

LAPORAN 3

LAPORAN ANALISIS DAN EVALUASI PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN NOMOR 13 TAHUN 2022 TENTANG PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN



KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
TAHUN 2024

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemberian tunjangan kepada ASN merupakan tambahan total penghasilan yang diterima pegawai selain gaji pokok. Jenis-jenis tunjangan dimaksud terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, tunjangan pajak, tunjangan khusus, dan lain-lain. Sejak Pemerintah mulai menerapkan kebijakan pemberian tunjangan kinerja yang sering disebut dengan “remunerasi”, diawali pada Kementerian Keuangan dan kemudian diberikan kepada pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Mahkamah Agung (MA), Sekretariat Negara, dan lainnya untuk instansi pusat. Begitu pula di daerah telah banyak yang menerapkan pemberian tunjangan kinerja ini dengan nama yang bervariasi.

Terlepas dari berbagai persoalan yang melingkupi penerapan kebijakan pemberian tunjangan kinerja pegawai, tantangan yang harus dihadapi oleh instansi pemerintah terkait dengan kebijakan tersebut adalah mengupayakan efektivitas dan efisiensi dalam penerapannya. Salah satu upaya alternatif yang dapat ditempuh adalah dengan memadukan antara tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai dengan Sasaran Kinerja Individu (SKI). Dengan demikian, TK yang diterima secara nyata berbasis pada kinerja ASN (*performance based pay*). Pemberian Tunjangan Kinerja bagi ASN pada prinsipnya bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi;
- b. Meningkatkan kesejahteraan pegawai;
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- d. Mengurangi terjadinya penyimpangan dan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, norma, etika moral PNS; dan
- e. Mewujudkan birokrasi yang efisien, efektif, transparan, bersih, dan akuntabel. Pemberian Tunjangan Kinerja ASN didasari oleh prinsip-prinsip sebagai berikut:
 - 1) berbasis pada kinerja dan merit (*performance & merit based*);

- 2) seluruh level (pimpinan dan staf) dapat memahami kebijakan pemberian tunjangan berbasis kinerja dan memandang kebijakan tersebut sebagai hal yang adil, transparan, dan akuntabel;
- 3) pemberian tunjangan kinerja harus dapat memotivasi ASN untuk berkinerja tinggi dan menunjukkan kemampuan terbaik masing-masing dalam melaksanakan setiap tugas yang diemban; dan
- 4) fleksibel untuk memberikan penghargaan individu secara berbeda-beda berdasarkan pada level kontribusi yang diberikan oleh masing-masing pegawai.

Selain itu, pemberian tunjangan berbasis kinerja juga akan menguatkan perilaku kerja dengan hasil pekerjaan dan tujuan serta sasaran organisasi. Hal ini tercipta karena setiap ASN sadar mengenai apa yang diperlukan agar meraih sukses dan bagaimana mereka akan dinilai atas kinerja dan kontribusi yang mereka berikan pada organisasi. Dengan demikian, pemberian tunjangan berbasis kinerja akan meningkatkan kepercayaan dan membangun lingkungan kerja yang mampu memacu potensi ASN dalam mencapai kinerja yang tinggi. Berdasarkan pendekatan ekuitas, motivasi pegawai untuk berkinerja tinggi ditentukan oleh sejauh mana pegawai yang bersangkutan mempersepsikan tunjangan kinerja yang diterima sebagai keluaran (*output*) sama dengan usaha dan tenaga yang dicurahkannya (*input*). Jika seseorang ASN mempersepsikan bahwa ASN yang lain (rekan kerjanya) dibayar lebih banyak dengan usaha dan tenaga yang sama, reaksi negatif akan muncul sebagai respon terhadap inekuitas yang dirasakannya. Dengan demikian hubungan tunjangan kinerja dengan kinerja individu pegawai menjadi sangat penting untuk mewujudkan keadilan internal dan mencegah terjadinya reaksi kontra produktif dari pegawai yang berkinerja baik.

Sesuai dengan tuntutan reformasi birokrasi, peningkatan kinerja (*performance improvement*) ASN tidak lagi merupakan sebuah pilihan tetapi merupakan sebuah keharusan agar kinerja dan mutu pelayanan publik terus meningkat. Sesuai dengan tuntutan reformasi birokrasi, peningkatan kinerja (*performance improvement*) ASN tidak lagi merupakan sebuah pilihan tetapi merupakan sebuah keharusan agar kinerja dan mutu pelayanan publik terus meningkat. Pemberian tunjangan bagi ASN berbasis kinerja merupakan salah satu jawaban untuk peningkatan kinerja individu pegawai dan Instansi Pemerintah. Dasar rasionalitasnya adalah bahwa merupakan hal yang wajar apabila seseorang ASN yang memiliki kinerja tinggi dan berkontribusi penting terhadap instansi menerima penghargaan yang sepadan dengan kinerja dan kontribusinya. Untuk itu instansi pemerintah sudah seharusnya membuka peluang yang lebar dalam memacu motivasi setiap pegawainya untuk mencapai kinerja terbaiknya.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana hasil analisis dan evaluasi Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan?

C. Ruang Lingkup Analisis dan Evaluasi Peraturan

Untuk menjawab permasalahan tersebut di atas, maka lingkup kegiatan yang dilakukan adalah melakukan analisis dan evaluasi hukum terhadap Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan melalui pendekatan isu krusial yang telah diinventarisir, yaitu;

1. Peraturan Presiden Nomor 131 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 275); dan
2. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 5 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 126).

D. Metode Analisis dan Evaluasi

Analisis dan evaluasi dilakukan terhadap keseluruhan ketentuan/pasal pada peraturan perundang-undangan yang menjadi obyek analisis dan evaluasi dengan menggunakan metode 6 (enam) dimensi analisis dan evaluasi peraturan perundang-undangan. Metode tersebut dapat dilihat pada Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan yang dikeluarkan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, 6 (enam) dimensi terdiri atas:

1. Dimensi Pancasila

Evaluasi peraturan perundang-undangan dengan menggunakan Dimensi Pancasila bertujuan melakukan penilaian sejauh mana suatu peraturan perundang-undangan mengakomodasi nilai-nilai yang terkandung dalam sila-sila Pancasila. Pengakomodasian nilai-nilai Pancasila yang terkandung dalam suatu peraturan perundang-undangan adalah landasan bagi pelaksanaan evaluasi peraturan perundang-undangan. Nilai-nilai Pancasila tersebut digunakan sebagai variabel dan indikator. Variabel dalam Dimensi Pancasila yang digunakan sebagai pisau analisis, yakni: Ketuhanan; Kemanusiaan; Persatuan; Kerakyatan; dan Keadilan.

2. Dimensi Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-undangan

Penilaian terhadap dimensi ini dilakukan untuk memastikan bahwa peraturan perundang-undangan dimaksud sudah sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan, sebab setiap jenis peraturan perundang-undangan memiliki batasan untuk mengatur materi muatannya. Oleh karena itu, setiap peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan tersebut.

Untuk mengetahui arah politik hukum dan arah kebijakan peraturan perundang-undangan dapat dilihat dari rumusan konsideran menimbang dan penjelasan umum peraturan perundang-undangan yang dinilai. Dari hal tersebut dapat diketahui apakah peraturan perundang-undangan yang dievaluasi sudah sejalan dengan tujuan dan arah yang ingin dicapai dari pembentukan peraturan perundang-undangan dimaksud.

Penilaian melalui dimensi ini juga perlu melihat dasar mengingat yang mencantumkan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar

pembentukan peraturan perundang-undangan tersebut. Pada bagian dasar hukum dalam suatu peraturan perundang-undangan, memuat dasar kewenangan pembentukan peraturan perundang-undangan (dasar hukum formil) dan peraturan perundang-undangan yang secara materiil dirujuk sebagai dasar untuk membentuk peraturan perundang-undangan lebih lanjut (dasar hukum materiil).

Penilaian pada dimensi ini untuk melihat suatu peraturan perundang-undangan secara komprehensif atau menyeluruh (helicopter view), mulai dari Judul Peraturan Perundang-undangan, Pembukaan Peraturan Perundang-undangan (Konsideran Menimbang dan Dasar Hukum Mengingat), Batang Tubuh Peraturan Perundang-undangan, hingga Penjelasan Umum dan Lampiran (jika ada) Peraturan Perundang-undangan, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai politik hukum dibentuknya suatu peraturan perundang-undangan.

3. Dimensi Disharmoni Pengaturan

Saat ini banyak peraturan perundang-undangan yang disharmoni dalam implementasinya. Hal ini disebabkan antara lain: (1) pertentangan antara undang-undang dengan peraturan pelaksananya; (2) perbedaan antara kebijakan pusat dan daerah; dan (3) benturan kewenangan ego-sektoral antar instansi karena pembagian wewenang yang tidak sistematis dan tidak jelas.

Adanya disharmoni pengaturan dapat menimbulkan dampak antara lain: (1) timbulnya ketidakpastian hukum; (2) peraturan perundang-undangan tidak dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien; dan (3) terjadinya disfungsi hukum, yaitu bahwa hukum tidak dapat berfungsi dan memberikan pedoman perilaku/penyelesaian sengketa dan/atau sebagai sarana perubahan sosial di masyarakat.

Penilaian dimensi ini dilakukan dengan pendekatan normatif, yaitu untuk mengetahui disharmoni pengaturan mengenai: 1) kewenangan, 2) hak, 3) kewajiban, 4) perlindungan, 5) penegakan hukum, dan 6) definisi dan/atau konsep. Penilaian terhadap variabel kewenangan dengan memperhatikan batas kewenangannya, lembaga yang melaksanakan, pejabat yang melaksanakan, prosedurnya, pedoman hubungan tata kerja,

pembagian kewenangan antar sektor dan/atau pembagian kewenangan pusat dan daerah.

4. Dimensi Kejelasan Rumusan

Penyusunan peraturan perundang-undangan dilakukan sesuai dengan teknik penyusunan peraturan perundang- undangan sebagaimana diatur dalam Lampiran II Undang-Undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Analisis terhadap kejelasan rumusan ini diperlukan untuk mereduksi pengaturan yang menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

Cara melakukan penilaian dimensi ini adalah dengan memperhatikan beberapa hal antara lain: kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan, penggunaan bahasa, istilah, kata suatu peraturan perundang-undangan yang bercirikan: lugas dan pasti, hemat kata, objektif dan menekan rasa subjektif, membakukan makna kata, ungkapan atau istilah yang digunakan secara konsisten, memberikan definisi atau batasan pengertian secara cermat, tidak menimbulkan ambiguitas/multitafsir.

5. Dimensi Kesesuaian Asas Bidang Hukum Peraturan Perundang-undangan yang Bersangkutan

Dimensi ini dilakukan untuk menilai apakah ketentuan-ketentuan dalam suatu peraturan perundang-undangan telah mencerminkan makna yang terkandung dari asas lain sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan, misalnya:

- a. Asas Retroaktif dan Asas Legalitas (untuk peraturan perundang- undangan yang termasuk dalam ranah bidang Hukum Pidana);
- b. Asas Kebebasan Berkontrak dan Asas Pacta Sunt Servanda (untuk peraturan perundang-undangan bidang Hukum Perdata);
- c. Asas Lex Rei Sitae dan Asas Lex Loci Contractus (untuk peraturan perundang-undangan yang termasuk ranah Hukum Perdata Internasional);
- d. Asas Kepastian, Asas Tidak Menyalahgunakan Kewenangan, dan Asas Pelayanan yang Baik (untuk peraturan perundang-undangan yang termasuk dalam ranah Hukum Administrasi Negara); atau

- e. Asas Tanggung Jawab Negara, Asas Kelestarian dan Keberlanjutan, Asas Ekoregion untuk peraturan perundang-undangan yang termasuk dalam ranah bidang Hukum Lingkungan.

Asas-asas tersebut adalah contoh kesesuaian asas materi muatan khusus, sebagaimana dimaksud oleh Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Mengingat asas-asas tersebut sangat berkaitan dengan bidang hukum tertentu dan berbeda-beda antara satu dan lainnya.

6. Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan

Penilaian dimensi ini dilakukan untuk melihat sejauh mana kejelasan tujuan serta kedayagunaan dan kehasilgunaan dari suatu peraturan perundang-undangan yang bersangkutan di masyarakat. Penilaian dimensi ini perlu didukung dengan data yang terkait dengan pengimplementasian peraturan perundang-undangan tersebut.

Salah satu cara yang bisa digunakan dalam melakukan penilaian dimensi ini adalah dengan melihat apakah tujuan yang menjadi dasar dari pembentukan peraturan perundang-undangan telah dapat diwujudkan dalam kenyataan atau tidak. Jika tujuan yang menjadi dasar dari pembentukan suatu produk hukum tersebut telah dapat diwujudkan dalam kenyataan, maka dapat dikatakan implementasi dari ketentuan hukum tersebut telah efektif. Sebaliknya apabila tujuan yang menjadi dasar dari pembentukan produk hukum tersebut belum/tidak dapat direalisasikan, maka dapat dikatakan implementasi dari hukum tersebut belum cukup efektif, yang dapat disebabkan masih ada kesenjangan antara tujuan yang dicita-citakan (*law in book*) dengan kenyataan di masyarakat (*law in action*).

BAB II

PEMBAHASAN

Konsep pemberian tunjangan dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan berdasarkan hasil evaluasi jabatan dan penilaian prestasi kerja pegawai. Berdasarkan Pasal 19 Ayat (1) dan Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah tiga betas kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2011, antara lain dinyatakan bahwa apabila ada alasan-alasan yang kuat, kepada Pegawai Negeri Sipil dapat diberikan tunjangan-tunjangan lain.

Dalam konsiderans menimbang, diperlukan adanya penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan terbaru yang berlaku saat ini terutama dengan adanya Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 5 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Selain itu dalam beberapa peraturan yang menjadi konsiderans mengingat terdapat beberapa peraturan yang perlu penyesuaian dengan peraturan mengingat terdapat beberapa ketentuan yang telah dicabut dan sudah tidak relevan, seperti Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan yang telah dicabut dengan Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2023 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan dan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 23/PERMEN-KP/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan yang telah dicabut dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 5 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Adanya Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 5 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan mengamanahkan

1. Wakil Menteri dan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.02/2015 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas lainnya bagi Wakil Menteri bahwa Kepada Wakil Menteri diberikan hak keuangan salah satunya adalah hak tunjangan kinerja; dan
2. Perubahan unit kerja menjadi unit organisasi dengan merujuk kepada peraturan mengenai mekanisme kerja, pada Permen PANRB 7 Tahun 2022 "Unit Organisasi adalah bagian dari struktur organisasi yang dapat dipimpin oleh pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, pejabat

pengawas, atau pejabat fungsional yang diangkat untuk memimpin suatu unit kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan”

Terkait dengan tunjangan kinerja dalam Peraturan ini seharusnya ditambahkan pengaturan tentang wakil menteri dengan menyesuaikan dengan Perpres 131 Tahun 2017 dan PMK Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.02/2015 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas lainnya bagi Wakil Menteri bahwa Kepada Wakil Menteri diberikan hak keuangan salah satunya adalah hak tunjangan kinerja. Adapun usulan buni Pasal penambahan yaitu ”Wakil Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 135% (seratus tiga puluh lima persen) dari Tunjangan Kinerja yang tertinggi bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di lingkungan Kementerian.”

Definisi dan konsep berbeda terkait istilah pejabat struktural menjadi pejabat manajerial dan untuk pejabat fungsional dan pelaksana yang diubah menjadi pejabat nonmanajerial sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Sehingga pasal tersebut diusulkan untuk diubah menjadi Pejabat manajerial yang tidak mengisi Kinerja Organisasi, tidak mendapatkan komponen kinerja.

Perlu untuk memaknai frasa ”Pegawai negeri sipil” karena dalam Permen KP ini sangat luas. Penegasan terkait semua pihak yang termasuk pegawai negeri sipil yang belum diangkat sesuai formasinya dalam jabatan fungsional, yaitu calon pegawai negeri sipil, termasuk pegawai yang telah lulus uji kompetensi namun belum dilantik pada jabatannya.

Pegawai Negeri Sipil yang belum diangkat menyesuaikan dengan subyek dari Tunjangan Kinerja sebesar 85% (delapan puluh lima persen) dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatan yang akan didudukinya saja dan tidak termasuk didalamnya adalah pegawai yang telah lulus uji kompetensi jabatan fungsional namun belum dilantik pada jabatannya. Adapun pasal tersebut diusulkan untuk diubah menjadi ”Calon pegawai negeri sipil formasi jabatan fungsional yang telah diangkat sebagai pegawai negeri sipil namun belum dilantik dalam jabatan fungsionalnya, diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 85% (delapan puluh lima persen) dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatan yang akan didudukinya”.

Merujuk pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Pengelolaan Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan bahwa terdapat penyesuaian atas definisi dan

konsep dalam pengaturan pegawai yang melakukan tugas belajar. Pegawai yang dalam proses pengajuan peningkatan pendidikan formal melalui 2 istilah, yakni izin belajar dan tugas belajar. Dalam peraturan diatas, dilakukan perubahan istilah yaitu tugas belajar dibiayai adalah tugas belajar yang dibiayai oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan atau pembiayaan lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sedangkan tugas belajar yang dibiayai secara mandiri oleh PNS yang menjalankan tugas belajar, intinya adalah dari siapa pembiayaan diberikan.

Berbeda dengan pegawai fungsional, yang pada saat melaksanakan tugas belajar, maka diberhentikan dari jabatan fungsionalnya, sedangkan pejabat pelaksana tidak. Sehingga untuk menyesuaikan kelas jabatannya, pelaksana yang akan mengikuti tugas belajar dibiayai dan tidak melakukan tugas sebagaimana tugas dan fungsi jabatan semulanya, sehingga mempertimbangkan adanya pelaksana yang memiliki tunjangan kinerja melebihi kelas 7, sedangkan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional pada saat tugas belajar ada pada kelas jabatan 7, maka bagi pelaksana tunjangan kinerjanya disesuaikan dengan kelas jabatan pada kualifikasi pendidikan yang dimiliki saat mengajukan tugas belajar dibiayai.

Terkait komponen tunjangan kinerja merujuk pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, bahwa Kinerja terdiri dari Hasil Kerja dan perilaku kerja sehingga komponen kinerja yang semula bagian terpisah antara nilai SKP Pegawai dengan penilaian perilaku, digabung menjadi satu yakni komponen kinerja. Sedangkan komponen perilaku selanjutnya akan merujuk pada disiplin presensi pegawai.

Definisi dan konsep berbeda terkait istilah pejabat struktural yang menjadi pejabat manajerial dan untuk pejabat fungsional dan pelaksana yang dirubah menjadi pejabat nonmanajerial sesuai dengan UU 20/2023. Sehingga pasal tersebut diusulkan untuk dirubah menjadi "Pejabat manajerial yang tidak mengisi Kinerja Organisasi, tidak mendapatkan komponen kinerja.

Merujuk pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, bahwa Kinerja terdiri dari Hasil Kerja dan Perilaku Kerja sehingga komponen kinerja yang semula bagian terpisah antara nilai SKP Pegawai dengan penilaian perilaku, digabung menjadi 1 yakni komponen kinerja. Sehingga diusulkan untuk disesuaikan menjadi "Komponen Disiplin Presensi diberikan paling tinggi 20% (dua puluh persen)".

Terkait komponen kinerja organisasi konsepnya berbeda terutama penjelasan level unit organisasi yang merujuk pada Permen KP Nomor 35 Tahun 2023, yaitu

1. level I, seluruh jabatan pimpinan tinggi madya yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada level 0 (Menteri);
2. level II, seluruh jabatan pimpinan tinggi pratama lingkup pusat dan kepala UPT yang bertanggung jawab pada pimpinan unit organisasi eselon I; atau
3. level III, Kepala UPT yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada pimpinan unit organisasi eselon II.

Definisi dan konsep pada nilai kinerja organisasi berbeda terkait klasifikasi nilai/predikat kinerja organisasi yang semula pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 35 Tahun 2023, yaitu

1. 40% (empat puluh persen) untuk predikat kinerja istimewa dan baik;
2. 38% (tiga puluh delapan persen) untuk predikat kinerja cukup;
3. 36% (tiga puluh enam persen) untuk predikat kinerja kurang; dan
4. 34% (tiga puluh empat persen) untuk predikat kinerja sangat kurang.

Definisi dan konsep berbeda terkait istilah pejabat struktural yang menjadi pejabat manajerial dan untuk pejabat fungsional dan pelaksana yang dirubah menjadi pejabat nonmanajerial sesuai dengan UU 20/2023, sehingga pasal tersebut diusulkan untuk dirubah menjadi Pejabat manajerial yang tidak mengisi Kinerja Organisasi, tidak mendapatkan komponen kinerja.

Terkait capaian SKP dan komponen nilai kinerja berbeda dengan istilah penilaian yang ada pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, sehingga disarankan untuk dilakukan perubahan.

Definisi dan konsep berbeda terkait istilah pejabat struktural yang menjadi pejabat manajerial dan untuk pejabat fungsional dan pelaksana yang dirubah menjadi pejabat nonmanajerial sesuai dengan UU 20 Tahun 2023.

Penambahan tunjangan kinerja yang dimaksud pada pasal 15 ini dinilai tidak efektif dikarenakan pegawai yang memperoleh tambahan merupakan pegawai yang justru mendapatkan pemotongan dari komponen penghitung tunjangan kinerjanya. Adapun pegawai yang tidak mendapatkan potongan dan tunjangan kinerjanya sesuai kelas jabatannya, justru tidak dapat memperoleh keuntungan tersebut. Tunjangan Kinerja tambahan ini semestinya dapat menjadi reward/bentuk apresiasi unit kerja kepada pegawai yang telah berkinerja luar biasa dan bukan kepada pegawai yang mendapatkan sanksi berupa penotongan tunjangan kinerja. Sehingga berdasarkan hasil pertimbangan diatas, Pasal ini dinilai tidak dapat dilaksanakan secara efektif dan tidak tepat sasaran.

Penyesuaian mekanisme pengurangan tunjangan kinerja pada tugas belajar perlu diperjelas komponen pembatas dan disesuaikan dengan ruang lingkup yang dilakukan pemotongan, diusulkan untuk diubah menjadi pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan d paling banyak 100% (seratus persen) dari komponen disiplin presensi. Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan c paling banyak 100% (seratus persen) dari komponen Tunjangan Kinerja Dinamis.

Merujuk pada Pasal 11 ayat (2) pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS menyatakan bahwa " pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja" perlu dilakukan penyesuaian terhadap pegawai yang tidak masuk kerja atau tidak berada di tempat tugas tanpa keterangan dalam jangka waktu 1 bulan tidak diberikan tunjangan kinerja. Pegawai tugas belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b yang telah habis masa tugas belajarnya dan/atau masa perpanjangan tugas belajarnya tetapi belum menyelesaikan studinya tanpa alasan yang sah dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) dari komponen Disiplin presensi untuk setiap 1 (satu) Hari sampai dengan dibuktikan dengan surat keterangan lulus tidak dapat berjalan dengan efektif sehingga disarankan mekanisme menyesuaikan dengan Peraturan Presiden Nomor 113 Tahun 2017 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan KKP.

Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin diperlukan penyesuaian mekanisme pengurangan tunjangan kinerja dengan memperjelas komponen pembatas dan disesuaikan dengan ruang lingkup dilakukan pemotongan. Khusus untuk hukuman disiplin berat disarankan menyesuaikan dengan Pasal 8 ayat (4) pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS terdapat penyesuaian jenis hukuman pada Jenis Hukuman Disiplin berat.

Berdasarkan hasil evaluasi bahwa dalam proses pembayaran tunjangan kinerja dimungkinkan untuk dilakukan penertiban pembayaran tunjangan kinerja maksimal pada tanggal 10 (sepuluh) pada awal bulan. Maka dokumen yang dilampirkan akan dilakukan penyesuaian penyampaiannya. Sehingga diusulkan untuk disesuaikan menjadi "Pembayaran Tunjangan Kinerja rutin/bulanan dibayarkan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan.."

Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 menyatakan bahwa Kinerja terdiri dari Hasil Kerja dan Perilaku Kerja sehingga komponen kinerja yang semula bagian terpisah antara nilai SKP Pegawai dengan penilaian perilaku, digabung menjadi satu yakni komponen kinerja. Selanjutnya pada pasal 10 ayat (5) huruf a diusulkan untuk dicabut, maka dokumen penilaian komponen Perilaku Kerja dihapus/tidak dilampirkan.

Penyampaian penetapan unit kerja yang memenuhi kriteria capaian unit kerja harus menyesuaikan pertimbangan akan dihapusnya Pasal 15 terkait penambahan tunjangan kinerja dinilai tidak dapat dilaksanakan secara efektif dan tidak sesuai dengan tujuan yakni pemberian reward kepada pegawai yang berprestasi/ berkinerja luar biasa sehingga penambahan pasal tambahan tunjangan kinerja dikarenakan tercapainya nilai kinerja organisasi diusulkan untuk dihapus.

Berdasarkan hasil evaluasi bahwa dalam proses pembayaran tunjangan kinerja dimungkinkan untuk dilakukan penertiban pembayaran tunjangan kinerja maksimal pada tanggal 10 (sepuluh) pada awal bulan. Maka dokumen yang dilampirkan akan dilakukan penyesuaian penyampaiannya. Sehingga diusulkan untuk disesuaikan menjadi berdasarkan SPP-LS Tunjangan Kinerja, PPSPM menerbitkan SPM-LS dan disampaikan ke KPPN mitra kerja paling lambat tanggal 8 (delapan) pada bulan berjalan untuk pembayaran Tunjangan Kinerja periode bulan sebelumnya dengan melampirkan rekapitulasi pembayaran Tunjangan Kinerja dengan menggunakan daftar nominatif Tunjangan Kinerja form B dan surat setoran pajak penghasilan Pasal 21.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, didapatkan hasil analisis dan evaluasi sebagai berikut:

1. dalam konsiderans menimbang perlu adanya penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan terbaru yang berlaku saat ini. Selain itu dalam beberapa peraturan yang menjadi konsiderans mengingat terdapat beberapa peraturan yang perlu penyesuaian dengan peraturan mengingat terdapat beberapa ketentuan yang telah dicabut dan sudah tidak relevan, seperti
 - a. Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan yang telah dicabut dengan Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2023 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan; dan
 - b. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 23/PERMEN-KP/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan yang telah dicabut dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 5 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan.
2. adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama, terutama dengan penambahan adanya wakil menteri yang menyebabkan harus adanya penyesuaian dalam Peraturan Menteri baru dan Peraturan Menteri Nomor 5 tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja KKP;
3. terdapat beberapa pengaturan baru terkait dengan pemberian tunjangan kinerja bagi pejabat fungsional, pejabat manajerial, pejabat yang sedang melaksanakan tugas belajar yang dibiayai;
4. merujuk pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, bahwa Kinerja terdiri dari Hasil Kerja dan perilaku kerja sehingga komponen tunjangan kinerja yang semula bagian terpisah antara nilai SKP Pegawai dengan penilaian perilaku, digabung menjadi satu yakni komponen kinerja

- sedangkan komponen perilaku selanjutnya akan merujuk pada disiplin presensi pegawai;
5. penambahan tunjangan kinerja dinilai tidak efektif dikarenakan pegawai yang memperoleh tambahan merupakan pegawai yang justru mendapatkan pemotongan dari komponen penghitung tunjangan kinerjanya; dan
 6. menyesuaikan dengan mekanisme dengan Peraturan Presiden Nomor 113 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan KKP.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi terhadap permasalahan tersebut di atas, dapat direkomendasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, terdapat beberapa ketentuan yang tidak sesuai dengan pertimbangan sudah tidak dapat terimplementasi dengan baik. Adanya beberapa disharmoni pengaturan terkait defenisi atau konsep (adanya perbedaan defenisi ataupun konsep diantara peraturan) dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sehingga Peraturan Menteri ini direkomendasikan untuk dilakukan **perubahan** untuk disusun kembali sesuai dengan peraturan perundang-undangan baru, agar dapat terimplementasi dengan baik.
2. Menghapus dan mengubah beberapa penjelasan pada pasal-pasal yang mengatur peraturan Menteri ini dengan penjelasan lebih rinci sebagaimana matriks terlampir.

LAMPIRAN MATRIKS ANALISIS DAN EVALUASI

PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN NOMOR 13 TAHUN 2022 TENTANG

PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2022 TENTANG PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN					
2.	Menimbang : a. bahwa untuk penyesuaian perkembangan dan kebutuhan organisasi di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan serta ketentuan sistem kinerja pegawai, perlu mengganti Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 10/PERMEN-KP/2020 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan dan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 14/PERMEN-KP/2020 tentang Tata Cara Pembayaran Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Aspek relevansi dengan situasi saat ini	Pengaturan dalam peraturan masih dapat dilaksanakan secara efektif.	Menyesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang baru agar dapat terimplementasi sehingga Diubah menjadi: "bahwa untuk penyesuaian perkembangan dan kebutuhan organisasi di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan serta ketentuan sistem kinerja pegawai, perlu mengganti Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;"	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
3.	b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;					Tetap
4.	Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;					Tetap
5.	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);					Tetap
6.	3. Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 111);	Disharmoni Pengaturan	Definisi dan Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundangan atau lebih	telah dicabut dengan Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2023 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan	Ubah konsideran tersebut sudah tidak relevan.

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
				terhadap objek yang sama		
7.	4. Peraturan Presiden Nomor 131 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 275);					Tetap
8.	5. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 23/PERMEN-KP/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1227);	Disharmoni Pengaturan	Definisi dan Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	telah dicabut dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 5 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan	Ubah konsideran tersebut sudah tidak relevan.
9.	MEMUTUSKAN:					
10.	Menetapkan : PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN TENTANG PELAKSANAAN PEMERIAN TUNJANGAN KINERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
11.						
12.	Bagian Kesatu Pengertian					
13.	Pasal 1					
14.	Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:					
15.	1. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang besarannya didasarkan pada capaian kinerja, perilaku kerja, dan kelas jabatan					Tetap
16.	2. Tunjangan Kinerja Statis adalah Tunjangan Kinerja yang diberikan kepada pegawai di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang besarannya tidak terpengaruh oleh Tunjangan Kinerja dinamis.					Tetap
17.	3. Tunjangan Kinerja Dinamis adalah Tunjangan Kinerja yang diberikan kepada pegawai di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang ditentukan berdasarkan kinerja pegawai.					Tetap
18.	4. Pegawai di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang selanjutnya disebut Pegawai adalah aparatur sipil negara dan pejabat pimpinan tinggi madya nonpegawai negeri sipil yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara					Tetap

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	penuh di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.					
19.	5. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan Pegawai yang melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.					Tetap
20.	6. Hari adalah hari kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan yang mengatur mengenai hari dan Jam Kerja di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.					Tetap
21.	7. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman Disiplin.					Tetap
22.	8. Kinerja Organisasi adalah hasil kerja yang didapatkan di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan					Tetap
23.	9. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan Perilaku Kerja					Tetap
24.	10. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan struktural, jabatan fungsional, dan pelaksana dalam satuan organisasi yang digunakan					Tetap

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	sebagai dasar pemberian besaran Tunjangan Kinerja.					
25.	11. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang harus dicapai oleh Pegawai setiap tahun.					Tetap
26.	12. Kementerian Kelautan dan Perikanan yang selanjutnya disebut Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan.					Tetap
27.	13. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan.					
28.		Disharmoni Pengaturan	Definisi dan Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Perlu untuk menambahkan Wakil Menteri Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.02/2015 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas lainnya bagi Wakil Menteri bahwa Kepada Wakil Menteri diberikan hak keuangan salah satunya adalah hak tunjangan kinerja. Sehingga dengan ditetapkannya Wakil Menteri Kelautan dan Perikanan Pada Tahun 2024 perlu dilakukan penambahan	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					definisi baru sesuai dengan kondisi Wakil Menteri adalah wakil menteri yang membantu Menteri dalam memimpin pelaksanaan tugas Kementerian.	
29.	14. Unit Kerja adalah Biro/Pusat di lingkungan Sekretariat Jenderal, Sekretariat dan Direktorat di lingkungan Direktorat Jenderal, Sekretariat dan Inspektorat di lingkungan Inspektorat Jenderal, Sekretariat dan Pusat di lingkungan Badan, serta Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian.	Disharmoni pengaturan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Merujuk kepada peraturan mengenai mekanisme kerja, pada Permen PANRB 7 Tahun 2022 "Unit Organisasi adalah bagian dari struktur organisasi yang dapat dipimpin oleh pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, pejabat pengawas, atau pejabat fungsional yang diangkat untuk memimpin suatu unit kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan"	Ubah
30.	15. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya adalah sekretaris jenderal, direktur jenderal, inspektur jenderal, kepala badan, staf ahli, dan staf khusus di lingkungan Kementerian.					Tetap
31.	16. Pejabat Pembuat Komitmen yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang melaksanakan kewenangan pengguna anggaran/kuasa pengguna anggaran untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan	Disharmoni Pengaturan	Definisi dan Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di	Definisi berbeda dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 bahwa "Pejabat Pembuat Komitmen yang selanjutnya disingkat PPK	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	yang dapat mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran pendapatan dan belanja negara.			antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	adalah pejabat yang diberi kewenangan oleh Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan yang dapat mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran pendapatan dan belanja negara.	
32.	17. Bendahara Pengeluaran adalah orang yang ditunjuk untuk menerima, menyimpan, membayarkan, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan uang untuk keperluan belanja negara dalam pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja negara pada kantor/satuan kerja Kementerian.					Tetap
33.	18. Pejabat Penanda Tangan Surat Perintah Membayar yang selanjutnya disingkat PPSPM adalah pejabat yang diberi kewenangan oleh pengguna anggaran/kuasa pengguna anggaran untuk melakukan pengujian atas permintaan pembayaran dan menerbitkan perintah pembayaran.					Tetap
34.	19. Petugas Pengelolaan Administrasi Belanja Pegawai yang selanjutnya disingkat PPABP adalah pembantu kuasa pengguna anggaran yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mengelola pelaksanaan belanja Pegawai.	Disharmoni Pengaturan	Definisi dan Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan	Definisi berbeda dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 bahwa "Petugas Pengelola Administrasi Belanja Pegawai yang selanjutnya disingkat PPABP adalah pembantu Kuasa	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
				perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Pengguna Anggaran yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan administrasi belanja pegawai."	
35.	20. Surat Permintaan Pembayaran Langsung yang selanjutnya disingkat SPP-LS adalah dokumen yang diterbitkan oleh PPK dalam rangka pembayaran tagihan kepada penerima hak/Bendahara Pengeluaran.					Tetap
36.	21. Surat Perintah Membayar Langsung yang selanjutnya disingkat SPM-LS adalah dokumen yang diterbitkan oleh PPSPM untuk mencairkan dana yang bersumber dari daftar isian pelaksanaan anggaran dalam rangka pembayaran tagihan kepada penerima hak/Bendahara Pengeluaran.					Tetap
37.	22. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara yang selanjutnya disingkat KPPN adalah instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang memperoleh kuasa dari Bendahara Umum Negara untuk melaksanakan sebagian fungsi Kuasa Bendahara Umum Negara.	Disharmoni Pengaturan	Definisi dan Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Definisi berbeda dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 bahwa "Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara yang selanjutnya disingkat KPPN adalah instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					Direktorat Jenderal Perbendaharaan.”	
38.						
39.	Pasal 2					Tetap
40.	(1) Pegawai selain diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, juga diberikan Tunjangan Kinerja.					
41.	(2) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selain diberikan kepada Pegawai, juga diberikan kepada Menteri selama masih aktif menjalankan tugas jabatannya	Disharmoni Pengaturan	Definisi dan Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Disarankan diubah menyesuaikan dengan Perpres 131 Tahun 2017 "Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selain diberikan kepada Pegawai, juga diberikan kepada Menteri dan Wakil Menteri selama masih aktif menjalankan tugas jabatannya."	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
42.	(3) Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 150% (seratus lima puluh persen) dari Tunjangan Kinerja yang tertinggi bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di lingkungan Kementerian.	Disharmoni Pengaturan	Definisi dan Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	<p>sesuai dengan Perpres 131 tahun 2017 namun diperlukan penambahan wakil menteri dan sesuai dengan PMK Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.02/2015 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas lainnya bagi Wakil Menteri bahwa Kepada Wakil Menteri diberikan hak keuangan salah satunya adalah hak tunjangan kinerja.</p> <p>Adapun usulan bunyi Pasal penambahan yaitu</p> <p>"Wakil Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 135% (seratus tiga puluh lima persen) dari Tunjangan Kinerja yang tertinggi bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di lingkungan Kementerian."</p>	Ubah
43.	(4) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), juga diberikan kepada staf khusus Menteri					Tetap
44.	(5) Pemberian Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diberikan paling tinggi	Disharmoni peraturan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep	Definisi dan konsep berbeda terkait istilah pejabat struktural yang menjadi pejabat manajerial dan untuk pejabat fungsional	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	setara dengan Kelas Jabatan struktural eselon I.b atau Jabatan Pimpinan Tinggi Madya.			diantara 2 peraturan perundang-undangan atau lebih yang sama	dan pelaksana yang dirubah menjadi pejabat nonmanajerial sesuai dengan UU 20/2023 Sehingga pasal tersebut diusulkan untuk dirubah menjadi "Pejabat manajerial yang tidak mengisi Kinerja Organisasi, tidak mendapatkan komponen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a"	
45.	(6) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (4) diberikan setiap bulan.					Tetap
46.	Pasal 3					
47.	(1) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diberikan sesuai dengan Kelas Jabatan yang telah ditetapkan oleh Menteri					Tetap
48.	(2) Menteri menetapkan Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan persetujuan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
49.	(3) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan					
50.	Pasal 4					Tetap
51.	(1) Calon Pegawai negeri sipil diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 80% (delapan puluh persen) dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatan yang akan didudukinya					
52.	(2) Tunjangan Kinerja bagi calon Pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan terhitung mulai tanggal ditetapkan surat pernyataan melaksanakan tugas oleh pejabat yang berwenang					
53.	Pasal 5					
54.	Pegawai negeri sipil yang belum diangkat sesuai formasinya dalam jabatan fungsional, diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 85% (delapan puluh lima persen) dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatan yang akan didudukinya	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak menimbulkan ambiguitas/multitafsir	<ol style="list-style-type: none"> memaknai "Pegawai negeri sipil" dalam Permen KP ini sangat luas; maksud rumusan "Peraturan Menteri ini berlaku untuk:" belum jelas, apakah semua pihak yang termasuk pegawai negeri sipil yang belum diangkat sesuai formasinya dalam jabatan fungsional, yaitu calon pegawai negeri sipil, termasuk pegawai yang telah lulus uji kompetensi namun 	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					<p>belum dilantik pada jabatannya.</p> <p>3. menyesuaikan dengan subyek dari Tunjangan Kinerja sebesar 85% (delapan puluh lima persen) dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatan yang akan didudukinya saja dan tidak termasuk didalamnya adalah pegawai yang telah lulus uji kompetensi jabatan fungsional namun belum dilantik pada jabatannya.</p> <p>Adapun pasal tersebut diusulkan untuk dirubah menjadi "Calon pegawai negeri sipil formasi jabatan fungsional yang telah diangkat sebagai pegawai negeri sipil namun belum dilantik dalam jabatan fungsionalnya, diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 85% (delapan puluh lima persen) dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatan yang akan didudukinya"</p>	
55.	Pasal 6					
56.	Pejabat fungsional guru/dosen yang belum mempunyai sertifikat profesi diberikan Tunjangan					Tetap

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	Kinerja sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam kelas jabatannya					
57.	Pasal 7					
58.	Pegawai yang menduduki jabatan fungsional dan mendapatkan tunjangan profesi, Tunjangan Kinerja diberikan dengan ketentuan:					Tetap
59.	a. jika tunjangan profesi pada jenjangnya lebih kecil dari Tunjangan Kinerja pada nilai dan kelas jabatannya, Tunjangan Kinerja dibayarkan sebesar selisih antara Tunjangan Kinerja pada nilai dan kelas jabatannya dengan tunjangan profesi pada jenjangnya; atau					Tetap
60.	b. jika tunjangan profesi pada jenjangnya lebih besar dari Tunjangan Kinerja pada nilai dan kelas jabatannya, tidak diberikan Tunjangan Kinerja.					Tetap
61.	Pasal 8					
62.	(1) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), tidak diberikan kepada:					Tetap
63.	a. Pegawai yang tidak mempunyai jabatan tertentu;					
64.	b. Pegawai yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
65.	c. Pegawai yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai Pegawai;					
66.	d. Pegawai yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan					
67.	e. Pegawai pada Badan Layanan Umum yang telah mendapatkan remunerasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.					
68.	(2) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan sejak adanya keputusan dari pejabat yang berwenang.					
69.	Pasal 9					
70.	(1) Pejabat struktural yang melaksanakan tugas belajar dan diberhentikan dari jabatannya menerima Tunjangan Kinerja dalam jabatan pelaksana pada Kelas Jabatan 7 (tujuh) setiap bulan sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar	Disharmoni Pengaturan	Definisi dan Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Merujuk pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Pengelolaan Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan bahwa terdapat penyesuaian atas definisi dan konsep dalam pengaturan pegawai yang melakukan tugas belajar. Pegawai yang dalam proses pengajuan peningkatan	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					<p>pendidikan formal melalui 2 istilah, yakni Izin Belajar dan Tugas Belajar. Dalam peraturan diatas, dilakukan perubahan istilah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas Belajar Dibiayai adalah Tugas Belajar yang dibiayai oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan atau pembiayaan lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. 2. Tugas Belajar yang dibiayai secara mandiri oleh PNS yang menjalankan Tugas Belajar. 	
71.	(2) Pejabat fungsional yang melaksanakan tugas belajar dan diberhentikan dari jabatan fungsionalnya, menerima Tunjangan Kinerja dalam jabatan pelaksana pada Kelas Jabatan:	Disharmoni Pengaturan	Definisi dan Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Merujuk pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Pengelolaan Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan bahwa terdapat penyesuaian atas definisi dan konsep dalam pengaturan pegawai yang melakukan tugas belajar. Pegawai yang dalam proses pengajuan peningkatan	
72.	a. 7 (tujuh) untuk kategori keahlian;					
73.	b. 6 (enam) untuk kategori keterampilan jenjang mahir dan penyelia; dan					
74.	c. 5 (lima) untuk kategori keterampilan jenjang pemula dan terampil					
75.	setiap bulan sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					<p>pendidikan formal melalui 2 istilah, yakni Izin Belajar dan Tugas Belajar. Dalam peraturan diatas, dilakukan perubahan istilah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas Belajar Dibiayai adalah Tugas Belajar yang dibiayai oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan atau pembiayaan lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. 2. Tugas Belajar yang dibiayai secara mandiri oleh PNS yang menjalankan Tugas Belajar. 	
76.	(3) Pelaksana yang melaksanakan tugas belajar menerima Tunjangan Kinerja di Kelas Jabatan semula setiap bulan sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar	Disharmoni Pengaturan	Definisi dan Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Merujuk pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Pengelolaan Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan bahwa terdapat penyesuaian atas definisi dan konsep dalam pengaturan pegawai yang melakukan tugas belajar. Pegawai yang dalam proses pengajuan peningkatan	

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					<p>pendidikan formal melalui 2 istilah, yakni Izin Belajar dan Tugas Belajar. Dalam peraturan diatas, dilakukan perubahan istilah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas Belajar Dibiayai adalah Tugas Belajar yang dibiayai oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan atau pembiayaan lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. <p>Tugas Belajar yang dibiayai secara mandiri oleh PNS yang menjalankan Tugas Belajar.</p>	
77.	Disharmoni Pengaturan	Definisi dan Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama		<p>Sebagai informasi, berbeda dengan pegawai JF, yang pada saat melaksanakan tugas belajar, maka diberhentikan dari jabatan fungsionalnya, sedangkan pejabat pelaksana tidak. Sehingga untuk menyesuaikan kelas jabatannya, pelaksana yang akan mengikuti tugas belajar dibiayai dan tidak melakukan tugas sebagaimana tugas dan fungsi jabatan semulanya,</p>	

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					sehingga mempertimbangkan adanya pelaksana yang memiliki tunjangan kinerja melebihi kelas 7, sedangkan JPT dan JF pada saat tubel ada pada kelas jabatan 7, maka bagi pelaksana tunjangan kinerjanya disesuaikan dengan kelas jabatan pada kualifikasi pendidikan yang dimiliki saat mengajukan tugas belajar dibiayai.	
78.	BAB II KOMPONEN TUNJANGAN KINERJA					
79.	Pasal 10					
80.	(1) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dihitung berdasarkan komponen:					Tetap
81.	a. Tunjangan Kinerja Statis; dan					
82.	b. Tunjangan Kinerja Dinamis.					
83.	(2) Komponen Tunjangan Kinerja Statis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan bobot paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari besaran Tunjangan Kinerja dalam kelas jabatannya					Tetap

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
84.	(3) Komponen Tunjangan Kinerja Dinamis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan bobot paling tinggi 60% (enam puluh persen) dari besaran Tunjangan Kinerja dalam kelas jabatannya yang terdiri atas:	Disharmoni pengaturan	konsep	Adanya perbedaan konsep diantara peraturan perundangan atau lebih yang sama 2	Merujuk pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, bahwa Kinerja terdiri dari Hasil Kerja dan perilaku kerja sehingga komponen kinerja yang semula bagian terpisah antara nilai SKP Pegawai dengan penilaian perilaku, digabung menjadi 1 yakni komponen kinerja. Sedangkan poin b. Komponen perilaku selanjutnya akan merujuk pada disiplin presensi pegawai. Diusulkan untuk dirubah menjadi	Ubah
85.	a. komponen kinerja diberikan bobot paling tinggi 40% (empat puluh persen); dan					
86.	b. komponen perilaku diberikan bobot paling tinggi 20% (dua puluh persen)				"Komponen Tunjangan Kinerja Dinamis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan bobot paling tinggi 60% (enam puluh persen) dari besaran Tunjangan Kinerja dalam kelas jabatannya yang terdiri atas: a. komponen kinerja diberikan bobot paling tinggi 40% (empat puluh persen); dan b. komponen disiplin presensi diberikan bobot paling tinggi 20% (dua puluh persen)	

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
87.	(4) Komponen kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dibedakan:					Ubah
88.	a. Kinerja Organisasi untuk pejabat struktural; dan	Disharmoni peraturan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep diantara 2 peraturan perundang-undangan atau lebih yang sama	Definisi dan konsep berbeda terkait istilah pejabat struktural yang menjadi pejabat manajerial dan untuk pejabat fungsional dan pelaksana yang dirubah menjadi pejabat nonmanajerial sesuai dengan UU 20/2023 Sehingga pasal tersebut diusulkan untuk dirubah menjadi "Pejabat manajerial yang tidak mengisi Kinerja Organisasi, tidak mendapatkan komponen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a"	
89.	b. Kinerja Pegawai untuk pejabat fungsional dan pelaksana					
90.	(5) Komponen perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b terdiri atas:	Disharmoni pengaturan	konsep	Adanya perbedaan konsep diantara 2 peraturan perundang-undangan	Merujuk pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, bahwa Kinerja terdiri dari Hasil Kerja dan Perilaku Kerja sehingga komponen kinerja yang semula bagian terpisah antara nilai SKP Pegawai dengan penilaian perilaku, digabung	Ubah
91.	a. penilaian Perilaku Kerja paling tinggi 8% (delapan persen); dan					
92.	b. Disiplin presensi paling tinggi 12% (dua belas persen)					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
				atau lebih yang sama	menjadi 1 yakni komponen kinerja. Sehingga pada pasal 10 ayat (5) huruf a dihapus. Diusulkan untuk disesuaikan menjadi "Komponen Disiplin Presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b diberikan paling tinggi 20% (dua puluh persen)"	
93.	Pasal 11					
94.	(1) Komponen Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) huruf a dihitung setiap 3 (tiga) bulan dan menjadi dasar pembayaran Tunjangan Kinerja 3 (tiga) bulan berikutnya					Tetap
95.	(2) Komponen Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dihitung berdasarkan nilai Kinerja Organisasi pada:	Disharmoni peraturan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep diantara 2 peraturan perundang-undangan atau lebih yang sama	Definisi dan konsep berbeda terkait penjelasan level unit organisasi merujuk pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 35 Tahun 2023. a. level I, seluruh jabatan pimpinan tinggi madya yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada level 0 (Menteri); b. level II, seluruh jabatan pimpinan tinggi pratama lingkup pusat dan kepala UPT yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada level 1; atau c. level 3, Kepala UPT yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada level 2	Ubah
96.	a. level 1, seluruh jabatan pimpinan tinggi madya yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada level 0 (Menteri);					
97.	b. level 2, seluruh jabatan pimpinan tinggi pratama lingkup pusat dan kepala UPT yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada level 1; atau					
98.	c. level 3, Kepala UPT yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada level 2					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					yang bertanggung jawab pada pimpinan unit organisasi eselon I; atau c. level III, Kepala UPT yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada pimpinan unit organisasi eselon II.	
99.	(3) Nilai Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan bobot:	Disharmoni peraturan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep diantara 2 peraturan perundang-undangan atau lebih yang sama	Definisi dan konsep berbeda terkait klasifikasi nilai/predikat kinerja organisasi yang semula pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 35 Tahun 2023. Nilai Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan bobot:	
100.	a. 40 % (empat puluh persen) untuk nilai lebih dari atau sama dengan 100 (seratus);				a. 40% (empat puluh persen) untuk predikat kinerja istimewa dan baik;	Ubah
101.	b. 38% (tiga puluh delapan persen) untuk nilai 86 (delapan puluh enam) sampai dengan kurang dari 100 (seratus);				b. 38% (tiga puluh delapan persen) untuk predikat kinerja cukup;	Ubah
102.	c. 36% (tiga puluh enam persen) untuk nilai 70 (tujuh puluh) sampai dengan kurang dari 86 (delapan puluh enam);				c. 36% (tiga puluh enam persen) untuk predikat kinerja kurang; dan	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
103.	d. 34% (tiga puluh empat persen) untuk nilai 50 (lima puluh) sampai dengan kurang dari 70 (tujuh puluh); atau				d. 34% (tiga puluh empat persen) untuk predikat kinerja sangat kurang.	Ubah
104.	e. 32% (tiga puluh dua persen) untuk nilai 1 (satu) sampai dengan kurang dari 50 (lima puluh)					Cabut
105.	(4) Pejabat struktural yang tidak mengisi Kinerja Organisasi, tidak mendapatkan komponen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a	Disharmoni peraturan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep diantara 2 peraturan perundang-undangan atau lebih yang sama	Definisi dan konsep berbeda terkait istilah pejabat struktural yang menjadi pejabat manajerial dan untuk pejabat fungsional dan pelaksana yang dirubah menjadi pejabat nonmanajerial sesuai dengan UU 20/2023 Sehingga pasal tersebut diusulkan untuk dirubah menjadi "Pejabat manajerial yang tidak mengisi Kinerja Organisasi, tidak mendapatkan komponen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a"	Ubah
106.	Pasal 12					
107.	(1) Komponen Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) huruf b dihitung setiap 3 (tiga) bulan dan menjadi dasar pembayaran Tunjangan Kinerja 3 (tiga) bulan berikutnya					Tetap

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
108.	(2) Komponen Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan capaian SKP	Disharmoni peraturan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep diantara 2 peraturan perundang-undangan atau lebih yang sama	Definisi dan konsep berbeda terkait capaian SKP berbeda dengan istilah penilaian yang ada pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022. Diusulkan untuk disesuaikan menjadi "Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan hasil evaluasi kinerja pegawai"	Ubah
109.	(3) Komponen Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan bobot:				Diusulkan untuk disesuaikan menjadi "Hasil evaluasi Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan bobot:"	Ubah
110.	a. 40% (empat puluh persen) untuk nilai 90 (sembilan puluh) sampai dengan lebih dari 100 (seratus);				a. 40% (empat puluh persen) untuk predikat kinerja Sangat Baik dan Baik;	
111.	b. 38% (tiga puluh delapan persen) untuk nilai 70 (tujuh puluh) sampai dengan kurang dari 90 (sembilan puluh);				b. 38% (tiga puluh delapan persen) untuk predikat kinerja Butuh Perbaikan;	
112.	c. 36% (tiga puluh enam persen) untuk nilai 50 (tujuh puluh) sampai dengan kurang dari 70 (tujuh puluh); atau				c. 36% (tiga puluh enam persen) untuk predikat kinerja Kurang; dan	
113.	d. 34% (tiga puluh empat persen) untuk nilai kurang dari 50 (lima puluh)				d. 34% (tiga puluh empat persen) untuk predikat kinerja Sangat kurang.	

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
114.	(4) Pegawai yang tidak mengisi SKP, tidak mendapatkan komponen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a	Kejelasan Rumusan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep diantara 2 peraturan perundang-undangan atau lebih yang sama	Definisi dan konsep berbeda terkait istilah pejabat struktural yang menjadi pejabat manajerial dan untuk pejabat fungsional dan pelaksana yang dirubah menjadi pejabat nonmanajerial sesuai dengan UU 20/2023.	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a."	
115.	Pasal 13					
116.	(1) Komponen penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (5) huruf a dihitung setiap semester				Merujuk pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, bahwa Kinerja terdiri dari Hasil Kerja dan Perilaku Kerja sehingga komponen kinerja yang semula bagian terpisah antara nilai SKP Pegawai dengan penilaian perilaku, digabung menjadi 1 yakni komponen kinerja. Sehingga pada pasal 13 dihapus sesuai dengan ketentuan Pasal 10.	Cabut
117.	(2) Komponen penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibedakan:					
118.	a. pejabat struktural berdasarkan penilaian 360° (tiga ratus enam puluh derajat) dengan bobot:					
119.	1. 60% (enam puluh persen) untuk penilaian oleh atasan langsung					
120.	2. 15% (lima belas persen) untuk penilaian oleh rekan; dan					
121.	3. 25% (dua puluh lima persen) untuk penilaian oleh bawahan					
122.	b. pejabat fungsional dan pelaksana dilakukan penilaian oleh atasan langsung					
123.	(3) Komponen penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	kriteria:					
124.	a. baik, dengan nilai 90 (sembilan puluh) \leq x \leq 120 (seratus dua puluh) mendapat bobot 8% (delapan persen);					
125.	b. cukup, dengan nilai 70 (tujuh puluh) \leq x < nilai 90 (sembilan puluh) mendapat bobot 7% (tujuh persen); dan					
126.	c. kurang, dengan nilai kurang dari 70 (tujuh puluh) mendapat bobot 6% (enam persen).					
127.	Pasal 14					
128.	(1) Komponen Disiplin presensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (5) huruf b dihitung setiap bulan					Tetap
129.	(2) Komponen Disiplin presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan persentase jumlah menit kerja dalam 1 (satu) bulan dikurangi jumlah total ketidakhadiran dalam 1 (satu) bulan					
130.	<p style="text-align: center;">BAB III</p> <p style="text-align: center;">PENAMBAHAN TUNJANGAN KINERJA</p>					
131.	Pasal 15					Cabut
132.	(1) Pegawai diberikan penambahan Tunjangan Kinerja karena capaian Unit Kerja.	Penilaian efektivitas pelaksanaan peraturan	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat	Penambahan tunjangan kinerja yang dimaksud pada pasal 15 ini dinilai tidak efektif dikarenakan pegawai yang memperoleh	

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
		perundang-undangan		dilaksanakan secara efektif		
133.	(2) Penambahan Tunjangan Kinerja karena capaian Unit Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pegawai sebesar 1% (satu persen) untuk masing-masing capaian indikator kinerja apabila:				tambahan merupakan pegawai yang justru mendapatkan pemotongan dari komponen penghitung tunjangan kinerjanya. Adapun pegawai yang tidak mendapatkan potongan dan tunjangan kinerjanya sesuai kelas jabatannya, justru tidak dapat memperoleh keuntungan tersebut. Tunjangan Kinerja tambahan ini semestinya dapat menjadi reward/bentuk apresiasi unit kerja kepada pegawai yang telah berkinerja luar biasa dan bukan kepada pegawai yang mendapatkan sanksi berupa penontongan tunjangan kinerja.	
134.	a. batas tertinggi persentase temuan laporan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan dengan kriteria sangat baik sebesar 0% (nol persen) dari realisasi anggaran tahun sebelumnya;				Sehingga berdasarkan hasil pertimbangan diatas, Pasal ini dinilai tidak dapat dilaksanakan secara efektif dan tidak tepat sasaran.	
135.	b. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan kriteria sangat baik dengan nilai sama dengan atau lebih dari 35 (tiga puluh lima);					
136.	c. Penilaian Mandiri Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan dengan kriteria sangat baik dengan nilai sama dengan atau lebih dari 90 (sembilan puluh);					
137.	d. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran dengan kriteria sangat baik dengan nilai sama dengan atau lebih dari 96 (sembilan puluh enam);					
138.	e. Zona Integritas dengan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani; atau					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
139.	f. Indeks Profesionalitas ASN dengan kriteria tinggi dengan nilai sama dengan atau lebih dari 81 (delapan puluh satu).					
140.	(3) Penambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku jika nilai komponen kinerja kurang dari 40% (empat puluh persen).					
141.	(4) Penambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi seluruh Pegawai pada Unit Kerja eselon I yang bersangkutan kecuali ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e dan huruf f hanya berlaku bagi Pegawai pada Unit Kerja tersebut.					
142.	(5) Penambahan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperhitungkan pada tahun anggaran berikutnya sesuai dengan Kelas Jabatan.					
143.	(6) Penambahan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diberikan pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni.					
144.	Pasal 16					
145.	Pejabat struktural atau pejabat fungsional yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian, diberikan penambahan Tunjangan Kinerja dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pelaksana tugas dan pelaksana harian di lingkungan Kementerian.	Kejelasan Rumusan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep diantara 2 peraturan perundang-undangan	Definisi dan konsep berbeda terkait istilah pejabat struktural yang menjadi pejabat manajerial dan untuk pejabat fungsional dan pelaksana yang diubah menjadi pejabat nonmanajerial sesuai dengan UU 20/2023	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
				atau lebih yang sama		
146.	BAB IV PENGURANGAN TUNJANGAN KINERJA					
147.	Pasal 17					
148.	(1) Pegawai dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja karena:					Ubah
149.	a. Disiplin presensi:					
150.	1. tidak masuk kerja atau tidak berada di tempat tugas selama 7,5 (tujuh koma lima) jam dalam sehari bagi Unit Kerja yang Hari kerjanya 5 (lima) Hari atau 6,5 (enam koma lima) jam bagi Unit Kerja yang Hari kerjanya 6 (enam) Hari;	Disharmoni peraturan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep diantara 2 peraturan perundang-undangan atau lebih yang sama	Merujuk pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan bahwa terdapat penyesuaian atas istilah unit kerja menjadi unit organisasi. "Unit Organisasi adalah bagian dari struktur organisasi yang dapat dipimpin oleh pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, pejabat pengawas, atau pejabat fungsional yang diangkat untuk memimpin suatu unit kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan"	

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
151.	2. terlambat masuk kerja;					
152.	3. pulang sebelum waktunya tanpa keterangan; dan					
153.	4. tidak melakukan presensi elektronik atau presensi secara manual bagi Pegawai yang tidak dijangkau oleh fasilitas.					
154.	b. tugas belajar yang telah habis masa tugas belajarnya dan/atau masa perpanjangan tugas belajarnya namun belum menyelesaikan studinya tanpa alasan yang sah dan belum mendapatkan rekomendasi secara tertulis dari pimpinan Unit Kerja;	Disharmoni Pengaturan	Definisi dan Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Merujuk pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Pengelolaan Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan bahwa terdapat penyesuaian atas definisi dan konsep dalam pengaturan pegawai yang melakukan tugas belajar. Pegawai yang dalam proses pengajuan peningkatan pendidikan formal melalui 2 istilah, yakni Izin Belajar dan Tugas Belajar. Dalam peraturan diatas, dilakukan perubahan istilah sebagai berikut: 1. Tugas Belajar Dibayai adalah Tugas Belajar yang dibiayai oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan atau	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					<p>pembiayaan lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>2. Tugas Belajar yang dibiayai secara mandiri oleh PNS yang menjalankan Tugas Belajar.</p>	
155.	c. mengikuti pendidikan dan pelatihan atau short course lebih dari 6 (enam) bulan secara berturut-turut;					
156.	d. melaksanakan cuti besar, cuti melahirkan/persalinan keempat dan seterusnya, dan cuti sakit; dan/atau					
157.	e. dijatuhi hukuman Disiplin yang tidak terkait dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a.					
158.	(2) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diperhitungkan secara kumulatif terhadap Tunjangan Kinerja yang diterima dalam kelas jabatannya.					Tetap
159.	(3) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sampai dengan huruf d paling banyak 100% (seratus persen) dari komponen Tunjangan Kinerja Dinamis.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Konsisten antar ketentuan	Penyesuaian mekanisme pengurangan tunjangan kinerja perlu diperjelas komponen pembatas dan disesuaikan dengan ruang lingkup yang dilakukan pemotongan.	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
		Efektivitas dan pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Aspek relevansi dengan situasi saat ini	Pengaturan dalam peraturan masih relevan untuk diberlakukan secara efisien	Diusulkan untuk dirubah menjadi (3) "Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan d paling banyak 100% (seratus persen) dari komponen disiplin presensi" (4) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan c paling banyak 100% (seratus persen) dari komponen Tunjangan Kinerja Dinamis.	
160.	(5) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e paling banyak 100% (seratus persen) dari komponen Tunjangan Kinerja Statis.					Tetap
161.	Pasal 18					
162.	(1) Pegawai yang tidak masuk kerja atau tidak berada di tempat tugas selama 7,5 (tujuh koma lima) jam dalam sehari bagi Unit Kerja yang Hari kerjanya 5 (lima) Hari atau 6,5 (enam koma lima) jam bagi Unit Kerja yang Hari kerjanya 6 (enam) Hari sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a angka 1 tanpa	Disharmoni peraturan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep diantara 2 peraturan	Merujuk pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan bahwa	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	keterangan, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 4,5% (empat koma lima persen) untuk setiap 1 (satu) Hari dari besaran bobot penilaian komponen Disiplin presensi.			perundang-undangan atau lebih yang sama	terdapat penyesuaian atas istilah unit kerja menjadi unit organisasi. "Unit Organisasi adalah bagian dari struktur organisasi yang dapat dipimpin oleh pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, pejabat pengawas, atau pejabat fungsional yang diangkat untuk memimpin suatu unit kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan"	
163.	(2) Pegawai yang tidak masuk kerja atau tidak berada di tempat tugas tanpa alasan/keterangan dalam jangka waktu selama lebih dari 1 (satu) bulan tidak diberikan Tunjangan Kinerja.	Disharmoni Pengaturan	kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	Merujuk pada Pasal 11 ayat (2) pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS menyatakan bahwa "pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja"	Ubah
164.	Pasal 19					
165.	(1) Pegawai yang terlambat masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a angka 2, dikenakan pengurangan					Tetap

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	Tunjangan Kinerja sebesar 0,01% (nol koma nol satu persen) untuk setiap 1 (satu) menit dari besaran bobot penilaian komponen Disiplin presensi.					
166.	(2) Pegawai yang terlambat masuk kerja tidak dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), apabila Pegawai yang bersangkutan mengganti waktu keterlambatan dengan pulang lebih lambat sesuai dengan jumlah waktu keterlambatan					
167.	(3) Jumlah waktu keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lama 30 (tiga puluh) menit.					
168.	Pasal 20					
169.	Pegawai yang pulang sebelum waktunya tanpa keterangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a angka 3, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0,01% (nol koma nol satu persen) untuk setiap 1 (satu) menit dari besaran bobot penilaian komponen Disiplin presensi.					Tetap
170.	Pasal 21					
171.	(1) Pegawai yang tidak melakukan presensi elektronik atau presensi secara manual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a angka 4 pada jam datang atau jam pulang, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) dari besaran bobot penilaian Disiplin presensi.					Tetap
172.	(2) Pegawai yang tidak melakukan presensi elektronik atau presensi secara manual					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a angka 4 pada jam datang dan jam pulang, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 4% (empat persen) dari besaran bobot penilaian Disiplin presensi.					
173.	Pasal 22					
174.	Pegawai tugas belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b yang telah habis masa tugas belajarnya dan/atau masa perpanjangan tugas belajarnya tetapi belum menyelesaikan studinya tanpa alasan yang sah dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) dari komponen Disiplin presensi untuk setiap 1 (satu) Hari sampai dengan dibuktikan dengan surat keterangan lulus	Penilaian efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat dilaksanakan secara efektif	Menyesuaikan mekanisme dengan Perpres 113 Tahun 2017	Ubah
175.	Pasal 23					
176.	Pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan atau short course lebih dari 6 (enam) bulan secara berturut-turut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf c, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0,35% (nol koma tiga puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) Hari dari besaran bobot penilaian komponen Disiplin presensi					Tetap
177.	Pasal 24					
178.	(1) Pegawai yang melaksanakan cuti besar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf d, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) Hari dari besaran komponen Disiplin presensi					Tetap

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
179.	(2) Pegawai yang melaksanakan cuti melahirkan/persalinan keempat dan seterusnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf d, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) Hari tidak masuk kerja dari besaran komponen Disiplin presensi					
180.	(3) Pegawai yang melaksanakan cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf d, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 1,75% (satu koma tujuh puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) Hari tidak masuk kerja dari besaran komponen Disiplin presensi, dengan ketentuan sebagai berikut:					
181.	a. sakit 1 (satu) Hari atau 2 (dua) Hari, dibuktikan dengan surat keterangan yang bersangkutan diketahui oleh atasan langsung atau surat keterangan dokter; atau					
182.	b. sakit selama 3 (tiga) Hari sampai dengan 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan dibuktikan dengan surat keterangan dokter.					
183.	(4) Pegawai yang tidak dapat membuktikan surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 4% (empat persen) dari komponen Disiplin presensi untuk setiap 1 (satu) Hari					
184.	Pasal 25					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
185.	(1) Pegawai yang dijatuhi hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf e terdiri atas:					Tetap
186.	a. hukuman Disiplin ringan;					
187.	b. hukuman Disiplin sedang; atau					
188.	c. hukuman Disiplin berat.					
189.	(2) Pegawai yang dijatuhi hukuman Disiplin ringan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 10% (sepuluh persen):	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Konsisten antar ketentuan	Penyesuaian mekanisme pengurangan tunjangan kinerja perlu diperjelas komponen pembatas dan disesuaikan dengan ruang lingkup yang dilakukan pemotongan. Oleh sebab itu, Ayat (2) diusulkan untuk diubah menjadi "(2) Pegawai yang dijatuhi hukuman Disiplin ringan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 10% (sepuluh persen) dari komponen Tunjangan Kinerja Statis: a. selama 1 (satu) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa teguran lisan; b. selama 2 (dua) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa teguran tertulis; atau	Ubah
190.	a. selama 1 (satu) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa teguran lisan;					
191.	b. selama 2 (dua) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa teguran tertulis; atau					
192.	c. selama 3 (tiga) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					c. selama 3 (tiga) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis"	
193.	(3) Pegawai yang dijatuhi hukuman Disiplin sedang sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar sebesar 25% (dua puluh lima persen) setiap bulan:	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Konsisten antar ketentuan	Penyesuaian mekanisme pengurangan tunjangan kinerja perlu diperjelas komponen pembatas dan disesuaikan dengan ruang lingkup yang dilakukan pemotongan. Oleh sebab itu, Ayat (3) diusulkan untuk dirubah menjadi "(3) Pegawai yang dijatuhi hukuman Disiplin sedang sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar sebesar 25% (dua puluh lima persen) setiap bulan dari komponen Tunjangan Kinerja Statis:	Ubah
194.	a. selama 6 (enam) bulan untuk penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;					
195.	b. selama 9 (sembilan) bulan untuk penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; atau					
196.	c. selama 12 (dua belas) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.				a. selama 6 (enam) bulan untuk penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; b. selama 9 (sembilan) bulan untuk penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; atau	

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					c. c. selama 12 (dua belas) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.”	
197.	(4) Pegawai yang dijatuhi hukuman Disiplin berat sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf c, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Konsisten antar ketentuan	Penyesuaian mekanisme pengurangan tunjangan kinerja perlu diperjelas komponen pembatas dan disesuaikan dengan ruang lingkup yang dilakukan pemotongan.	Ubah
198.	a. sebesar 50% (lima puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa penurunan pangkat jabatan setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;	Disharmoni peraturan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep diantara 2 peraturan perundang-undangan atau lebih yang sama	Merujuk pada Pasal 8 ayat (4) pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS terdapat penyesuaian jenis hukuman pada Jenis Hukuman Disiplin berat. Oleh sebab itu, Ayat (4) diusulkan untuk diubah menjadi	
199.	b. sebesar 60% (enam puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; atau				(4) Pegawai yang dijatuhi hukuman Disiplin berat sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf c, dikenakan	

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
200.	c. sebesar 70% (tujuh puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatan.				<p>pengurangan Tunjangan Kinerja dari komponen Tunjangan Kinerja Statis dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <p>a. sebesar 50% (lima puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa penurunan pangkat jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;</p> <p>b. sebesar 60% (enam puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;</p> <p>c. sebesar 70% (tujuh puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatan.</p>	Tetap
201.	(5) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) berlaku sejak ditetapkan keputusan penjatuhan hukuman Disiplin.					Tetap
202.	Pasal 26					
203.	(1) Pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara karena menjadi tersangka dan dilakukan penahanan oleh pihak yang					Tetap

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	berwajib, tidak diberikan Tunjangan Kinerja terhitung sejak ditetapkannya keputusan pemberhentian sementara.					
204.	(2) Apabila berdasarkan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan tidak bersalah, Tunjangan Kinerja Pegawai dimaksud diberikan kembali pada bulan berikutnya.					
205.	BAB V TATA CARA PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA					
206.	Bagian Kesatu					
207.	Umum					
208.	Pasal 27					
209.	(1) Pembayaran Tunjangan Kinerja terdiri atas:					Tetap
210.	a. Tunjangan Kinerja rutin/bulanan; dan					
211.	b. Tunjangan Kinerja rapel.					
212.	(2) Tunjangan Kinerja rutin/bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan Tunjangan Kinerja yang dibayarkan setiap bulan dan/atau kebijakan bulan lainnya yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan					
213.	(3) Tunjangan Kinerja rapel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan Tunjangan Kinerja yang dibayarkan karena adanya perubahan Kelas Jabatan dan/atau					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	perubahan Tunjangan Kinerja Kementerian					
214.	Pasal 28					
215.	Pembayaran Tunjangan Kinerja rutin/bulanan dibayarkan paling lambat tanggal 15 (lima belas) setiap bulan.	Penilaian efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat dilaksanakan secara efektif	<p>Berdasarkan hasil evaluasi bahwa dalam proses pembayaran tunjangan kinerja dimungkinkan untuk dilakukan penertiban pembayaran tunjangan kinerja maksimal pada tanggal 10 (sepuluh) pada awal bulan. Maka dokumen yang dilampirkan akan dilakukan penyesuaian penyampaianya. Sehingga diusulkan untuk disesuaikan sebagai berikut.</p> <p>“(1) Pembayaran Tunjangan Kinerja rutin/bulanan dibayarkan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan..”</p>	Ubah
216.	Pasal 29					
217.	(1) Pimpinan Unit Kerja setiap awal bulan menyusun pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai.	Disharmoni peraturan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep diantara 2 peraturan	Merujuk pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan bahwa	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
				perundang-undangan atau lebih yang sama	terdapat penyesuaian atas istilah unit kerja menjadi unit organisasi. "Unit Organisasi adalah bagian dari struktur organisasi yang dapat dipimpin oleh pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, pejabat pengawas, atau pejabat fungsional yang diangkat untuk memimpin suatu unit kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan"	
218.	(2) Penyusunan pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan dokumen pendukung berupa:					Tetap
219.	a. penilaian komponen Kinerja Organisasi level 1, level 2, atau level 3 pada aplikasi kinerjaku setiap 3 (tiga) bulan sebelumnya					Tetap
220.	b. penilaian komponen Kinerja Pegawai berupa capaian SKP per triwulan;					Ubah
221.	c. penilaian komponen Perilaku Kerja berupa	Disharmoni pengaturan	konsep	Adanya perbedaan konsep diantara peraturan perundang-undangan	Merujuk pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, bahwa Kinerja terdiri dari Hasil Kerja dan Perilaku Kerja sehingga komponen kinerja yang semula bagian terpisah antara nilai SKP Pegawai dengan penilaian perilaku, digabung menjadi 1 yakni komponen	Cabut
222.	1. penilaian 360° (tiga ratus enam puluh derajat); atau					
223.	2. penilaian oleh atasan					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
				atau lebih yang sama	kinerja. Selanjutnya pada pasal 10 ayat (5) huruf a diusulkan untuk dicabut, maka dokumen penilaian komponen Perilaku Kerja dihapus/ tidak dilampirkan.	
224.	d. penilaian komponen Disiplin presensi berupa:					Ubah
225.	1. dokumen presensi;					
226.	2. surat perintah/surat tugas/disposisi/undangan;					
227.	3. surat keputusan tugas belajar yang masih berlaku;					
228.	4. surat keputusan penjatuhan hukuman Disiplin; dan/atau					
229.	5. surat cuti tahunan/cuti besar/cuti sakit/cuti melahirkan/cuti karena alasan penting/cuti di luar tanggungan negara					
230.	e. keputusan pimpinan Unit Kerja eselon I tentang pemangku jabatan, nomenklatur jabatan, dan Kelas Jabatan;					
231.	f. keputusan pengangkatan calon Pegawai negeri sipil, Pegawai negeri sipil, atau Pegawai pemerintah dengan perjanjian					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	kerja pada posisi per tanggal 1 (satu) bulan berkenaan; dan					
232.	g. surat keputusan tentang penunjukan pejabat struktural atau fungsional sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian	Disharmoni peraturan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep diantara 2 peraturan perundang-undangan atau lebih yang sama	Definisi dan konsep berbeda terkait istilah pejabat struktural yang menjadi pejabat manajerial dan untuk pejabat fungsional dan pelaksana yang dirubah menjadi pejabat nonmanajerial sesuai dengan UU 20/2023 Sehingga pasal tersebut diusulkan untuk dirubah menjadi "Pejabat manajerial yang tidak mengisi Kinerja Organisasi, tidak mendapatkan komponen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a"	
233.	(3) Penyusunan pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada PPABP paling lambat tanggal 5 (lima) pada awal bulan berjalan untuk pembayaran Tunjangan Kinerja periode bulan sebelumnya.					Tetap
234.	(4) Ketentuan mengenai bentuk dan format pembayaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.					Tetap

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
235.	Pasal 30					
236.	(1) PPABP menghitung besaran Tunjangan Kinerja Pegawai rutin/bulanan dengan membuat daftar:					Tetap
237.	a. nominatif Tunjangan Kinerja;					
238.	b. rekapitulasi Tunjangan Kinerja; dan					
239.	c. pembayaran selisih Tunjangan Kinerja untuk tunjangan profesi Pegawai.					
240.	(2) PPABP dalam membuat daftar nominatif Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibantu oleh Pegawai ketatausahaan masing-masing Unit Kerja.					
241.	(3) Daftar nominatif Tunjangan Kinerja, daftar rekapitulasi Tunjangan Kinerja, dan daftar pembayaran selisih Tunjangan Kinerja untuk tunjangan profesi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada PPK melalui staf pengelola keuangan paling lambat tanggal 8 (delapan) pada bulan berjalan untuk pembayaran Tunjangan Kinerja periode bulan sebelumnya.					Tetap
242.	(4) Ketentuan mengenai bentuk dan format daftar nominatif Tunjangan Kinerja, daftar rekapitulasi Tunjangan Kinerja, dan daftar rekapitulasi pembayaran selisih Tunjangan Kinerja untuk tunjangan profesi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II Form A, Form B, dan Form C yang merupakan bagian tidak					Tetap

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.					
243.	Pasal 31					
244.	(1) Penyampaian penetapan Unit Kerja yang memenuhi kriteria sebagaimana Pasal 15 ayat (2) dilakukan oleh Biro Perencanaan setiap bulan Januari.	Penilaian efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat dilaksanakan secara efektif	Menyesuaikan pertimbangan akan dihapusnya Pasal 15 terkait penambahan tunjangan kinerja dinilai tidak dapat dilaksanakan secara efektif dan tidak sesuai dengan tujuan yakni pemberian reward kepada pegawai yang berprestasi/berkinerja luar biasa sehingga penambahan pasal tambahan tunjangan kinerja dikarenakan tercapainya nilai kinerja organisasi diusulkan untuk dihapus	Cabut
245.	(2) Biro Perencanaan dalam penyampaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan memperhatikan hasil penilaian yang dilakukan Unit Kerja penanggung jawab indikator kinerja dimaksud.					
246.	Pasal 32					
247.	(1) Berdasarkan penyampaian penetapan hasil penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1), pimpinan Unit Kerja menyampaikan kepada PPABP paling lambat tanggal 5 Februari.	Penilaian efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat dilaksanakan secara efektif	Menyesuaikan pertimbangan akan dihapusnya Pasal 15 dan merujuk pada pasal 31 bahwa terkait penambahan tunjangan kinerja dinilai tidak dapat dilaksanakan secara efektif dan tidak sesuai dengan tujuan yakni pemberian reward kepada pegawai yang berprestasi/berkinerja luar biasa sehingga penambahan pasal tambahan	Cabut
248.	(2) PPABP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghitung besaran Tunjangan Kinerja tambahan Pegawai dengan membuat daftar:					
249.	a. nominatif Tunjangan Kinerja;					
250.	b. rekapitulasi Tunjangan Kinerja; dan					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
251.	c. pembayaran selisih Tunjangan Kinerja untuk tunjangan profesi Pegawai.				tunjangan kinerja dikarenakan tercapainya nilai kinerja organisasi diusulkan untuk dihapus	
252.	(3) PPABP dalam membuat daftar nominatif Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibantu oleh Pegawai ketatausahaan masing-masing Unit Kerja.					
253.	(4) Daftar nominatif Tunjangan Kinerja, daftar rekapitulasi Tunjangan Kinerja, dan daftar pembayaran selisih Tunjangan Kinerja untuk tunjangan profesi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada PPK melalui staf pengelola keuangan paling lambat tanggal 8 (delapan) pada bulan berjalan untuk pembayaran tambahan Tunjangan Kinerja periode bulan sebelumnya.					
254.	(5) Ketentuan mengenai bentuk dan format daftar nominatif Tunjangan Kinerja, daftar rekapitulasi Tunjangan Kinerja, dan daftar pembayaran selisih Tunjangan Kinerja untuk tunjangan profesi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran II Form A, Form B, dan Form C yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.					
255.	Pasal 33					
256.	Pembayaran Tunjangan Kinerja tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 dibayarkan bersamaan dengan pembayaran Tunjangan Kinerja rutin/bulanan	Penilaian efektivitas pelaksanaan peraturan	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat	Menyesuaikan pertimbangan akan dihapusnya Pasal 15 dan merujuk pada pasal 31 bahwa terkait penambahan tunjangan kinerja dinilai tidak dapat dilaksanakan secara efektif dan	Cabut

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
		perundang-undangan		dilaksanakan secara efektif	tidak sesuai dengan tujuan yakni pemberian reward kepada pegawai yang berprestasi/berkinerja luar biasa sehingga penambahan pasal tambahan tunjangan kinerja dikarenakan tercapainya nilai kinerja organisasi diusulkan untuk dihapus	
257.	Pasal 34					
258.	(1) PPK berdasarkan daftar nominatif Tunjangan Kinerja, daftar rekapitulasi Tunjangan Kinerja, dan pembayaran selisih Tunjangan Kinerja untuk tunjangan profesi Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (3) dan Pasal 32 ayat (4) mengajukan SPP-LS Tunjangan Kinerja kepada PPSPM.					Tetap
259.	(2) Berdasarkan SPP-LS Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPSPM menerbitkan SPM-LS dan disampaikan ke KPPN mitra kerja paling lambat tanggal 13 (tiga belas) pada bulan berjalan untuk pembayaran Tunjangan Kinerja periode bulan sebelumnya dengan melampirkan:	Penilaian efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat dilaksanakan secara efektif	Berdasarkan hasil evaluasi bahwa dalam proses pembayaran tunjangan kinerja dimungkinkan untuk dilakukan penertiban pembayaran tunjangan kinerja maksimal pada tanggal 10 (sepuluh) pada awal bulan. Maka dokumen yang dilampirkan akan dilakukan penyesuaian penyampaiannya. Sehingga diusulkan untuk disesuaikan sebagai berikut.	Ubah
260.	a. rekapitulasi pembayaran Tunjangan Kinerja dengan menggunakan daftar nominatif Tunjangan Kinerja form B; dan					Tetap
261.	b. surat setoran pajak penghasilan Pasal 21.					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					<p>”(2) Berdasarkan SPP-LS Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPSPM menerbitkan SPM-LS dan disampaikan ke KPPN mitra kerja paling lambat tanggal 8 (delapan) pada bulan berjalan untuk pembayaran Tunjangan Kinerja periode bulan sebelumnya dengan melampirkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. rekapitulasi pembayaran Tunjangan Kinerja dengan menggunakan daftar nominatif Tunjangan Kinerja form B; dan b. surat setoran pajak penghasilan Pasal 21.” 	
262.	Pasal 35					
263.	(1) Pembayaran Tunjangan Kinerja rapel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf b dibuat dalam daftar pembayaran tersendiri dengan lampiran surat keputusan/peraturan sebagai dasar pembayaran					Tetap
264.	(2) Dalam hal terjadi keterlambatan pembayaran Tunjangan Kinerja rapel sebagaimana dimaksud pada ayat (1), SPM-LS dapat diajukan ke KPPN untuk beberapa bulan sekaligus					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
265.	Pasal 36					
266.	Pembayaran Tunjangan Kinerja di bulan Desember mengikuti ketentuan mengenai pedoman pelaksanaan pendapatan dan belanja negara pada akhir tahun anggaran					Tetap
267.	Pasal 37					
268.	(1) Pembayaran Tunjangan Kinerja dilakukan dengan mekanisme pembayaran langsung ke rekening Pegawai penerima Tunjangan Kinerja.					Tetap
269.	(2) Dalam hal pembayaran Tunjangan Kinerja dengan mekanisme pembayaran langsung ke rekening penerima Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dilakukan, Tunjangan Kinerja dibayarkan melalui rekening Bendahara Pengeluaran setelah mendapat persetujuan dari Kepala KPPN					
270.	(3) Bendahara Pengeluaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) membayarkan Tunjangan Kinerja kepada Pegawai penerima Tunjangan Kinerja dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) Hari sejak diterimanya Tunjangan Kinerja di rekening Bendahara Pengeluaran					
271.	Bagian Kedua					
272.	Pengembalian Kelebihan					
273.	Pasal 38					
274.	(1) Pengembalian kelebihan Tunjangan Kinerja dilakukan dalam hal terdapat:					Tetap

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
275.	a. kesalahan dalam penghitungan Tunjangan Kinerja; dan					
276.	b. perubahan Tunjangan Kinerja					
277.	(2) Pengembalian kelebihan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan setelah perbaikan dalam perhitungan Tunjangan Kinerja					
278.	(3) Pengembalian kelebihan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sejak berlakunya peraturan yang mengatur besaran pembayaran Tunjangan Kinerja					
279.	(4) Pengembalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:					
280.	a. pemotongan Tunjangan Kinerja bulan berikutnya; atau					
281.	b. disetorkan ke Kas Negara					
282.	Bagian Ketiga					
283.	Pembayaran Kekurangan					
284.	Pasal 39					
285.	(1) Pembayaran kekurangan Tunjangan Kinerja dilakukan dalam hal terdapat:					Tetap
286.	a. kesalahan dalam penghitungan Tunjangan Kinerja; dan					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
287.	b. perubahan besaran pembayaran Tunjangan Kinerja Kementerian.					
288.	(2) Pembayaran kekurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan setelah perbaikan dalam perhitungan Tunjangan Kinerja					
289.	(3) Pembayaran kekurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan sejak berlakunya peraturan yang mengatur besaran pembayaran Tunjangan Kinerja					
290.	(4) Pembayaran kekurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pembayaran Tunjangan Kinerja bulan berikutnya					
291.	(5) Pembayaran kekurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan:					
292.	a. pada tahun berjalan sepanjang alokasi anggaran belanja Pegawai tersedia; atau					Tetap
293.	b. pada tahun anggaran berikutnya dengan cara rapel					Tetap
294.	(6) Pembayaran kekurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan dengan SPM-LS tersendiri dengan melampirkan rekapitulasi daftar nominatif kekurangan pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai dimaksud					Tetap

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
295.	(7) Ketentuan mengenai bentuk dan format daftar rekapitulasi kekurangan pembayaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Form D yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.					Tetap
296.	Bagian Keempat					
297.	Penambahan					
298.	Pasal 40					
299.	(1) Penambahan Tunjangan Kinerja Pegawai dilakukan karena perubahan Kelas Jabatan bagi:					Ubah
300.	a. pelaksana yang mengalami kenaikan Kelas Jabatan;					
301.	b. pelaksana yang diangkat menjadi pejabat fungsional;					
302.	c. pelaksana atau pejabat fungsional yang diangkat menjadi pejabat struktural; atau	Disharmoni peraturan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep diantara 2 peraturan perundang-undangan atau lebih yang sama	Definisi dan konsep berbeda terkait istilah pejabat struktural yang menjadi pejabat manajerial dan untuk pejabat fungsional dan pelaksana yang dirubah menjadi pejabat nonmanajerial sesuai dengan UU 20/2023 Sehingga pasal tersebut diusulkan untuk dirubah menjadi "Pejabat manajerial	

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					yang tidak mengisi Kinerja Organisasi, tidak mendapatkan komponen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a”	
303.	d. pejabat fungsional yang mengalami kenaikan Kelas Jabatan					
304.	(2) Pembayaran penambahan Tunjangan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan pada bulan berikutnya setelah berlakunya keputusan yang menetapkan perubahan dimaksud.					
305.	(3) Pembayaran penambahan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan:					
306.	a. pada tahun berjalan sepanjang alokasi anggaran belanja Pegawai tersedia; atau					
307.	b. pada tahun anggaran berikutnya dengan cara rapel.					
308.	Pasal 41					
309.	Penambahan Tunjangan Kinerja dikarenakan ditunjuk sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian dilaksanakan pada bulan berikutnya setelah berlakunya keputusan yang menetapkan sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian					Tetap
310.	Bagian Kelima					
311.	Pengurangan					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi	
312.	Pasal 42						
313.	(1) Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai dilakukan karena:					Ubah	
314.	a. perubahan Kelas Jabatan bagi:						
315.	b. pelaksana yang mengalami penurunan Kelas Jabatan;						
316.	c. pejabat fungsional yang menjadi pelaksana;						
317.	d. pejabat struktural yang menjadi pelaksana atau pejabat fungsional; atau	Disharmoni peraturan	Definisi dan konsep	Adanya perbedaan definisi atau konsep diantara 2 peraturan perundang-undangan atau lebih yang sama	Definisi dan konsep berbeda terkait istilah pejabat struktural yang menjadi pejabat manajerial dan untuk pejabat fungsional dan pelaksana yang dirubah menjadi pejabat nonmanajerial sesuai dengan UU 20/2023 Sehingga pasal tersebut diusulkan untuk dirubah menjadi "Pejabat manajerial yang tidak mengisi Kinerja Organisasi, tidak mendapatkan komponen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a"		
318.	e. pejabat fungsional yang mengalami penurunan kelas jabatan						

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
319.	f. Disiplin presensi; atau					
320.	g. dijatuhi hukuman Disiplin yang tidak terkait dengan Disiplin presensi.					
321.	(2) Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berakibat pengembalian kelebihan Tunjangan Kinerja dilaksanakan sejak berlakunya keputusan yang menetapkan perubahan dimaksud.					
322.	(3) Pengembalian kelebihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui:					
323.	a. pemotongan Tunjangan Kinerja bulan berikutnya; atau					
324.	b. disetorkan ke Kas Negara					
325.	(4) Disiplin presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dihitung terhadap Tunjangan Kinerja bulan berkenaan					
326.	(5) Dijatuhi hukuman Disiplin yang tidak terkait dengan Disiplin presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan mulai tanggal keputusan penjatuhan hukuman Disiplin berlaku dan diperhitungkan mulai bulan berikutnya.					
327.	BAB VI KETENTUAN PERALIHAN					
328.	Pasal 43					

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
329.	Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:					Tetap
330.	a. Pegawai yang sedang proses dan/atau sedang menjalani hukuman Disiplin, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting, dan cuti besar; dan					
331.	b. Pegawai yang sedang menjalani tugas belajar, pendidikan dan pelatihan atau short course,					
332.	Tunjangan Kinerja dibayarkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 10/PERMEN-KP/2020 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 452).				Diusulkan dirubah menjadi "Tunjangan Kinerja dibayarkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 644)."	Ubah
333.	BAB VII KETENTUAN PENUTUP					
334.	Pasal 44					
335.	Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:					
336.	1. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 10/PERMEN-KP/2020 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 452); dan	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih	Diusulkan diubah menjadi "Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian	Ubah

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
				peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda.	Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 644) dinyatakan masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan ini.”	
337.	2. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 14/PERMEN-KP/2020 tentang Tata Cara Pembayaran Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 588),	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda.	Sudah dicabut dengan Peraturan Menteri ini	Cabut
338.	dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.					
339.	Pasal 45					
340.	Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan					Tetap

No	PERMEN-KP	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.					

Mengetahui
Kepala Biro Hukum.

