

PERATURAN
MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR /PERMEN-KP/2017
TENTANG
PERUBAHAN PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
NOMOR 15/PERMEN-KP/2015 TENTANG PEMBERIAN, PENAMBAHAN, DAN
PENGURANGAN TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pemberian, penambahan, dan pengurangan tunjangan kinerja berbasis capaian kinerja dan capaian perilaku dengan besaran bobot yang telah ditentukan serta mempertimbangkan jam kerja, nilai jabatan, dan kelas jabatan, perlu merubah Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 15/PERMEN-KP/2015 tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Perubahan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 15/PERMEN-KP/2015 tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
 5. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2013 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 199);
 6. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
 8. 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);

9. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 6/PERMEN-KP/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 220);
10. Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 56/KEPMEN-KP/2013 tentang Kelas Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN TENTANG PERUBAHAN PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN NOMOR 15/ PERMEN-KP/2015 TENTANG PEMBERIAN, PENAMBAHAN, DAN PENGURANGAN TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 15/PERMEN-KP/2015 tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 798), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah, sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang besarnya didasarkan pada capaian kinerja dan capaian perilaku dengan besaran bobot yang telah ditentukan serta mempertimbangkan jam kerja, nilai jabatan, dan kelas jabatan.

2. Pegawai di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Pejabat Pimpinan Tinggi Madya Non-PNS, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
3. Perilaku adalah segala bentuk perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai.
4. Jam kerja adalah jam kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan mengenai hari dan jam kerja di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
5. Hari kerja adalah hari kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan yang mengatur mengenai hari dan jam kerja di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
6. 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.
7. Kinerja Pegawai adalah prestasi/kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
8. Kinerja Organisasi adalah hasil kerja yang didapatkan didalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
9. Indikator Kinerja Utama yang selanjutnya disingkat IKU adalah tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran strategis atau kinerja.
10. Manual IKU adalah dokumen penjelasan mengenai IKU yang diperlukan untuk melakukan pengukuran kinerja.

11. Inisiatif Strategis (IS) merupakan kegiatan yang digunakan sebagai cara untuk mencapai target IKU sehingga berimplikasi pada pencapaian Sasaran Strategis
12. Cascading adalah proses penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis, IKU, dan/atau target IKU secara vertikal dari level unit/pegawai yang lebih tinggi ke level unit/pegawai yang lebih rendah.
13. Alignment adalah proses penyelarasan sasaran strategis, IKU, dan/atau target IKU secara horizontal antar unit /pegawai yang selevel
14. Kontrak Kinerja adalah dokumen yang merupakan kesepakatan antara pegawai dengan atasan langsung yang paling sedikit berisi perjanjian kinerja, sasaran kerja pegawai dan target yang harus dicapai dalam periode tertentu.
15. Sasaran Kerja Pegawai adalah unsur kontrak kinerja yang paling sedikit berisi indikator kinerja utama dan target yang harus dicapai oleh pegawai.
16. Target adalah standar minimal pencapaian kinerja yang ditetapkan untuk periode tertentu.
17. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional tertentu dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran tunjangan kinerja.
18. Nilai Jabatan adalah nilai kumulatif dari faktor jabatan yang mempengaruhi tinggi rendahnya jenjang jabatan berdasarkan informasi jabatan.
19. Atasan langsung adalah pejabat penilai dan berwenang menilai PNS dengan ketentuan serendah-rendahnya pejabat pengawas atau pejabat lain yang ditentukan.
20. Atasan dari atasan langsung adalah atasan langsung dari pejabat penilai.

21. Pengelola Kinerja adalah pejabat yang ditetapkan dalam suatu keputusan untuk mengelola kinerja organisasi atau kinerja individu.
22. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan.
23. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya adalah Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Inspektur Jenderal, Kepala Badan di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
24. Pimpinan unit kerja adalah Kepala Biro/Kepala Pusat lingkup Sekretariat Jenderal, Para Sekretaris dan para Direktur lingkup Direktorat Jenderal, Sekretaris dan para Inspektur lingkup Inspektorat Jenderal, para Sekretaris dan para Kepala Pusat lingkup Badan, serta Kepala Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.

2. Ketentuan Pasal 2 diubah, sehingga Pasal 2 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 2

- (1) Setiap Pegawai selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, juga diberikan Tunjangan Kinerja.
- (2) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selain diberikan kepada pegawai, juga diberikan kepada Menteri Kelautan dan Perikanan selama masih aktif menjalankan tugas jabatannya.
- (3) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan sebesar 150% (seratus lima puluh persen) dari tunjangan kinerja yang tertinggi bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
- (4) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diberikan setiap bulan.

(5) Tunjangan Kinerja bagi CPNS di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan dibayarkan terhitung mulai tanggal ditetapkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas oleh pejabat yang berwenang.

3. Ketentuan Pasal 3 diubah, sehingga Pasal 3 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 3

(1) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), tidak diberikan kepada:

- a. Pegawai di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang tidak mempunyai jabatan tertentu;
- b. Pegawai di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
- c. Pegawai di lingkungan Kementerian yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai Pegawai;
- d. Pegawai di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang diperbantukan/dipekerjakan pada badan/instansi lain di luar lingkungan Kementerian;
- e. Pegawai di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan
- f. Pegawai Negeri Sipil pada Badan Layanan Umum yang telah mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012.

4. Ketentuan Pasal 4 diubah, sehingga Pasal 4 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 4

Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) diberikan berdasarkan unsur:

- a. Capaian Kinerja Organisasi;
 - b. Capaian Kinerja Pegawai;
 - c. Perilaku kerja;
 - d. Kedisiplinan; dan
 - e. Nilai Jabatan dan Kelas Jabatan.
5. Diantara Pasal 4 dan Pasal 5 disisipkan Pasal baru yakni Pasal 4A, yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 4A

- (1) Unsur capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a, dihitung setiap 3 (tiga) bulan, dengan besaran bobot per kelas jabatan sebagai berikut:
- a. Menteri sebesar 100% dari besaran tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3);
 - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (kelas jabatan 16-17) sebesar 35% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - c. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (kelas jabatan 13-15) sebesar 30% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - d. Jabatan Administrator (kelas jabatan 11-12) sebesar 25% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - e. Jabatan Pengawas (kelas jabatan 9-10) sebesar 25% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - f. Jabatan Fungsional Umum (kelas jabatan 1-8) sebesar 20% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - g. Jabatan Fungsional Tertentu menyesuaikan dengan level di kelas jabatannya.

- (2) Unsur capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan level/status NPSS pada aplikasi Kinerjaku dengan kategori status sebagai berikut:
- a. Sangat baik, dengan nilai $\geq 120\%$;
 - b. Baik, dengan nilai $> 100\%$ sampai dengan $< 120\%$;
 - c. Cukup dengan nilai 100% ;
 - d. Kurang, dengan nilai $> 80\%$ sampai dengan $< 100\%$; dan
 - e. Buruk, dengan nilai $\leq 80\%$.

6. Ketentuan Pasal 5 diubah, sehingga Pasal 5 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 5

- (1) Unsur capaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, dihitung setiap bulan dengan besaran bobot per kelas jabatan sebagai berikut:
- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (kelas jabatan 16-17) sebesar 25% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (kelas jabatan 13-15) sebesar 30% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - c. Jabatan Administrator (kelas jabatan 11-12) sebesar 35% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - d. Jabatan Pengawas (kelas jabatan 9-10) sebesar 35% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - e. Jabatan Fungsional Umum (kelas jabatan 1-8) sebesar 40% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut; dan
 - f. Jabatan Fungsional Tertentu menyesuaikan dengan level di kelas jabatannya.

- (2) Unsur Capaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan kategori sebagai berikut:
- a. Sangat baik, dengan nilai ≥ 91 ;
 - b. Baik, dengan nilai 76 - < 91 ;
 - c. Cukup, dengan nilai 66 - < 76 ; dan
 - d. Kurang, dengan nilai < 66 .

7. Diantara Pasal 5 dan Pasal 6 disisipkan pasal baru yakni Pasal 5A, yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 5A

- (1) Unsur Perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c diberlakukan penilaian 360° berdasarkan penilaian dari atasan, rekan, dan bawahan yang dihitung setiap 6 (enam) bulan, dengan besaran bobot per kelas jabatan sebagai berikut:
- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (kelas jabatan 16-17) sebesar 25% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (kelas jabatan 13-15) sebesar 20% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - c. Jabatan Administrator (kelas jabatan 11-12) sebesar 15% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - d. Jabatan Pengawas (kelas jabatan 9-10) sebesar 15% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - e. Jabatan Fungsional Umum (kelas jabatan 1-8) sebesar 10% dari besaran Tunjangan di kelas tersebut; dan
 - f. Jabatan Fungsional Tertentu menyesuaikan dengan level di kelas jabatannya.
- (2) Penilaian 360° sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan bobot penilaian sebagai berikut:
- a. Atasan, dengan bobot 60%;

- b. Rekan, dengan bobot 15%; dan
 - c. Bawahan, dengan bobot 25%;
- (3) Penilaian unsur Perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan kategori:
- a. Sangat baik, dengan nilai ≥ 91 ;
 - b. Baik, dengan nilai 76 sampai dengan < 91 ;
 - c. Cukup, dengan nilai 66 sampai dengan < 76 ;
 - dan
 - d. Kurang, dengan nilai < 66 .

8. Ketentuan Pasal 6 diubah sehingga Pasal 6 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

- (1) Unsur disiplin/durasi kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d, dihitung setiap bulan dengan besaran bobot per kelas jabatan sebagai berikut:
- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (kelas jabatan 16-17) sebesar 15% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (kelas jabatan 13-15) sebesar 20% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - c. Jabatan Administrator (kelas jabatan 11-12) sebesar 25% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - d. Jabatan Pengawas (kelas jabatan 9-10) sebesar 25% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
 - e. Jabatan Fungsional Umum (kelas jabatan 1-8) sebesar 30% dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut; dan
 - f. Jabatan Fungsional Tertentu menyesuaikan dengan level kelas jabatannya.
- (2) Unsur disiplin/durasi kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung setiap bulan dan berdasarkan persentase jumlah menit kerja dalam

1 (satu) bulan dikurangi jumlah total ketidakhadiran dalam 1 (satu) bulan dibagi jumlah menit kerja dalam 1 (satu) bulan.

9. Ketentuan Pasal 11 diubah, sehingga keseluruhan Pasal 11 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 11

- (1) CPNS diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 80% (delapan puluh persen) dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatan yang akan didudukinya.
- (2) PNS yang diangkat dalam formasi jabatan fungsional tertentu dan belum diangkat dalam jabatan fungsional tertentu tersebut, diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 85% (delapan puluh persen) dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatan yang akan didudukinya.

10. Ketentuan Pasal 12 diubah, sehingga keseluruhan Pasal 12 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 12

- (1) Pejabat Struktural yang melaksanakan tugas belajar dan dibebaskan dari jabatannya, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatan fungsional umum pada kelas jabatan 7 setiap bulan.
- (2) Pejabat fungsional tertentu kategori keahlian yang melaksanakan tugas belajar dan dibebaskan sementara/diberhentikan dari jabatannya, dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran tunjangan kinerja yang diterima dalam jabatan fungsional umum pada kelas jabatan 7 setiap bulan mulai

bulan ketujuh sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar.

- (3) Pejabat fungsional tertentu kategori keterampilan yang melaksanakan tugas belajar dan dibebaskan sementara/diberhentikan dari jabatannya, dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran tunjangan kinerja yang diterima dalam jabatan fungsional umum pada kelas jabatan 5 setiap bulan mulai bulan ketujuh sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar.
- (4) Dikecualikan dari ketentuan pada ayat (3), khusus bagi pejabat fungsional tertentu kategori keterampilan jenjang Penyelia yang melaksanakan tugas belajar dan dibebaskan sementara/diberhentikan dari jabatannya, dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatan fungsional umum pada kelas jabatan 6 setiap bulan mulai bulan ketujuh sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar.
- (5) Pejabat fungsional umum yang melaksanakan tugas belajar dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan.

11. Ketentuan Pasal 23 diubah, sehingga Pasal 23 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 23

- (1) Tunjangan kinerja dapat diberikan penambahan apabila Capaian Kinerja Organisasi, Capaian

Kinerja Pegawai, dan Capaian Perilaku Pegawai bernilai sangat baik dan baik.

- (2) Capaian Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibagi menjadi 2 (dua) kategori, sebagai berikut:
 - a. Sangat baik, dengan nilai $\geq 120\%$; diberikan tambahan tunjangan sebesar 3% (tiga perseratus) dari besaran bobot di kelas jabatannya; dan
 - b. Baik, dengan nilai $> 100\%$ sampai dengan $< 120\%$. diberikan tambahan tunjangan sebesar 2% (duaperseratus) dari besaran bobot di kelas jabatannya.
- (3) Capaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibagi menjadi 2 (dua) kategori, sebagai berikut:
 - a. Sangat baik, dengan nilai > 91 , diberikan tambahan tunjangan sebesar 2,5% dari besaran bobot di kelas jabatannya; dan
 - b. Baik, dengan nilai 76 sampai dengan < 91 , diberikan tambahan tunjangan sebesar 1,5% dari besaran bobot di kelas jabatannya.
- (4) Capaian perilaku pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibagi menjadi 2 (dua) kategori, sebagai berikut:
 - a. Sangat baik, dengan nilai > 91 , diberikan tambahan tunjangan sebesar 2% dari besaran bobot di kelas jabatannya; dan
 - b. Baik, dengan nilai 76 sampai dengan < 91 , diberikan tambahan tunjangan sebesar 1% dari besaran bobot di kelas jabatannya.
- (5) Besaran penambahan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat dengan menggunakan Form tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

12. Ketentuan dalam Pasal 24 ayat (2) dihapus, sehingga Pasal 24 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 24

- (1) Pengurangan Tunjangan Kinerja diberlakukan kepada Pegawai, apabila:
 - a. tidak masuk kerja atau tidak berada di tempat tugas selama 7,5 (tujuh setengah) jam dalam sehari bagi unit kerja yang hari kerjanya 5 hari kerja dan 6,5 (enam setengah) jam bagi unit kerja yang hari kerjanya 6 hari;
 - b. terlambat masuk kerja;
 - c. pulang sebelum waktunya;
 - d. tidak melakukan presensi elektronik/presensi secara manual; dan/atau
 - e. dijatuhi hukuman disiplin yang tidak terkait dengan ketentuan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, dan huruf c.
- (2) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan/atau ayat (2) diperhitungkan secara kumulatif terhadap tunjangan kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan dalam 1 (satu) tahun pada tahun anggaran berikutnya.
- (3) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan/atau ayat (2) paling banyak 100% (seratus persen).

13. Diantara Pasal 24 dan Pasal 25 disisipkan pasal baru yakni Pasal 24A, yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 24A

- (1) Tunjangan kinerja dapat diberikan pengurangan apabila:
 - a. Capaian kinerja organisasi:
 - 1 Kurang, dengan nilai >80% sampai dengan <100% diberikan potongan tunjangan sebesar 3,75% dari besaran bobot di kelas jabatannya; dan

- 2 Buruk, dengan nilai $\leq 80\%$ diberikan potongan tunjangan sebesar 5% dari besaran bobot di kelas jabatannya.

Tabel besaran pengurangan per level pada lampiran I

b. Capaian kinerja pegawai:

- 1 Cukup, dengan nilai 66 sampai dengan < 76 , diberikan potongan tunjangan sebesar 5% dari besaran bobot di kelas jabatannya; dan
- 2 Kurang, dengan nilai < 66 , diberikan potongan tunjangan sebesar 7,5% dari besaran bobot di kelas jabatannya; dan

c. Capaian perilaku pegawai:

- 1 Cukup, dengan nilai 66 sampai dengan < 76 , diberikan potongan tunjangan sebesar 10% dari besaran bobot di kelas jabatannya; dan
- 2 Kurang, dengan nilai < 66 , diberikan potongan tunjangan sebesar 20% dari besaran bobot di kelas jabatannya; dan

d. Disiplin/kehadiran Terdapat ketidakhadiran (terlambat/pulang sebelum waktunya/tanpa keterangan/ijin/sakit/cuti)

e. Pejabat fungsional tertentu

Bagi pejabat fungsional apabila memperoleh kurang dari target angka kredit minimal pertahun dengan perhitungan:

1. 0% (nol perseratus) sampai dengan 25% (dua puluh lima perseratus) dikenakan pemotongan sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari besaran tunjangan jabatannya;
2. 26% (dua puluh enam perseratus) sampai dengan 50% (lima puluh perseratus) dikenakan pemotongan sebesar 50% (lima puluh perseratus) dari besaran tunjangan jabatannya;

3. 51% (lima puluh satu perseratus) sampai dengan 75% (tujuh puluh lima perseratus), dikenakan pemotongan sebesar 25% (dua puluh lima perseratus) dari besaran tunjangan jabatannya;
4. 76% (tujuh puluh enam perseratus) sampai dengan 99,9% (sembilan puluh sembilan koma sembilan perseratus), dikenakan pemotongan sebesar 10% (sepuluh perseratus) dari besaran tunjangan jabatannya.

Pemotongan tunjangan kinerja bagi pejabat fungsional tertentu, berakhir apabila dalam 1 (satu) tahun target angka kredit minimal pertahunnya telah terpenuhi.

Pasal II

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

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

SUSI PUDJIASTUTI