



GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU NOMOR 4 TAHUN 2021

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 berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. 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;
- c. 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. 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);
2. 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);
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 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);

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
8. 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);
9. 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);
10. 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);

11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1636);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 26);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
17. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 59 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2017 Nomor 437) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan gubernur Kepulauan Riau Nomor 59 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2019 Nomor 580);
18. 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 dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 54 Tahun 2017 tentang Perubahan 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 2017 Nomor 432) dan perubahan 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 432);

19. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 48 Tahun 2020 tentang Penetapan Kelas Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020 Nomor 702);

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. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghargaan yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau 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.
5. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggungjawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
6. 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.
7. Indeks Kemahalan Konstruksi adalah perbandingan tingkat harga konstruksi setiap kabupaten/kota terhadap kota acuan.
8. Kemajuan keberhasilan/capaian indeks penyelenggaraan pemerintah daerah adalah nilai capaian kinerja pemerintah daerah yang dihitung berdasarkan variable faktor pengungkit dan variable faktor penghasil.
9. Basic Tambahan Penghasilan Pegawai selanjutnya disingkat dengan Basic TPP adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap kelas jabatan yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

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 Kerja adalah disiplin mematuhi jam kerja pegawai sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Pegawai adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dan Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.
15. Pegawai Negeri Sipil Yang Dipekerjakan yang selanjutnya disebut Pegawai Yang Dipekerjakan adalah Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas di luar Instansi induknya yang gajinya dibebankan pada Instansi induknya.
16. Pejabat Penilai adalah atasan langsung pegawai yang dinilai dengan ketentuan serendah-rendahnya pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
17. 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.
18. 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:

- 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

Pemberian TPP menggunakan prinsip sebagai berikut:

- a. kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan;
- b. akuntabel dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. proporsionalitas dimaksudkan pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai;
- d. efektif dan efisien dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan;
- e. keadilan dan kesetaraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai ASN;
- f. kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai ASN; dan
- g. optimalisasi dimaksudkan 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 Pemerintah 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-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan.
- (4) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan hasil validasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (5) Dalam hal terdapat jabatan yang belum tervalidasi maka kelas jabatan tersebut disesuaikan dengan kelas jabatan dan nomenklatur jabatan sejenis/setara, setelah mendapatkan persetujuan dari inspektorat.
- (6) Jika terdapat pejabat yang tidak sesuai dengan hasil validasi dikarenakan tidak memiliki pejabat analis atau jabatan yang setingkat dibawahnya maka pejabat dimaksud dapat diturunkan kelas jabatannya dibawah kelas jabatan yang telah memiliki pejabat analis atau jabatan yang setingkat setelah mendapatkan persetujuan dari inspektorat.
- (7) Dalam hal ASN yang mengalami turun kelas jabatan dikarenakan tidak memiliki pejabat analis atau jabatan yang setingkat dibawahnya, dapat diberikan TPP yang disesuaikan dengan kelas jabatan setara dengan yang telah memiliki pejabat analis atau jabatan yang setingkat setelah mendapat persetujuan inspektorat.
- (8) Parameter Besaran TPP dan Kriteria TPP akan dilakukan evaluasi dan penyesuaian setiap 6 bulan sekali.
- (9) Kelas jabatan bagi pegawai tenaga kesehatan pada rumah sakit yang melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan jabatan fungsional namun masih dalam proses penetapan dan pengangkatan dalam jabatan fungsional maka disesuaikan dengan kelas jabatan fungsional yang setara, setelah mendapat persetujuan dari inspektorat.
- (10) Bagi pegawai yang dalam proses penetapan dan pengangkatan dalam jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diberikan waktu paling lama 1 (satu) tahun untuk menyelesaikan proses pengalihan ke dalam jabatan fungsional.
- (11) 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 : bobot 1;

- b. Kelompok Kapasitas Fiskal Tinggi : bobot 0,85;
 - c. Kelompok Kapasitas Fiskal Sedang : bobot 0,7;
 - d. Kelompok Kapasitas Fiskal Rendah : bobot 0,55; dan
 - e. Kelompok Kapasitas Fiskal Sangat Rendah : bobot 0,4.
- (12) Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) 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. IKK digunakan sebagai factor koreksi tingkat kemahalan masing-masing daerah, yang diperoleh dari perbandingan IKK masing-masing daerah dengan IKK Provinsi DKI Jakarta dan Kota Jakarta Pusat, sesuai peraturan perundang-undangan.
- (13) 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).
- (14) Komponen Variabel Pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (10) terdiri atas:
- a. Opini Laporan Keuangan;
 - b. Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD);
 - c. Kematangan Penataan Perangkat Daerah;
 - d. Indeks Inovasi Daerah;
 - e. Prestasi Kerja Pemerintah Daerah;
 - f. Indeks Inovasi Daerah;
 - g. Rasio Belanja Perjalanan Dinas; dan
 - h. Indeks Refoormasi Birokrasi Pemerintah Daerah.
- (15) Komponen Variabel Hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (10) terdiri atas:
- a. Indeks Pembangunan Manusia; dan
 - b. Indeks gini ratio.

BAB VI
KRITERIA PEMBERIAN TPP
Pasal 7

Kriteria dalam pemberian TPP berdasarkan:

1. Beban kerja;
2. Prestasi kerja;
3. Tempat bertugas;
4. Kondisi kerja;
5. Kelangkaan profesi; dan/atau
6. Pertimbangan objektif lainnya.

Pasal 8

- (1) TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud Pasal 7 angka 1 dihitung berdasarkan beban kerja pegawai dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal minimal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan atau batas waktu normal minimal 170 (seratus tujuh puluh) jam perbulan.
- (2) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud Pasal 7 angka 2 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 Pasal 7 angka 3 dihitung berdasarkan:
 - 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 Kab/Kota adalah paling tinggi sebesar 50% (sepuluh persen) dari basic TPP ASN Provinsi atau Kab/Kota apabila Indeks TPP tempat bertugas diatas 1,50 (satu koma lima puluh);
 - e. Pemberian TPP berdasarkan tempat bertugas diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas pada Kabupaten Natuna, Kabupaten Kepulauan Anambas, Kabupaten Lingga dan daerah lain yang dapat dikategorikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud Pasal 7 angka 4 dihitung berdasarkan:
 - a. Kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab memiliki resiko tinggi seperti resiko kesehatan, keamanan jiwa, dan lainnya;
 - b. Rincian Kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada angka 1, adalah Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
 1. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 2. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radiokatif;
 3. pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
 4. pekerjaan yang berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
 5. pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya dibutuhkan analis atau jabatan yang setingkat, namun tidak ada pelaksananya; dan/atau

6. Pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya sudah di dukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada Jabatan struktural dibawahnya.
- (5) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud Pasal 7 angka 5 dihitung berdasarkan:
 - a. Kriteria TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada 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. atau TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di pemerintah daerah;
 - c. Penetapan kriteria TPP ASN berdasarkan kelangkaan profesi oleh Gubernur; dan
- (6) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud Pasal 7 angka 6 dihitung berdasarkan:
 - a. Kriteria TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan;
 - b. TPP berdasarkan Pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada huruf a ditetapkan dengan Peraturan Gubernur; dan
 - c. Alokasi TPP berdasarkan Pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada huruf b disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah.
- (7) Penentuan ASN memperoleh Kriteria TPP sebagaimana dimaksud pada pasal 7 ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Perangkat Daerah dan atau Kepala Daerah.
- (8) Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau 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.
- (9) ASN dapat diberikan TPP tambahan pada beban kerja yang disesuaikan dengan kondisi perangkat daerah masing-masing.
- (10) ASN yang mengalami perpindahan jabatan atau ditentukan menerima/tidak menerima kriteria dalam pemberian TPP sebagaimana dimaksud pasal 7 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 yang dicapai oleh setiap pegawai pada satuan organisasi dengan membandingkan Realisasi SKP dengan Target SKP.
- (3) 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.

Pasal 11

- (1) Penyusunan SKP memuat kinerja utama yang harus dicapai setiap tahun dan dapat memuat kinerja tambahan.
- (2) Kinerja utama dan kinerja tambahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. Indikator Kinerja Individu; dan
 - b. Target Kinerja.
- (3) Indikator Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a disusun dengan memperhatikan kriteria:
 - a. spesifik;
 - b. terukur;
 - c. realistis;
 - d. memiliki batas waktu pencapaian; dan
 - e. menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.
- (4) Target Kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf b meliputi aspek:
 - a. kuantitas;
 - b. kualitas;
 - c. waktu; dan/atau
 - d. biaya

- (5) Kinerja utama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan penjabaran kinerja dari kinerja utama atasan langsung, yaitu;
 - a. kinerja utama bagi pejabat pimpinan tinggi merupakan penjabaran sasaran organisasi perangkat daerah;
 - b. kinerja utama bagi pejabat administrasi merupakan penjabaran kegiatan atasan langsung; dan
 - c. kinerja utama bagi pejabat fungsional merupakan akumulasi nilai pelaksanaan butir-butir kegiatan jabatan fungsional yang sesuai dengan penjabaran sasaran organisasi perangkat daerah dan/atau kegiatan atasan langsung.
- (6) Proses penjabaran sebagaimana dimaksud pada ayat (5) melalui pembahasan dengan Pejabat Penilai Kinerja ASN dan/atau Pengelola Kinerja.
- (7) Kinerja tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tugas tambahan.
- (8) Tugas tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) merupakan tugas yang diberikan oleh pimpinan perangkat daerah dengan karakteristik sebagai berikut:
 - a. disepakati antara pimpinan perangkat daerah atau Pejabat Penilai Kinerja PNS dengan yang bersangkutan;
 - b. diformalkan dalam surat keputusan;
 - c. di luar tugas pokok jabatan;
 - d. sesuai dengan kapasitas yang dimiliki pegawai yang bersangkutan; dan/atau
 - e. terkait langsung dengan tugas atau output organisasi.
- (9) SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian berdasarkan tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja.
- (10) SKP yang disusun harus disetujui dan ditetapkan Pejabat Penilai sebagai kontrak kerja.
- (11) SKP Tahunan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 ayat (3) diturunkan menjadi SKP bulanan yang ditetapkan setiap bulan.
- (12) Untuk memberi kemudahan penyusunan SKP bulanan pegawai dapat menyusun tahapan uraian tugas/kegiatan dari SKP tahunan.
- (13) Kinerja bulanan disampaikan kepada pejabat penilai untuk dilakukan penilaian.

- (14) Pejabat penilai secara berjenjang wajib melakukan pengawasan, pembinaan dan penilaian, dengan memberi persetujuan dan atau menolak atas capaian SKP yang dilaporkan oleh pegawai.
- (15) Khusus pejabat fungsional, penilaian kinerja dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional.
- (16) Penilaian Kinerja Tahunan pegawai dilakukan pada setiap akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling lama akhir bulan Januari tahun berikutnya.
- (17) Penilaian Kinerja Pegawai dituangkan dalam dokumen penilaian kinerja.
- (18) 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 12

- (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.

Bagian Ketiga
Perilaku Kerja
Pasal 13

- (1) Perilaku Kerja meliputi aspek:
 - a. orientasi pelayanan;
 - b. komitmen;
 - c. inisiatif kerja;
 - d. kerja sama; dan
 - e. kepemimpinan.
- (2) Aspek kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki:
 - a. jabatan pimpinan tinggi,
 - b. jabatan administrator,
 - c. jabatan pengawas, dan
 - d. jabatan fungsional yang karakteristik kegiatannya membutuhkan aspek kepemimpinan.
- (3) Jabatan fungsional yang karakteristik kegiatannya membutuhkan aspek kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditentukan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional.

- (4) Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membandingkan standar Perilaku Kerja dalam jabatan dengan Penilaian Perilaku Kerja dalam jabatan.

BAB VIII
BESARAN DAN PERHITUNGAN TPP
Bagian Kesatu
Besaran TPP
Pasal 14

- (1) Perhitungan Besaran TPP dilakukan 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 15

- (1) Pegawai diberikan TPP setiap bulan sesuai Peraturan Gubernur ini.
- (2) Total perhitungan TPP yang diterima adalah Persentase Capaian Kinerja ditambah Persentase Disiplin Kerja dikurangi Persentase karena Cuti, Sanksi Disiplin, dan/ atau TPTGR.
- (3) Perhitungan TPP sebagaimana dimaksud ayat (2) merupakan nilai bersih sebelum pajak yang diterima Pegawai.

Pasal 16

Perhitungan TPP berdasarkan:

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

Paragraf 1
Capaian Kinerja Pegawai
Pasal 17

Capaian Kinerja merupakan Capaian SKP bulanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a ditetapkan berdasarkan kategori yakni:

- a. Capaian SKP bulanan dengan nilai ≥ 90 dan ≤ 120 diberi bobot 60% (enam puluh perseratus);
- b. Capaian SKP bulanan dengan nilai ≥ 70 dan < 90 diberi bobot 45% (empat puluh lima perseratus);
- c. Capaian SKP bulanan dengan nilai ≥ 50 dan < 70 diberi bobot 30% (tiga puluh perseratus); dan
- d. Capaian SKP bulanan dengan nilai < 50 diberi bobot 15% (lima belas perseratus).

Peragraf 2
Disiplin Kerja Pegawai
Pasal 18

Perhitungan TPP Berdasarkan Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b merupakan persentase kehadiran pegawai setelah dikurangi ketidakhadiran/terlambat masuk kerja/pulang cepat waktu/tidak apel sesuai dengan aplikasi e-disiplin.

BAB IX
PENGURANGAN TPP
Pasal 19

Pengurangan TPP meliputi:

- a. Cuti;
- b. Sanksi disiplin; dan
- c. Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TPTGR).

Bagian Kesatu
Cuti
Pasal 20

- (1) Setiap Pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan izin dan cuti tahunan sebelum dan/atau sesudah pelaksanaan Cuti Bersama Keagamaan dikenakan pengurangan TPP sebesar 5% (lima perseratus) dari TPP yang diterima pada bulan berjalan.
- (2) Pegawai yang melaksanakan Cuti Sakit lebih dari 2 (dua) bulan yang dibuktikan dengan keterangan dokter Pemerintah dikenakan pengurangan TPP sebesar 50% 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 21

- (1) Pegawai yang dijatuhi Sanksi Disiplin Tingkat Ringan dikenakan pengurangan besaran TPP yang diterima pada bulan berjalan sebagai berikut:

- a. teguran lisan dikurangi sebesar 5% (lima perseratus) selama 1 (satu) bulan;
 - b. teguran tertulis dikurangi sebesar 5% (lima perseratus) selama 2 (dua) bulan; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis dikurangi sebesar 5% (lima perseratus) 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 5% (lima perseratus) selama 4 (empat) bulan;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dikurangi sebesar 5% (lima perseratus) selama 5 (lima) bulan; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun dikurangi sebesar 5% (lima perseratus) selama 6 (enam) bulan.
- (3) Pegawai yang dijatuhi Sanksi Disiplin Tingkat Berat dikenakan pengurangan besaran TPP yang diterima pada bulan berjalan sebagai berikut:
- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun sebesar dikurangi 5% (lima perseratus) selama 7 (tujuh) bulan;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dikurangi sebesar 5% (lima perseratus) selama 8 (delapan) bulan; dan
 - c. pembebasan dari jabatan dikurangi sebesar 5% (lima perseratus) selama 9 (sepuluh) bulan.
- (4) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dikenakan terhitung sejak bulan berikutnya sejak keputusan penjatuhan Sanksi Disiplin dinyatakan berlaku.
- (5) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) tidak diberlakukan bagi Pegawai yang telah dikenakan sanksi disiplin sebelum diundangkannya Peraturan Gubernur ini.

Bagian Ketiga

Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TPTGR)

Pasal 22

- (1) Pegawai yang dinyatakan bersalah atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian daerah wajib bertanggungjawab atas Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (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.

BAB X
PEMBERHENTIAN PEMBAYARAN TPP
Pasal 23

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.

Pasal 24

- (1) TPP dapat diberikan kepada Pegawai Yang Dipekerjakan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau apabila:
 - a. telah diangkat dalam Jabatan Struktural dan/atau Jabatan lainnya sesuai Surat Perintah Melaksanakan Tugas (SPMT); dan
 - b. tidak memperoleh Tunjangan Penghasilan atau tunjangan yang dipersamakan dari Instansi asal.
- (2) Pelaksana tugas (Plt.) atau Pelaksana harian (Plh.) yang menjabat minimal 1 (satu) bulan kalender, diberikan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen).
- (3) Ketentuan mengenai TPP ASN Tambahan, yaitu :
 - a. Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau Penjabat Penerima TPP ASN Tambahan, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN dalam jabatan sebagai Plt. atau Plh. atau penjabat pada jabatan yang dirangkapnya;
 - b. Pejabat setingkat yang merangkap Plt. atau Plh. atau penjabat jabatan lain menerima TPP ASN yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP ASN 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 Plt.atau Plh. atau penjabat hanya menerima TPP ASN pada jabatan TPP ASN yang tertinggi; dan

- d. TPP pegawai ASN tambahan bagi pegawai yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. atau penjabat dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt. atau Plh. atau penjabat.

Pasal 25

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 1 (satu) tahun yang dibuktikan dengan surat pernyataan melaksanakan tugas yang ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah, kecuali bagi:
 1. pegawai yang diangkat dalam jabatan berdasarkan hasil seleksi terbuka; dan
 2. pegawai pindah yang berasal dari pegawai yang dipekerjakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 paling singkat 1 (satu) tahun.

BAB XI PENGINPUTAN CAPAIAN KINERJA DAN PENILAIAN

Pasal 26

- (1) Penginputan SKP untuk 1 (satu) tahun pada sistem/aplikasi dilakukan oleh masing-masing Pegawai di awal tahun.
- (2) Penginputan SKP bulanan dan capaian kinerja bulanan pada sistem/aplikasi dilakukan oleh masing-masing Pegawai setiap bulan.
- (3) Penginputan capaian kinerja pegawai bulan Januari paling lambat tanggal 20 bulan berjalan.
- (4) Rekapitulasi capaian kinerja pegawai bulan berikutnya, dengan periode tanggal 21 sampai dengan tanggal 20 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/kerusakan sistem/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 Assessment*.
- (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.
- (6) Penilaian Kinerja merupakan akumulasi nilai Capaian SKP bulanan yang ditetapkan berdasarkan kategori yakni:
 - a. Sangat Baik, apabila memiliki:
 1. nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $\leq x \leq 120$ (seratus dua puluh); dan
 2. menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara, diberi tambahan reward sesuai ketentuan;
 - b. Baik, apabila memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) $\leq x \leq 120$ (seratus dua puluh);
 - c. Cukup, apabila memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $\leq x \leq 90$ (sembilan puluh);
 - d. Kurang, apabila memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $\leq x \leq 70$ (tujuh puluh);
 - e. Sangat Kurang, apabila memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh);

Pasal 28

- (1) Atasan langsung wajib melakukan penilaian capaian kinerja hasil input bawahan.
- (2) Atasan langsung wajib melakukan pengecekan terhadap kebenaran hasil input prestasi kerja bawahan sebelum melakukan penilaian.
- (3) Atasan langsung dapat menolak hasil input prestasi kerja bawahan, jika diyakini bahwa capaian kinerja yang diinput tidak benar adanya.
- (4) Atasan langsung yang melakukan penilaian turut bertanggung jawab atas kebenaran hasil input bawahan yang dinilainya.
- (5) Batas akhir penilaian capaian kinerja dilakukan paling lambat tanggal 22 bulan berjalan.

- (6) Dalam hal terdapat atasan 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) Atasan yang tidak melakukan penilaian tanpa alasan yang jelas, dikenakan sanksi pengurangan TPP sebesar 10% 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 atasan langsung dan pimpinan perangkat daerah secara tertulis.

BAB XII
PENGANGGARAN DAN PEMBAYARAN
Pasal 29

- (1) TPP dianggarkan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
- (2) TPP dibayarkan setiap bulan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (3) Besaran TPP bagi Calon Pegawai Negeri Sipil jabatan pelaksana/jabatan fungsional yaitu 80% (delapan puluh persen) dari besaran TPP setingkat jabatan pelaksana sesuai kategori kelas jabatannya sampai dengan terbitnya keputusan pengangkatan dari CPNS 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/PPPK yang belum diangkat menjadi pejabat fungsional memperoleh TPP setingkat jabatan pelaksana sesuai kategori kelas jabatan.

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 masing-masing.
- (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) Pegawai yang melaksanakan tugas belajar dan mendapatkan biaya tugas belajar diberikan TPP sebesar 50% dari besaran TPP.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.

BAB XV
KETENTUAN PERALIHAN
Pasal 32

- (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 di 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 33

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 80 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Ruai Tahun 2018 Nomor 560); dan
- b. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 50 Tahun 2019 tentang Tunjangan Kinerja Daerah Tenaga Fungsional Kesehatan dan Calon Tenaga Fungsional Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Ruai Tahun 2018 Nomor 618) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2019 tentang Tunjangan Kinerja Daerah Tenaga Fungsional Kesehatan dan Calon Tenaga Fungsional Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Ruai Tahun 2020 Nomor 656);

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 34

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 4 Januari 2021

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,



Diundangkan di Tanjungpinang
pada tanggal 4 Januari 2021

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop and a long horizontal stroke, positioned above the name 'T. S. ARIF FADILLAH'.

T. S. ARIF FADILLAH

BERITA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2021 NOMOR 728