



MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 65 TAHUN 2020
TENTANG
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 10 Peraturan Presiden Nomor 114 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;

Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);



Dokumen ini telah ditandatangani secara digital, silahkan lakukan verifikasi dokumen ini yang dapat diunduh dengan melakukan scan QR Code

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. 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);
5. 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);
6. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 89);
7. Peraturan Presiden Nomor 114 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 258);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1593);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Pegawai adalah PNS dan Pegawai Lainnya di lingkungan Kementerian yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam satuan organisasi di lingkungan Kementerian.
3. Pegawai Lainnya adalah pegawai yang diangkat pada jabatan yang telah mendapat persetujuan dari Menteri.
4. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.
5. Kementerian adalah kementerian yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.
6. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan Indeks Prestasi Pegawai.
7. Indeks Prestasi Pegawai yang selanjutnya disingkat IPP adalah skor kumulatif pegawai sebagai dasar perhitungan pembayaran Tunjangan Kinerja.
8. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan struktural, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran Tunjangan Kinerja di lingkungan Kementerian.

9. Hukuman Disiplin adalah hukuman sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
10. Keterangan yang Sah adalah alasan yang dapat dipertanggungjawabkan yang disampaikan secara tertulis dan dituangkan dalam surat permohonan izin/pemberitahuan serta disetujui oleh pejabat yang berwenang.
11. Hari adalah hari kerja.
12. Jam Kerja adalah rentang waktu yang digunakan Pegawai untuk bekerja di kantor termasuk waktu istirahat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 2

- (1) Tunjangan Kinerja di lingkungan Kementerian diberikan setiap bulan kepada:
 - a. Menteri;
 - b. Pegawai.
- (2) Menteri diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 150% (seratus lima puluh persen) dari besaran Tunjangan Kinerja dalam Kelas Jabatan tertinggi di lingkungan Kementerian.
- (3) Pegawai diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 100% (seratus persen) dari besaran Tunjangan Kinerja sesuai dengan penempatan dalam Kelas Jabatan di lingkungan Kementerian.
- (4) Pegawai dengan status sebagai calon PNS diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 80% (delapan puluh persen) dari besaran Tunjangan Kinerja sesuai dengan penempatan dalam Kelas Jabatan di lingkungan Kementerian.

Pasal 3

- (1) Pemberian Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diberikan dengan mempertimbangkan capaian kinerja individu setiap bulan yang dikonversi dalam skor IPP.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai skor IPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Menteri mengenai IPP.

Pasal 4

- (1) Pegawai yang melaksanakan tugas belajar diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 100% (seratus persen) pada kelas jabatan 7 (tujuh).
- (2) Dalam hal Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melebihi waktu kelulusan yang ditentukan, Pegawai diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 50% (lima puluh persen), sepanjang Pegawai masih dalam status tugas belajar atau perpanjangan tugas belajar.
- (3) Pegawai yang belum dapat menyelesaikan tugas belajar setelah diberikan perpanjangan waktu, dapat diberikan perpanjangan kembali dengan perubahan status izin belajar dan diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen).

Pasal 5

- (1) Pegawai yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian dengan jangka waktu menjabat paling sedikit 1 (satu) bulan kalender, diberikan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian diberikan Tunjangan Kinerja tambahan sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran Tunjangan Kinerja sesuai dengan penempatan dalam Kelas Jabatan yang dirangkap;

- b. pejabat setingkat yang merangkap sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian diberikan Tunjangan Kinerja tambahan sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran Tunjangan Kinerja sesuai dengan penempatan dalam Kelas Jabatan yang dirangkap;
 - c. pejabat setingkat yang merangkap pelaksana tugas atau pelaksana harian menerima tunjangan kinerja yang lebih tinggi ditambah 20% dari tunjangan kinerja yang lebih rendah dari jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya.
 - d. pejabat satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 100% (seratus persen) dari besaran Tunjangan Kinerja sesuai dengan penempatan dalam Kelas Jabatan yang dirangkap dan tidak diberikan Tunjangan Kinerja dalam jabatan definitifnya; dan
 - e. pelaksana bawahan dari pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara, yang merangkap sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 100% (seratus persen) dari besaran Tunjangan Kinerja sesuai dengan penempatan dalam Kelas Jabatan yang dirangkap dan tidak diberikan Tunjangan Kinerja dalam jabatan definitifnya.
- (2) Pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setelah mendapatkan persetujuan dari kementerian yang menangani urusan pemerintahan di bidang keuangan negara.

Pasal 6

- (1) Pembayaran Tunjangan Kinerja dilaksanakan pada bulan berjalan.

- (2) Pembayaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dilaksanakan pada bulan berikutnya.
- (3) Dalam hal terdapat perubahan Kelas Jabatan, pembayaran Tunjangan Kinerja dilakukan pada bulan berikutnya terhitung sejak tanggal surat pernyataan melaksanakan tugas atau surat keputusan ditetapkan.
- (4) Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang pindah instansi atau baru masuk kembali setelah tanggal 1 pada bulan berjalan, dibayarkan pada bulan berikutnya.
- (5) Pembayaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari besaran Tunjangan Kinerja sesuai dengan penempatan dalam Kelas Jabatan di lingkungan Kementerian.

Pasal 7

- (1) Pemberhentian pemberian Tunjangan Kinerja dilakukan kepada Pegawai di lingkungan Kementerian yang:
 - a. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - b. diberhentikan sebagai PNS;
 - c. diangkat menjadi pejabat negara;
 - d. diberhentikan dengan hormat dari jabatan dan mendapatkan uang tunggu; dan/atau
 - e. ditugaskan pada instansi di luar Kementerian.
- (2) Pemberhentian pemberian Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berlaku pada bulan berikutnya terhitung sejak tanggal penetapan keputusan pemberhentian sementara sebagai PNS.
- (3) Pemberian Tunjangan Kinerja kepada Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberlakukan kembali pada bulan berikutnya terhitung sejak tanggal penetapan keputusan pengaktifan kembali sebagai PNS.

Pasal 8

Pajak penghasilan atas Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara.

Pasal 9

Pada saat Peraturan Menteri mengenai IPP belum berlaku, pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) menggunakan faktor pertimbangan sebagai berikut:

- a. kehadiran;
- b. kedisiplinan; dan
- c. pemberian cuti,

sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 10

Ketentuan IPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) mulai berlaku paling lama 5 (lima) tahun sejak Peraturan Menteri ini diundangkan.

Pasal 11

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal 1 Februari 2021.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 2 Oktober 2020

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 5 Oktober 2020

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2020 NOMOR 1148

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
Kepala Biro Hukum, Komunikasi, dan Informasi Publik,

Andi Rahadian

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI
BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 65
TAHUN 2020
TENTANG
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI
DI KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI
BIROKRASI.

FAKTOR PERTIMBANGAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA

Tunjangan Kinerja diberikan berdasarkan faktor pertimbangan kehadiran, kedisiplinan, dan pemberian cuti. Pemberian Tunjangan Kinerja dapat mengalami pengurangan yang dinyatakan dalam persentase secara kumulatif selama satu bulan. Pengurangan Tunjangan Kinerja dilakukan paling banyak sebesar 100% (seratus persen). Faktor pertimbangan pemberian Tunjangan Kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kehadiran

Pemberian Tunjangan Kinerja setiap bulan dilakukan dengan mempertimbangkan ketaatan terhadap aturan Hari dan Jam Kerja. Ketentuan mengenai Hari dan Jam Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pelanggaran terhadap ketentuan mengenai hari dan jam kerja mengakibatkan pengurangan terhadap pemberian tunjangan kinerja, dengan rincian sebagai berikut:

1. 4% (empat persen) per hari bagi yang tidak hadir tanpa Keterangan yang Sah;
2. 2% (dua persen) per hari bagi yang tidak masuk kerja dengan surat keterangan tidak masuk kerja;
3. 0.5% (nol koma lima persen) baik bagi yang terlambat hadir lebih dari 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit;

4. 1% (satu persen) bagi yang terlambat hadir 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit;
5. 1.25% (satu koma dua puluh lima persen) bagi yang terlambat hadir 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit;
6. 1.5% (satu koma lima persen) bagi yang terlambat hadir lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit.
7. 0.5% (nol koma lima persen) bagi yang pulang 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit sebelum jam kerja berakhir;
8. 1% (satu persen) bagi yang pulang 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit sebelum jam kerja berakhir;
9. 1.25% (satu koma dua puluh lima persen) bagi yang pulang 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit sebelum jam kerja berakhir;
10. 1.5% (satu koma lima persen) bagi yang pulang lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit sebelum jam kerja berakhir; dan
11. 1.5% (satu koma lima persen) bagi yang lebih dari 2 (dua) hari tidak menyampaikan surat keterangan lupa melakukan presensi.

b. Kedisiplinan

Faktor pertimbangan kedisiplinan dalam pemberian Tunjangan Kinerja dilakukan dengan memperhatikan jenis hukuman disiplin. Jenis hukuman disiplin mengacu pada ketentuan yang berlaku. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan pengurangan Tunjangan Kinerja, kecuali hukuman disiplin terkait dengan pelanggaran Hari dan Jam Kerja.

Pengurangan Tunjangan Kinerja berdasarkan faktor pertimbangan kedisiplinan, diberlakukan terhitung mulai bulan berikutnya sejak keputusan penjatuhan hukuman disiplin diberlakukan. Apabila Pegawai melakukan upaya administratif dalam proses hukuman disiplin, pemberian pengurangan Tunjangan Kinerja pada bulan berikutnya

berdasarkan keputusan hasil banding yang sudah final dan mengikat. Dalam hal Pegawai dijatuhi hukuman disiplin lebih dari satu jenis hukuman disiplin, terhadap Pegawai yang bersangkutan diberikan pengurangan Tunjangan Kinerja berdasarkan hukuman disiplin yang paling berat.

Pengenaan hukuman disiplin terhadap Pegawai mengakibatkan pengurangan pemberian tunjangan kinerja dengan rincian sebagai berikut:

1. Hukuman disiplin ringan dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 15% (lima belas persen) selama 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) bulan;
2. Hukuman disiplin sedang dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 50% (lima puluh persen) selama 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) bulan; atau
3. Hukuman disiplin berat dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 90% (sembilan puluh persen) selama 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) bulan.

c. Cuti

Faktor pertimbangan cuti dalam pemberian Tunjangan Kinerja dilakukan dengan memperhatikan jenis cuti. Jenis cuti mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai tata cara pemberian cuti. Pengurangan Tunjangan Kinerja dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. cuti sakit:
 - a) dengan rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan rawat inap dari Puskesmas atau rumah sakit, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 25 (dua puluh lima) Hari, dan 2% (dua persen) per Hari untuk Hari berikutnya;
 - b) dengan rawat jalan yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2% (dua persen) per Hari dimulai dari Hari ke-4 (empat) dan seterusnya;

- c) Cuti sakit dengan rawat jalan setelah selesai menjalani rawat inap, yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, diberlakukan pengurangan Tunjangan sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 3 (tiga) hari kerja, dan 2% (dua persen) setiap harinya untuk hari kerja berikutnya;
 - d) dengan rawat inap atau rawat jalan karena mengalami gugur kandungan, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2% (dua persen) per Hari dimulai dari Hari ke-26 (dua puluh enam) dan seterusnya; atau
 - e) dengan rawat inap atau rawat jalan karena mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kedinasan, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan (hari kalender);
2. Bagi pegawai wanita yang menjalani cuti melahirkan anak pertama sampai dengan anak ketiga dan seterusnya, diberlakukan pengurangan Tunjangan sebesar 0% (nol persen).
3. cuti alasan penting:
- a) dengan alasan mendampingi istri yang melahirkan, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2% (dua persen) per Hari dimulai dari Hari ke-11;
 - b) dengan alasan selain sebagaimana dimaksud dalam huruf a), diberikan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2% (dua persen) per Hari dimulai dari Hari ke-6 (enam);
4. cuti besar:
- a) dengan alasan menjalankan ibadah keagamaan untuk menunaikan ibadah haji, umrah dan ziarah (bagi katolik), dan kegiatan keagamaan bagi penganut agama lainnya yang diakui oleh negara untuk yang pertama kali, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2% (dua persen) per Hari untuk Hari sebelum dan/atau sesudah kurun waktu pelaksanaan ibadah keagamaan yang bersangkutan;

- b) dengan alasan kelahiran anak keempat dan seterusnya bagi Pegawai perempuan, diberlakukan pengurangan Tunjangan sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 3 (tiga) bulan;
 - c) dengan alasan selain sebagaimana dimaksud dalam huruf a), diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2% (dua persen) per Hari dimulai dari Hari ke-13 (tiga belas) atau setelah sejumlah cuti tahunan tahun berjalan yang belum dipergunakan;
5. cuti di luar tanggungan negara diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 100% (seratus persen).

MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO