

**KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN**  
**SEKRETARIAT JENDERAL**

---

**MEMORANDUM**

Nomor: 2253/SJ.3/TU.210/XII/2024

Yth. : Kepala Biro Hukum  
Dari : Kepala Biro SDM Aparatur dan Organisasi  
Hal : Usulan Program Penyusunan Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan Tahun 2025  
Lampiran : 1 (satu) Berkas  
Tanggal : 24 Desember 2024

---

Menindaklanjuti Memorandum Kami Nomor 1961/SJ.3/HK.160/XI/2024 tanggal 11 November 2024 hal Usulan Program Penyusunan Peraturan Menteri Tahun 2025, bersama ini kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi mengusulkan rancangan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam Program Penyusunan Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan Tahun 2025;
2. Sesuai dengan ketentuan bahwa pengusulan program Penyusunan Peraturan di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan wajib mengusulkan Kajian Teknis/Naskah Akademis sebelum mengusulkan Rancangan Peraturan dimaksud, maka kami melampirkan Kajian Teknis/Naskah Akademis Rancangan Peraturan dimaksud sebagaimana terlampir untuk dapat diproses lebih lanjut.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.



**Ditandatangani  
Secara Elektronik**

**Riza Trianzah**

Tembusan  
Sekretaris Jenderal

**KAJIAN TEKNIS**  
**RANCANGAN PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN TENTANG**  
**PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DI LINGKUNGAN**  
**KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN**

**A. PENDAHULUAN**

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”, yang diawali pada Kementerian Keuangan, yang 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 (TK), 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 TK 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:

- a. Berbasis pada kinerja dan merit (*performance & merit based*);

- b. Seluruh level (pimpinan dan staf) dapat memahami kebijakan pemberian tunjangan berbasis kinerja dan memandang kebijakan tersebut sebagai hal yang adil, transparan, dan akuntabel;
- c. Pemberian tunjangan kinerja harus dapat memotivasi ASN untuk berkinerja tinggi dan menunjukkan kemampuan terbaik masing-masing dalam melaksanakan setiap tugas yang diemban; dan
- d. 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 dicurahkan (*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. 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. DASAR HUKUM**

Peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan hukum dalam penyusunan Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan adalah

- a. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916)
- c. Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2023 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 89)
- d. Peraturan Presiden Nomor 131 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 275)
- e. 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)

## **C. MATERI YANG AKAN DIATUR**

Rancangan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan memuat materi sebagai berikut:

### **1. Tunjangan Kinerja**

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang besarannya didasarkan pada capaian kinerja, perilaku kerja, dan kelas jabatan.

### **2. Pemberian Tunjangan Kinerja**

Tunjangan kinerja diberikan kepada:

- a. Menteri
- b. Wakil Menteri

- c. Staf Khusus Menteri
  - d. Pegawai ASN
  - e. Calon Pegawai ASN
3. Komponen Tunjangan Kinerja
- Komponen Tunjangan Kinerja terdiri dari
- a. Tunjangan Kinerja Statis dengan bobot 40% dari kelas jabatan tunjangan kinerja
  - b. Tunjangan Kinerja Dinamis (Kinerja dan Disiplin Presensi) dengan bobot 60% dari kelas jabatan tunjangan kinerja terdiri:
    - (1) Kinerja dengan bobot 48%; dan
    - (2) Disiplin Presensi dengan bobot 12%.
  - c. Aspek Disiplin Presensi dengan bobot 12% dari kelas jabatan tunjangan kinerja dapat dilakukan penyesuaian dengan metode jam kerja *Work Form Office* (Masuk Kantor secara offline) dan metode jam kerja *Work From Home* (Kerja dari Rumah atau Luar Kantor dengan optimal).
4. Tata Cara Pembayaran Tunjangan Kinerja
- a. Tunjangan Kinerja rutin/bulanan merupakan Tunjangan Kinerja yang dibayarkan setiap bulan dan/atau kebijakan bulan lainnya yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
  - b. Tunjangan Kinerja rapel merupakan Tunjangan Kinerja yang dibayarkan karena adanya perubahan Kelas Jabatan dan/atau perubahan Tunjangan Kinerja Kementerian
  - c. Pembayaran tunjangan kinerja akan menggunakan aplikasi tunjangan kinerja

#### **D. URGENSI**

Dalam rangka penerapan kebijakan pemberian tunjangan kinerja pegawai dengan berbasis pada kinerja pegawai, memiliki kelebihan, antara lain: (1) tunjangan kinerja yang diberikan kepada ASN didasarkan pada pencapaian sasaran kerja (kontribusi) individu pegawai; (2) berorientasi pada sasaran; dan (3) keadilan individu berbasis kinerja masing-masing relatif lebih dapat diwujudkan. Meskipun demikian, desain tersebut juga memiliki kelemahan yang perlu diantisipasi, seperti kecenderungan untuk melakukan sasaran yang mudah diukur dan kesulitan menentukan faktor yang menjadi ukuran serta ASN yang memiliki kinerja yang luar biasa (*outstanding*), sehingga perlu ada *guidance* yang

jelas dari KKP yang akan menerapkannya.

Praktek manajemen kompensasi setiap pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja pegawai yang disebut dengan Tunjangan Kinerja Pegawai haruslah secara nyata dikaitkan dengan kinerja pegawai dan kontrak kinerja, dalam hal ini adalah dengan menggunakan Standar Kinerja Individu secara tepat dan objektif.

Efektivitas pemberian tunjangan kinerja pegawai berbasis SKI sangat bergantung pada kejelasan dan terukurnya setiap unsur SKI, mulai dari kegiatan tugas pokok jabatan dan sasaran kerja dalam Renja yang akan dicapai selaras dengan visi dan misi serta strategi instansi masing-masing hingga penetapan target dan pembobotannya serta kemudian ditransformasikan ke nilai dari tunjangan, dapat dipertimbangkan beberapa hal yang dipertimbangkan untuk menyelaraskan dengan kebijakan dan implementasi dari kinerja pegawai, diperlukan penyesuaian sebagai berikut:

Sehingga dalam mencapai tujuan pemberian tunjangan kinerja yang efektif yang selaras dengan kebijakan yang berlaku. Salah komponen yang dilakukan perubahan yakni penyesuaian bobot komponen kinerja yang semula terbagi menjadi Nilai SKP dan Perilaku Kerja, disesuaikan menjadi 1 komponen yakni komponen kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penyesuaian ini dilakukan dengan mempertimbangkan kuadran penilaian kinerja pegawai yang terdiri dari dua sumbu penilaian (seperti sumbu x dan y) dimana nilai atau predikat kinerja seorang ASN terdiri menjadi dua yakni hasil kerja dan perilaku kerja. Selanjutnya nilai dari kedua sumbu tersebut menjadi predikat kinerja pegawai dengan 5 kategori yakni 1) Sangat Baik; 2) Baik; 3) Butuh Perbaikan; 4) Kurang; 5) Sangat Kurang. Kelima kategori predikat tersebut yang kemudian akan menjadi dasar pemberian tunjangan kinerja pegawai pada komponen kinerja pegawai pada aspek Tunjangan Kinerja Dinamis.

Penyesuaian aspek Tunjangan Kinerja Statis dari kategori penjatuhan hukuman disiplin dari PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS menjadi PP 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Selanjutnya, berkaitan dengan tata cara pembayaran tunjangan kinerja, dilakukan penyesuaian berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 20 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai pada

Kementerian Negara/Lembaga. Sehingga, perlu dilakukan penyesuaian dalam mekanisme dan tata cara pembayaran tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Selain hal tersebut di atas, dengan adanya Wakil Menteri Kelautan dan Perikanan, maka pengaturan Tunjangan Kinerja perlu ditambahkan dengan berpedoman pada peraturan yang berlaku, yaitu Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.02/2025 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Lainnya Bagi Wakil Menteri, yaitu hak tunjangan kinerja sebesar 135% (seratus tiga puluh lima persen) dari tunjangan kinerja pejabat struktural eselon I.a. dengan peringkat jabatan tertinggi.

Penyesuaian pelaksanaan pembayaran tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan diupayakan agar dapat dilaksanakan secara tepat, berlandaskan asas efektivitas dan efisiensi. Untuk mendukung hal tersebut, diusulkan penggunaan sistem informasi berupa aplikasi tunjangan kinerja dalam proses perhitungan tunjangan kinerja pegawai.

## **E. PENUTUP**

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, akan menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kelautan dan Perikanan dengan menyesuaikan kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya dengan penggunaan aplikasi tunjangan kinerja diharapkan tepat waktu dalam pembayarannya dan proposional sesuai dengan kinerja pegawai.