



GUBERNUR BANTEN

PERATURAN GUBERNUR BANTEN

NOMOR 23 TAHUN 2024

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR BANTEN NOMOR 24

TAHUN 2023 TENTANG PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI

APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR BANTEN,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk meningkatkan efektifitas penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara yang terukur, akuntabel, memberi kepastian hak, meningkatkan kualitas dan kapasitas pegawai melalui pengelolaan kinerja Pemerintah Provinsi Banten, perlu dibuat pengaturan mengenai pengelolaan kinerja pegawai;
 - b. bahwa terhadap beberapa ketentuan dalam Peraturan Gubernur Banten Nomor 24 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara perlu disesuaikan, sehingga perlu dilakukan perubahan;
 - c. bahwa berdasarkan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 100.2.1.6/9515/OTDA tanggal 22 November 2024 hal Fasilitasi Rancangan Peraturan Gubernur Banten tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Banten Nomor 24 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, Rancangan Peraturan Gubernur tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Banten Nomor 24 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara telah disetujui untuk ditetapkan dengan perbaikan dan penyempurnaan;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 24 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;

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

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Propinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);

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

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

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 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 181);
12. Peraturan Gubernur Banten Nomor 52 Tahun 2021 tentang Tata cara Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2021 Nomor 52);

13. Peraturan Gubernur Banten Nomor 19 Tahun 2023 tentang Sistem Kerja (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 Nomor 19);
14. Peraturan Gubernur Banten Nomor 24 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 Nomor 24);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR NOMOR 24 TAHUN 2023 TENTANG PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Gubernur Nomor 24 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 Nomor 24), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 ditambah 2 (dua) angka yakni angka 35 dan angka 36, sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Banten.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Banten.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Daerah.

6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN di secara tetap di lingkungan Pemerintah Daerah oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut CPNS Daerah adalah Calon PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.
8. 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.
9. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai adalah PNS dan PPPK yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
10. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi Pemerintah Daerah.
11. Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.
12. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.
13. Umpan Balik Berkelanjutan adalah tanggapan atau respon yang diberikan atas kinerja Pegawai.
14. Evaluasi Kinerja Periodik Pegawai adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama bulanan atau triwulanan dan menetapkan predikat kinerja periodik Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
15. Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama satu tahun kinerja dan menetapkan predikat kinerja tahunan Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
16. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung Pegawai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.

17. Pimpinan adalah Pejabat Penilai Kinerja, pejabat lain dalam satu unit organisasi, lintas unit organisasi, lintas instansi pemerintah pemilik kinerja (outcome/output/layanan), dan/atau pejabat lain di luar instansi pemerintah dimana pegawai mendapat penugasan khusus.
18. Unit Kerja adalah satuan organisasi dalam Instansi Pemerintah yang dipimpin oleh pejabat administrasi, pejabat pimpinan tinggi, atau yang setara.
19. Instansi Lain adalah Instansi di luar Pemerintah Provinsi Banten.
20. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
21. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
22. Predikat Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi, unit kerja atau tim kerja sesuai dengan Rencana Hasil Kerja dan Standar Perilaku Kerja Pegawai yang ditetapkan berdasarkan pada Nilai Dasar ASN BerAKHLAK.
23. Rencana Hasil Kerja adalah harapan pimpinan terhadap capaian kinerja setiap ASN.
24. Indikator Kinerja Individu yang selanjutnya disingkat IKI adalah ukuran keberhasilan kinerja yang dicapai oleh setiap ASN.
25. Target adalah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan Rencana Hasil Kerja.
26. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh ASN atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
27. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada ASN karena melanggar peraturan disiplin ASN.

28. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara, Calon Pegawai Negeri Sipil.
 29. Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
 30. Tugas Belajar adalah izin yang diberikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau setara baik di dalam maupun di luar negeri.
 31. Penugasan adalah Penugasan PNS untuk melaksanakan tugas pada Instansi Pemerintah dan di luar Instansi Pemerintah selain Instansi Induknya dalam jangka waktu tertentu.
 32. Bimbingan Kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh Pimpinan dalam rangka mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai serta mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
 33. Konseling Kinerja adalah proses identifikasi dan penyelesaian masalah perilaku kerja yang dihadapi Pegawai dalam memenuhi Ekspektasi Pimpinan.
 34. Sistem Informasi Kinerja ASN adalah sistem aplikasi yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah untuk digunakan sebagai penilaian Kinerja bulanan, terhadap ASN di Daerah.
 35. Penilaian adalah proses penentuan nilai atau nilai suatu aktivitas atau individu.
 36. Pengukuran adalah penentuan besaran, dimensi, atau kapasitas, biasanya terhadap suatu standar atau satuan ukur.
2. Ketentuan Pasal 27 diubah, sehingga Pasal 27 berbunyi sebagai berikut:
- Pasal 27
- (1) Sistem Informasi Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 digunakan untuk penilaian dan pengukuran Predikat Kinerja Pegawai.
 - (2) Dalam hal Pegawai merupakan pimpinan pada satuan organisasi, maka capaian Predikat Kinerja satuan organisasi yang dipimpinnya ditetapkan sebagai capaian Predikat Kinerja Pegawai yang bersangkutan.

- (3) Sistem Informasi Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian.
3. Ketentuan Pasal 28 diubah, sehingga Pasal 28 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 28

- (1) Penilaian sebagaimana dimaksud dalam pasal 27 ayat (2) dilakukan terhadap kinerja dan perilaku ASN.
- (2) Penilaian kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Predikat Kinerja sebagai berikut:
- a. Predikat Kinerja sangat baik bagi Pegawai yang memiliki rating hasil kerja di atas ekspektasi dan perilaku kerja di atas ekspektasi.
 - b. Predikat Kinerja baik terdiri dari 3 (tiga) kategori, terdiri dari:
 - 1. baik, bagi Pegawai yang memiliki rating hasil kerja sesuai ekspektasi rating perilaku kerja di atas ekspektasi;
 - 2. baik, bagi Pegawai yang memiliki rating hasil kerja di atas ekspektasi rating perilaku kerja sesuai ekspektasi; dan
 - 3. baik, bagi Pegawai yang memiliki rating hasil kerja sesuai ekspektasi rating perilaku kerja sesuai ekspektasi.
 - c. Predikat Kinerja butuh perbaikan memiliki 2 (dua) kategori, terdiri dari:
 - 1. Pegawai yang memiliki rating hasil kerja di bawah ekspektasi dan perilaku kerja di atas ekspektasi; dan
 - 2. Pegawai yang memiliki rating hasil kerja di bawah ekspektasi perilaku kerja kerja sesuai ekspektasi.
 - d. Predikat Kinerja kurang memiliki 2 (dua) kategori, terdiri dari:
 - 1. Pegawai yang memiliki rating hasil kerja di atas ekspektasi dan perilaku kerja di bawah ekspektasi;
 - 2. Pegawai yang memiliki rating hasil kerja sesuai ekspektasi rating perilaku kerja di bawah ekspektasi; dan
 - e. Predikat Kinerja sangat kurang, yaitu pegawai yang memiliki rating hasil kerja di bawah ekspektasi dan perilaku kerja di bawah ekspektasi.

- (3) Penilaian Predikat Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh atasan langsung.
 - (4) Apabila terjadi perbedaan Predikat Kinerja hasil penilaian atasan langsung dengan Predikat Kinerja pada sistem pemberian TPP maka atasan langsung bertanggung jawab atas perbedaan Predikat Kinerja sebagaimana dimaksud.
4. Ketentuan Pasal 29 diubah, sehingga Pasal 29 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 29

- (1) Pengukuran TPP bagi Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. CPNS Daerah;
 - b. PNS; dan
 - c. PPPK.
- (2) Pengukuran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan sebagai berikut:
 - a. Predikat Kinerja sangat baik bagi pegawai yang memiliki rating hasil kerja di atas ekspektasi dan perilaku kerja di atas ekspektasi diberikan TPP sebesar 100% (seratus persen);
 - b. Predikat Kinerja baik, terdiri atas 3 (tiga) kategori sebagai berikut:
 - 1. bagi pegawai yang memiliki rating hasil kerja sesuai ekspektasi rating perilaku kerja di atas ekspektasi, diberikan TPP sebesar 98% (sembilan puluh delapan persen);
 - 2. bagi pegawai yang memiliki rating hasil kerja di atas ekspektasi rating perilaku kerja sesuai ekspektasi diberikan TPP sebesar 98% (sembilan puluh delapan persen);
 - 3. bagi pegawai yang memiliki rating hasil kerja sesuai ekspektasi rating perilaku kerja sesuai ekspektasi diberikan TPP sebesar 95% (sembilan puluh lima persen);
 - c. Predikat Kinerja butuh perbaikan, terdiri atas 2 (dua) kategori sebagai berikut:

1. Pegawai yang memiliki rating hasil kerja di bawah ekspektasi dan perilaku kerja di atas ekspektasi diberikan TPP 90% (sembilan puluh persen);
 2. Pegawai yang memiliki rating hasil kerja di bawah ekspektasi perilaku kerja kerja sesuai ekspektasi diberikan TPP 90% (sembilan puluh persen);
 - d. Predikat Kinerja kurang, terdiri atas 2 (dua) kategori sebagai berikut:
 1. Pegawai yang memiliki rating hasil kerja di atas ekspektasi dan perilaku kerja di bawah ekspektasi diberikan TPP 80% (delapan puluh persen);
 2. Pegawai yang memiliki rating hasil kerja sesuai ekspektasi rating perilaku kerja di bawah ekspektasi diberikan TPP 80% (delapan puluh persen);
 - e. Sangat kurang pegawai yang memiliki rating hasil kerja di bawah ekspektasi dan perilaku kerja di bawah ekspektasi diberikan TPP 70% (tujuh puluh persen);
- (3) Pengukuran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan pada bulan berjalan untuk pembayaran TPP bulan berikutnya.
 - (4) Pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikecualikan untuk bulan desember yang dibayarkan pada bulan Desember tahun berkenaan.
 - (5) CPNS Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen) dari kelas jabatan 5 (Lima).
5. Ketentuan Pasal 30 ayat (2) dan ayat (3) diubah, sehingga Pasal 30 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 30

- (1) Pegawai yang melaksanakan tugas belajar diberikan TPP sesuai dengan laporan penilaian Kinerja.
- (2) Pegawai yang melaksanakan tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen) dari kelas jabatannya.

- (3) Pegawai dengan Jabatan Fungsional Guru yang melaksanakan tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan TPP sesuai dengan standar TPP Pegawai Guru berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Ketentuan Pasal 31 diubah, sehingga Pasal 31 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 31

- (1) PNS Instansi Lain yang melaksanakan Penugasan di Pemerintah Daerah dapat diberikan TPP sesuai dengan kelas jabatannya dengan membuktikan keterangan tidak memperoleh TPP pada instansi asal.
- (2) PNS Daerah yang melaksanakan Penugasan di Instansi Lain diberikan TPP sesuai dengan kelas jabatan pada instansi asal dengan membuktikan keterangan tidak memperoleh TPP pada instansi tempat penugasan.
- (3) PNS yang mendapatkan penugasan sebagai penjabat kepala daerah atau penjabat sementara kepala daerah diberikan 80% (delapan puluh persen) dari TPP jabatan definitif.
- (4) PNS yang mendapatkan penugasan sebagai pelaksana harian atau pelaksana tugas dikarenakan pejabatnya mendapatkan penugasan sebagai kepala daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mendapatkan tambahan TPP 20% (dua puluh persen) dari jabatan yang dirangkapnya.
7. Ketentuan Pasal 32 diubah, sehingga Pasal 32 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 32

- (1) Pegawai wanita yang menjalankan Cuti melahirkan anak kesatu sampai dengan anak ketiga diberikan TPP sebesar 80% (delapan puluh persen).
- (2) Pegawai yang menjalankan cuti besar 1 (satu) bulan penuh diberikan TPP sebesar 80 % (delapan puluh persen).
- (3) Pegawai yang sakit berkepanjangan dibuktikan dengan hasil pemeriksaan Tim Kesehatan yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah dan diberikan TPP sebesar 80 % (delapan puluh persen).
- (4) Pegawai yang menjalankan Cuti selain sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sampai dengan ayat (3), diberikan TPP sesuai dengan capaian kinerjanya.

- (5) Pegawai yang melaksanakan Cuti di luar tanggungan negara tidak diberikan TPP.
 - (6) bagi Pegawai yang dibebastugaskan sementara dalam masa pemeriksaan pelanggaran disiplin ASN, diberikan TPP dengan besaran pada jabatan kelas 5 (lima);
 - (7) bagi Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan, diberikan TPP dengan besaran pada jabatan kelas 5 (lima); dan
 - (8) bagi Pegawai jabatan fungsional guru yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan tugas dari jabatannya, diberikan TPP paling banyak 50% (lima puluh persen) dari TPP yang diterima sesuai kelas jabatannya.
8. Ketentuan Pasal 33 diubah, sehingga Pasal 33 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 33

Dalam hal terjadi rotasi, mutasi, dan promosi PNS, TPP diberikan dengan ketentuan :

- a. PNS yang rotasi, mutasi, dan promosi sebelum tanggal 15, diberikan TPP sesuai jabatan baru di bulan PNS tersebut dilantik;
- b. PNS yang rotasi, mutasi, dan promosi pada tanggal 15 dan setelahnya diberikan TPP pada jabatan lama;
- c. PNS yang berasal dari instansi lain yang mutasi ke Pemerintah Daerah dalam jabatan non struktural diberikan TPP pada bulan ketiga sejak menerima surat perintah melaksanakan tugas;
- d. PNS yang berasal dari instansi lain yang menduduki JPT di Pemerintah Daerah melalui seleksi terbuka jabatan struktural diberikan TPP sesuai nilai Kinerja setelah 1 (satu) bulan, terhitung sejak tanggal surat perintah melaksanakan tugas dan tanggal surat pemberhentian pembayaran dari instansi asal;
- e. PNS yang mutasi ke Instansi Lain mendapatkan TPP terakhir pada bulan terakhir yang bersangkutan bekerja sesuai dengan SK pindah instansi; dan
- f. PNS yang mendapatkan penugasan dari Instansi Lain yang telah melaksanakan magang sebagai CPNS di Pemerintah Daerah diberikan TPP sesuai dengan kelas jabatannya berdasarkan capaian Kinerja; dan

- g. PNS yang diberhentikan karena memasuki batas usia pensiun, meninggal dunia, atas permintaan sendiri, atau tidak atas permintaan sendiri, pada bulan terakhir pelaksanaan tugasnya diberikan TPP sebesar 100% (seratus persen) berdasarkan kelas jabatan terakhir.
9. Ketentuan Pasal 36 diubah, sehingga Pasal 36 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 36

Pembayaran TPP bagi Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 dikurangi sesuai dengan Predikat Kinerja Pegawai setiap bulan dengan ketentuan:

- a. bagi Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah, TPP yang diberikan dikurangi 5% (lima persen) per hari dikalikan dengan jumlah hari tidak masuk kerja;
- b. pengurangan 5% (lima persen) sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dikenakan juga terhadap Pegawai yang terlambat masuk dan pulang cepat dengan ketentuan dihitung secara kumulatif 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) bulan;
- c. bagi Pegawai yang tidak mengikuti apel instansional atau peringatan hari besar nasional tanpa ada pemberitahuan atau keterangan yang sah, TPP yang diberikan dikurangi 5% (lima persen) untuk setiap ketidakhadiran;
- d. bagi Pegawai yang mendapatkan Hukuman Disiplin tingkat sedang, TPP yang diberikan dikurangi 50% (lima puluh persen) dan berlaku selama 2 (dua) bulan;
- e. bagi Pegawai yang mendapatkan Hukuman Disiplin tingkat berat tetapi yang bersangkutan masih melaksanakan tugas, TPP yang diberikan dikurangi 50% (lima puluh persen) dan berlaku selama 3 (tiga) bulan;
- f. bagi Pegawai yang terbukti melakukan manipulasi data Kinerja, tidak diberikan TPP selama 3 (tiga) bulan berturut-turut;
- g. bagi Atasan Langsung yang tidak melakukan pemantauan dan/atau penilaian terhadap bawahan, TPP yang diberikan dikurangi 1 % (satu persen) dikalikan jumlah pegawai yang tidak dinilai;
- h. bagi Pegawai yang tidak membuat rencana aksi dan membuat pelaporan kinerja setiap bulan, tidak diberikan TPP pada bulan berkenaan; dan

- i. bagi Pegawai yang tidak memperoleh penilaian dari atasan langsung, tidak diberikan TPP pada bulan berkenaan;
10. Diantara BAB III dan BAB IV disisipkan 1 (satu) BAB yakni BAB III A, sehingga berbunyi sebagai berikut:

BAB IIIA
KEBERATAN

11. Diantara Pasal 37 dan Pasal 38 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 37A, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 37A

- (1) Pegawai ASN dapat mengajukan keberatan terhadap hasil penilaian kinerja oleh atasan langsung.
 - (2) Keberatan sebagaimana dimaksud ayat (1) diajukan kepada atasan Pejabat Penilai Kinerja disertai alasan keberatan
 - (3) Atasan pejabat penilai kinerja yang menerima keberatan harus memberikan keputusan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari sejak pengajuan keberatan disampaikan.
 - (4) Apabila dalam jangka waktu 14 (empat belas) atasan pejabat penilai tidak memberikan keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka keberatan dianggap diterima.
 - (5) Dalam hal keberatan diterima sebagaimana dimaksud ayat (3) atau dianggap diterima maka Perangkat Daerah pengelola Sistem Informasi Kinerja Pegawai menindaklanjuti keputusan keberatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Diantara BAB V dan BAB VI disisipkan 1 (satu) BAB yakni BAB VA, sehingga berbunyi sebagai berikut:

BAB VA
KETENTUAN LAIN-LAIN

13. Di antara ketentuan Pasal 39 dan Pasal 40 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 39A, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 39A

- (1) Dalam hal Penilaian dan pengukuran tidak dapat dilaksanakan dengan menggunakan sistem sebagaimana dimaksud dalam pasal 27, dapat dilakukan secara manual sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penilaian dan pengukuran dalam pemberian TPP ASN yang telah dilaksanakan sebelum berlakunya Peraturan Gubernur ini, dinyatakan sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal II

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Banten.

Ditetapkan di Serang
pada tanggal 27 Desember 2024
Pj. GUBERNUR BANTEN,


ttd.

A. DAMENTA

Diundangkan di Serang
pada tanggal 27 Desember 2024
Pj. SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI BANTEN,
ttd.
USMAN ASSHIDDIQI QOHARA

BERITA DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2024 NOMOR 24

Salinan Sesuai dengan Aslinya
Pjt. KEPALA BIRO HUKUM,



HADI PRAWOTO, S.H.
Pembina Tk.I/IVb
NIP. 19670619 199403 1 002