



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.644, 2022

KEMEN-KP. Pelaksanaan Pemberian Tunjangan
Kinerja. Pencabutan.

PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2022

TENTANG

PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA,

- 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;
- 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;

- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 111) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 5);
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);
5. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 48/PERMEN-KP/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1114);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN TENTANG PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang besarannya didasarkan pada capaian kinerja, perilaku kerja, dan kelas jabatan.
2. Tunjangan Kinerja Statis adalah Tunjangan Kinerja yang diberikan kepada pegawai di lingkungan Kementerian

Kelautan dan Perikanan yang besarnya tidak terpengaruh oleh Tunjangan Kinerja dinamis.

3. Tunjangan Kinerja Dinamis adalah Tunjangan Kinerja yang diberikan kepada pegawai di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang ditentukan berdasarkan kinerja pegawai.
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 penuh di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
5. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan Pegawai yang melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
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.
7. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman Disiplin.
8. Kinerja Organisasi adalah hasil kerja yang didapatkan di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
9. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan Perilaku Kerja.
10. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan struktural, jabatan fungsional, dan pelaksana dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran Tunjangan Kinerja.
11. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP

adalah rencana kinerja dan target yang harus dicapai oleh Pegawai setiap tahun.

12. Kementerian Kelautan dan Perikanan yang selanjutnya disebut Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan.
13. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan.
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.
15. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya adalah sekretaris jenderal, direktur jenderal, inspektur jenderal, kepala badan, staf ahli, dan staf khusus di lingkungan Kementerian.
16. Pejabat Pembuat Komitmen yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang melaksanakan kewenangan pengguna anggaran/kuasa pengguna anggaran untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan yang dapat mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran pendapatan dan belanja negara.
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.
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.
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.

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.
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.
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.

BAB II

TUNJANGAN KINERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 2

- (1) Pegawai selain diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, juga diberikan Tunjangan Kinerja.
- (2) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selain diberikan kepada Pegawai, juga diberikan kepada Menteri selama masih aktif menjalankan tugas jabatannya.
- (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.

- (4) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), juga diberikan kepada staf khusus Menteri.
- (5) Pemberian Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diberikan paling tinggi setara dengan Kelas Jabatan struktural eselon I.b atau Jabatan Pimpinan Tinggi Madya.
- (6) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (4) diberikan setiap bulan.

Pasal 3

- (1) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diberikan sesuai dengan Kelas Jabatan yang telah ditetapkan oleh Menteri.
- (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.
- (3) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 4

- (1) Calon Pegawai negeri sipil diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 80% (delapan puluh persen) dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatan yang akan didudukinya.
- (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.

Pasal 5

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.

Pasal 6

Pejabat fungsional guru/dosen yang belum mempunyai sertifikat profesi diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam kelas jabatannya.

Pasal 7

Pegawai yang menduduki jabatan fungsional dan mendapatkan tunjangan profesi, Tunjangan Kinerja diberikan dengan ketentuan:

- 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
- b. jika tunjangan profesi pada jenjangnya lebih besar dari Tunjangan Kinerja pada nilai dan kelas jabatannya, tidak diberikan Tunjangan Kinerja.

Pasal 8

- (1) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), tidak diberikan kepada:
 - a. Pegawai yang tidak mempunyai jabatan tertentu;
 - b. Pegawai yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
 - c. Pegawai yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai Pegawai;
 - d. Pegawai yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan
 - e. Pegawai pada Badan Layanan Umum yang telah mendapatkan remunerasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

tidak diberikan sejak adanya keputusan dari pejabat yang berwenang.

Pasal 9

- (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.
- (2) Pejabat fungsional yang melaksanakan tugas belajar dan diberhentikan dari jabatan fungsionalnya, menerima Tunjangan Kinerja dalam jabatan pelaksana pada Kelas Jabatan:
 - a. 7 (tujuh) untuk kategori keahlian;
 - b. 6 (enam) untuk kategori keterampilan jenjang mahir dan penyelia; dan
 - c. 5 (lima) untuk kategori keterampilan jenjang pemula dan terampil,setiap bulan sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar.
- (3) Pelaksana yang melaksanakan tugas belajar menerima Tunjangan Kinerja di Kelas Jabatan semula setiap bulan sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar.

Bagian Kedua

Komponen Tunjangan Kinerja

Pasal 10

- (1) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dihitung berdasarkan komponen:
 - a. Tunjangan Kinerja Statis; dan
 - b. Tunjangan Kinerja Dinamis.
- (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.
- (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:

- a. komponen kinerja diberikan bobot paling tinggi 40% (empat puluh persen); dan
 - b. komponen perilaku diberikan bobot paling tinggi 20% (dua puluh persen).
- (4) Komponen kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dibedakan:
- a. Kinerja Organisasi untuk pejabat struktural; dan
 - b. Kinerja Pegawai untuk pejabat fungsional dan pelaksana.
- (5) Komponen perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b terdiri atas:
- a. penilaian Perilaku Kerja paling tinggi 8% (delapan persen); dan
 - b. Disiplin presensi paling tinggi 12% (dua belas persen).

Pasal 11

- (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.
- (2) Komponen Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dihitung berdasarkan nilai Kinerja Organisasi pada:
 - a. level 1, seluruh jabatan pimpinan tinggi madya yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada level 0 (Menteri);
 - b. level 2, 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.
- (3) Nilai Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan bobot:

- a. 40 % (empat puluh persen) untuk nilai lebih dari atau sama dengan 100 (seratus);
 - b. 38% (tiga puluh delapan persen) untuk nilai 86 (delapan puluh enam) sampai dengan kurang dari 100 (seratus);
 - c. 36% (tiga puluh enam persen) untuk nilai 70 (tujuh puluh) sampai dengan kurang dari 86 (delapan puluh enam);
 - d. 34% (tiga puluh empat persen) untuk nilai 50 (lima puluh) sampai dengan kurang dari 70 (tujuh puluh); atau
 - e. 32% (tiga puluh dua persen) untuk nilai 1 (satu) sampai dengan kurang dari 50 (lima puluh).
- (4) Pejabat struktural yang tidak mengisi Kinerja Organisasi, tidak mendapatkan komponen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a.

Pasal 12

- (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.
- (2) Komponen Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan capaian SKP.
- (3) Komponen Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan bobot:
 - a. 40% (empat puluh persen) untuk nilai 90 (sembilan puluh) sampai dengan lebih dari 100 (seratus);
 - b. 38% (tiga puluh delapan persen) untuk nilai 70 (tujuh puluh) sampai dengan kurang dari 90 (sembilan puluh);
 - c. 36% (tiga puluh enam persen) untuk nilai 50 (tujuh puluh) sampai dengan kurang dari 70 (tujuh puluh); atau
 - d. 34% (tiga puluh empat persen) untuk nilai kurang dari 50 (lima puluh).
- (4) Pegawai yang tidak mengisi SKP, tidak mendapatkan

komponen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a.

Pasal 13

- (1) Komponen penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (5) huruf a dihitung setiap semester.
- (2) Komponen penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibedakan:
 - a. pejabat struktural berdasarkan penilaian 360° (tiga ratus enam puluh derajat) dengan bobot:
 1. 60% (enam puluh persen) untuk penilaian oleh atasan langsung;
 2. 15% (lima belas persen) untuk penilaian oleh rekan; dan
 3. 25% (dua puluh lima persen) untuk penilaian oleh bawahan.
 - b. pejabat fungsional dan pelaksana dilakukan penilaian oleh atasan langsung.
- (3) Komponen penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan kriteria:
 - a. baik, dengan nilai 90 (sembilan puluh) $\leq x \leq 120$ (seratus dua puluh) mendapat bobot 8% (delapan persen);
 - b. cukup, dengan nilai 70 (tujuh puluh) $\leq x <$ nilai 90 (sembilan puluh) mendapat bobot 7% (tujuh persen); dan
 - c. kurang, dengan nilai kurang dari 70 (tujuh puluh) mendapat bobot 6% (enam persen).

Pasal 14

- (1) Komponen Disiplin presensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (5) huruf b dihitung setiap bulan.
- (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.

BAB III

PENAMBAHAN TUNJANGAN KINERJA

Pasal 15

- (1) Pegawai diberikan penambahan Tunjangan Kinerja karena capaian Unit Kerja.
- (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:
 - a. batas tertinggi persentase temuan laporan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan dengan kriteria sangat baik sebesar 0% (nol persen) dari realisasi anggaran tahun sebelumnya;
 - b. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan kriteria sangat baik dengan nilai sama dengan atau lebih dari 35 (tiga puluh lima);
 - c. Penilaian Mandiri Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan dengan kriteria sangat baik dengan nilai sama dengan atau lebih dari 90 (sembilan puluh);
 - d. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran dengan kriteria sangat baik dengan nilai sama dengan atau lebih dari 96 (sembilan puluh enam);
 - e. Zona Integritas dengan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani; atau
 - f. Indeks Profesionalitas ASN dengan kriteria tinggi dengan nilai sama dengan atau lebih dari 81 (delapan puluh satu).
- (3) Penambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku jika nilai komponen kinerja kurang dari 40% (empat puluh persen).
- (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.

- (5) Penambahan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperhitungkan pada tahun anggaran berikutnya sesuai dengan Kelas Jabatan.
- (6) Penambahan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diberikan pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni.

Pasal 16

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.

BAB IV

PENGURANGAN TUNJANGAN KINERJA

Pasal 17

- (1) Pegawai dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja karena:
 - a. Disiplin presensi:
 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;
 2. terlambat masuk kerja;
 3. pulang sebelum waktunya tanpa keterangan; dan
 4. tidak melakukan presensi elektronik atau presensi secara manual bagi Pegawai yang tidak dijangkau oleh fasilitas.
 - 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;
- c. mengikuti pendidikan dan pelatihan atau *short course* lebih dari 6 (enam) bulan secara berturut-turut;
 - d. melaksanakan cuti besar, cuti melahirkan/persalinan keempat dan seterusnya, dan cuti sakit; dan/atau
 - e. dijatuhi hukuman Disiplin yang tidak terkait dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a.
- (2) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diperhitungkan secara kumulatif terhadap Tunjangan Kinerja yang diterima dalam kelas jabatannya.
- (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.
- (4) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e paling banyak 100% (seratus persen) dari komponen Tunjangan Kinerja Statis.

Pasal 18

- (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 keterangan, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 4,5% (empat koma lima persen) untuk setiap 1 (satu) Hari dari besaran bobot penilaian komponen Disiplin presensi.
- (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.

Pasal 19

- (1) Pegawai yang terlambat masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a angka 2, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0,01% (nol koma nol satu persen) untuk setiap 1 (satu) menit dari besaran bobot penilaian komponen Disiplin presensi.
- (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.
- (3) Jumlah waktu keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lama 30 (tiga puluh) menit.

Pasal 20

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.

Pasal 21

- (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.
- (2) Pegawai yang tidak melakukan presensi elektronik atau presensi secara manual 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.

Pasal 22

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.

Pasal 23

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.

Pasal 24

- (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.
- (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.
- (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:
 - a. sakit 1 (satu) Hari atau 2 (dua) Hari, dibuktikan

dengan surat keterangan yang bersangkutan diketahui oleh atasan langsung atau surat keterangan dokter; atau

- b. sakit selama 3 (tiga) Hari sampai dengan 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- (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.

Pasal 25

- (1) Pegawai yang dijatuhi hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf e terdiri atas:
- a. hukuman Disiplin ringan;
 - b. hukuman Disiplin sedang; atau
 - c. hukuman Disiplin berat.
- (2) Pegawai yang dijatuhi hukuman Disiplin ringan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 10% (sepuluh persen):
- a. selama 1 (satu) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa teguran lisan;
 - b. selama 2 (dua) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa teguran tertulis; atau
 - c. selama 3 (tiga) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Pegawai yang dijatuhi hukuman Disiplin sedang sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) setiap bulan:
- 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
 - c. selama 12 (dua belas) bulan, untuk hukuman

Disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

- (4) Pegawai yang dijatuhi hukuman Disiplin berat sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf c, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 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;
 - b. sebesar 60% (enam puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; atau
 - c. sebesar 70% (tujuh puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, untuk hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatan.
- (5) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) berlaku sejak ditetapkan keputusan penjatuhan hukuman Disiplin.

Pasal 26

- (1) Pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara karena menjadi tersangka dan dilakukan penahanan oleh pihak yang berwajib, tidak diberikan Tunjangan Kinerja terhitung sejak ditetapkannya keputusan pemberhentian sementara.
- (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.

BAB V
TATA CARA PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 27

- (1) Pembayaran Tunjangan Kinerja terdiri atas:
 - a. Tunjangan Kinerja rutin/bulanan; dan
 - b. Tunjangan Kinerja rapel.
- (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.
- (3) Tunjangan Kinerja rapel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan Tunjangan Kinerja yang dibayarkan karena adanya perubahan Kelas Jabatan dan/atau perubahan Tunjangan Kinerja Kementerian.

Pasal 28

Pembayaran Tunjangan Kinerja rutin/bulanan dibayarkan paling lambat tanggal 15 (lima belas) setiap bulan.

Pasal 29

- (1) Pimpinan Unit Kerja setiap awal bulan menyusun pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai.
- (2) Penyusunan pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan dokumen pendukung berupa:
 - a. penilaian komponen Kinerja Organisasi level 1, level 2, atau level 3 pada aplikasi kinerjaku setiap 3 (tiga) bulan sebelumnya;
 - b. penilaian komponen Kinerja Pegawai berupa capaian SKP per triwulan;
 - c. penilaian komponen Perilaku Kerja berupa:
 1. penilaian 360° (tiga ratus enam puluh derajat);

atau

2. penilaian oleh atasan.
 - d. penilaian komponen Disiplin presensi berupa:
 1. dokumen presensi;
 2. surat perintah/surat tugas/disposisi/undangan;
 3. surat keputusan tugas belajar yang masih berlaku;
 4. surat keputusan penjatuhan hukuman Disiplin; dan/atau
 5. surat cuti tahunan/cuti besar/cuti sakit/cuti melahirkan/cuti karena alasan penting/cuti di luar tanggungan negara.
 - e. keputusan pimpinan Unit Kerja eselon I tentang pemangku jabatan, nomenklatur jabatan, dan Kelas Jabatan;
 - f. keputusan pengangkatan calon Pegawai negeri sipil, Pegawai negeri sipil, atau Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada posisi per tanggal 1 (satu) bulan berkenaan; dan
 - g. surat keputusan tentang penunjukan pejabat struktural atau fungsional sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian.
- (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.
- (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.

Pasal 30

- (1) PPABP menghitung besaran Tunjangan Kinerja Pegawai rutin/bulanan dengan membuat daftar:
 - a. nominatif Tunjangan Kinerja;

- b. rekapitulasi Tunjangan Kinerja; dan
 - c. pembayaran selisih Tunjangan Kinerja untuk tunjangan profesi Pegawai.
- (2) PPABP dalam membuat daftar nominatif Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibantu oleh Pegawai ketatausahaan masing-masing Unit Kerja.
 - (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.
 - (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 terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 31

- (1) Penyampaian penetapan Unit Kerja yang memenuhi kriteria sebagaimana Pasal 15 ayat (2) dilakukan oleh Biro Perencanaan setiap bulan Januari.
- (2) Biro Perencanaan dalam penyampaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan memperhatikan hasil penilaian yang dilakukan Unit Kerja penanggung jawab indikator kinerja dimaksud.

Pasal 32

- (1) Berdasarkan penyampaian penetapan hasil penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1), pimpinan Unit Kerja menyampaikan kepada PPABP paling lambat tanggal 5 Februari.

- (2) PPABP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghitung besaran Tunjangan Kinerja tambahan Pegawai dengan membuat daftar:
 - a. nominatif Tunjangan Kinerja;
 - b. rekapitulasi Tunjangan Kinerja; dan
 - c. pembayaran selisih Tunjangan Kinerja untuk tunjangan profesi Pegawai.
- (3) PPABP dalam membuat daftar nominatif Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibantu oleh Pegawai ketatausahaan masing-masing Unit Kerja.
- (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.
- (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.

Pasal 33

Pembayaran Tunjangan Kinerja tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 dibayarkan bersamaan dengan pembayaran Tunjangan Kinerja rutin/bulanan.

Pasal 34

- (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.

- (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:
 - a. rekapitulasi pembayaran Tunjangan Kinerja dengan menggunakan daftar nominatif Tunjangan Kinerja form B; dan
 - b. surat setoran pajak penghasilan Pasal 21.

Pasal 35

- (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.
- (2) Dalam hal terjadi keterlambatan pembayaran Tunjangan Kinerja rapel sebagaimana dimaksud pada ayat (1), SPM-LS dapat diajukan ke KPPN untuk beberapa bulan sekaligus.

Pasal 36

Pembayaran Tunjangan Kinerja di bulan Desember mengikuti ketentuan mengenai pedoman pelaksanaan pendapatan dan belanja negara pada akhir tahun anggaran.

Pasal 37

- (1) Pembayaran Tunjangan Kinerja dilakukan dengan mekanisme pembayaran langsung ke rekening Pegawai penerima Tunjangan Kinerja.
- (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.

- (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.

Bagian Kedua Pengembalian Kelebihan

Pasal 38

- (1) Pengembalian kelebihan Tunjangan Kinerja dilakukan dalam hal terdapat:
 - a. kesalahan dalam penghitungan Tunjangan Kinerja; dan
 - b. perubahan Tunjangan Kinerja.
- (2) Pengembalian kelebihan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan setelah perbaikan dalam perhitungan Tunjangan Kinerja.
- (3) Pengembalian kelebihan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sejak berlakunya peraturan yang mengatur besaran pembayaran Tunjangan Kinerja.
- (4) Pengembalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. pemotongan Tunjangan Kinerja bulan berikutnya; atau
 - b. disetorkan ke Kas Negara.

Bagian Ketiga Pembayaran Kekurangan

Pasal 39

- (1) Pembayaran kekurangan Tunjangan Kinerja dilakukan dalam hal terdapat:
 - a. kesalahan dalam penghitungan Tunjangan Kinerja; dan
 - b. perubahan besaran pembayaran Tunjangan Kinerja

Kementerian.

- (2) Pembayaran kekurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan setelah perbaikan dalam perhitungan Tunjangan Kinerja.
- (3) Pembayaran kekurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan sejak berlakunya peraturan yang mengatur besaran pembayaran Tunjangan Kinerja.
- (4) Pembayaran kekurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pembayaran Tunjangan Kinerja bulan berikutnya.
- (5) Pembayaran kekurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan:
 - a. pada tahun berjalan sepanjang alokasi anggaran belanja Pegawai tersedia; atau
 - b. pada tahun anggaran berikutnya dengan cara rapel.
- (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.
- (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.

Bagian Keempat

Penambahan

Pasal 40

- (1) Penambahan Tunjangan Kinerja Pegawai dilakukan karena perubahan Kelas Jabatan bagi:
 - a. pelaksana yang mengalami kenaikan Kelas Jabatan;
 - b. pelaksana yang diangkat menjadi pejabat fungsional;
 - c. pelaksana atau pejabat fungsional yang diangkat menjadi pejabat struktural; atau

- d. pejabat fungsional yang mengalami kenaikan Kelas Jabatan.
- (2) Pembayaran penambahan Tunjangan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan pada bulan berikutnya setelah berlakunya keputusan yang menetapkan perubahan dimaksud.
- (3) Pembayaran penambahan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan:
 - a. pada tahun berjalan sepanjang alokasi anggaran belanja Pegawai tersedia; atau
 - b. pada tahun anggaran berikutnya dengan cara rapel.

Pasal 41

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.

Bagian Kelima Pengurangan

Pasal 42

- (1) Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai dilakukan karena:
 - a. perubahan Kelas Jabatan bagi:
 - 1. pelaksana yang mengalami penurunan Kelas Jabatan;
 - 2. pejabat fungsional yang menjadi pelaksana;
 - 3. pejabat struktural yang menjadi pelaksana atau pejabat fungsional; atau
 - 4. pejabat fungsional yang mengalami penurunan kelas jabatan.
 - b. Disiplin presensi; atau
 - c. dijatuhi hukuman Disiplin yang tidak terkait dengan Disiplin presensi.
- (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.

- (3) Pengembalian kelebihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui:
 - a. pemotongan Tunjangan Kinerja bulan berikutnya; atau
 - b. disetorkan ke Kas Negara.
- (4) Disiplin presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dihitung terhadap Tunjangan Kinerja bulan berkenaan.
- (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.

BAB VI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 43

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. Pegawai yang sedang proses dan/atau sedang menjalani hukuman Disiplin, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting, dan cuti besar; dan
- b. Pegawai yang sedang menjalani tugas belajar, pendidikan dan pelatihan atau *short course*,

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).

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 44

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

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
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),

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 45

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 24 Juni 2022

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SAKTI WAHYU TRENGGONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 4 Juli 2022

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY