  
NIP. 19660328 199703 1 004