



**MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PM 46 TAHUN 2023
TENTANG
TATA CARA PENGHITUNGAN DAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk memberikan kepastian hukum dalam pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan dan untuk menyesuaikan dengan beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian saat ini, perlu mengganti Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penghitungan dan Pembayaran Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Perhubungan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 114 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penghitungan dan Pembayaran Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 10 Peraturan Presiden Nomor 119 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan, perlu menetapkan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Tata Cara Penghitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
- 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 119 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 213);

4. Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2022 tentang Kementerian Perhubungan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 33);
5. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 815);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN TENTANG TATA CARA PENGHITUNGAN DAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, calon PNS, dan PPPK yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Kementerian Perhubungan.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
4. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja Pegawai tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana Pegawai tersebut bekerja.
5. Disiplin Kerja adalah ketaatan Pegawai memenuhi kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang jika tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
6. Jam Kerja adalah jam kerja formal yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
7. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai pada satuan organisasi.
8. Tugas adalah pekerjaan yang wajib dilaksanakan oleh Pegawai yang bersangkutan.

9. Predikat Kinerja Pegawai adalah capaian kinerja Pegawai pada unit organisasi yang dibuktikan dengan dokumen hasil evaluasi kinerja Pegawai setiap bulan.
10. Surat Tugas Belajar adalah dokumen dinas yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang kepada PNS yang ditugaskan untuk mengikuti pendidikan di lembaga pendidikan formal.
11. Alasan Kedinasan adalah alasan yang terkait dengan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas.
12. Pejabat Penilai Kinerja yang selanjutnya disebut Pejabat Penilai adalah atasan langsung Pegawai yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberikan kewenangan.
13. Penugasan adalah penugasan PNS untuk melaksanakan tugas pada instansi pemerintah dan di luar instansi pemerintah selain instansi induknya dalam jangka waktu tertentu.
14. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang transportasi.

BAB II PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA

Pasal 2

- (1) Setiap Pegawai selain diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan juga diberikan Tunjangan Kinerja setiap bulan.
- (2) Besaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pegawai sesuai dengan kelas jabatan.
- (3) Besaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

Menteri diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 150% (seratus lima puluh persen) dari Tunjangan Kinerja tertinggi di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Pasal 4

Prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan Prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan administrator atau jabatan pengawas, bekerja secara penuh, dan melaksanakan tugas fungsi satuan organisasi di lingkungan Kementerian Perhubungan serta tidak menerima Tunjangan Kinerja di instansi induknya.

Pasal 5

Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, 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 PNS;
- d. Pegawai yang diberikan penugasan pada instansi pemerintah lain/di luar instansi pemerintah/perwakilan Republik Indonesia di luar negeri;
- e. Pegawai yang diberikan cuti di luar tanggungan negara, atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan
- f. Pegawai pada badan layanan umum yang telah mendapatkan Tunjangan Kinerja sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pengelolaan badan layanan umum.

Pasal 6

Proses penghitungan Tunjangan Kinerja didasarkan pada capaian kinerja bulan bersangkutan (bulan ke N), yang penghitungannya dilakukan pada bulan berikutnya (bulan ke N+1), dan dibayarkan pada bulan ketiga (bulan N+2).

Pasal 7

- (1) Pembayaran Tunjangan Kinerja diajukan untuk setiap bulan.
- (2) Tunjangan Kinerja dilakukan dengan mekanisme pembayaran langsung atau melalui rekening Pegawai yang bersangkutan.

BAB III

PENGHITUNGAN TUNJANGAN KINERJA

Pasal 8

- (1) Penghitungan Tunjangan Kinerja dilaksanakan dengan sistem penambahan yang didasarkan atas penghitungan capaian kinerja Pegawai dengan unsur sebagai berikut:
 - a. unsur Disiplin Kerja; dan
 - b. unsur Prestasi Kerja.
- (2) Unsur Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a paling besar berkontribusi terhadap 40% (empat puluh persen) Tunjangan Kinerja.
- (3) Unsur Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling besar berkontribusi terhadap 60% (enam puluh persen) Tunjangan Kinerja.
- (4) Jumlah kumulatif dari unsur Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling besar 100% (seratus persen).

Pasal 9

Penghitungan Tunjangan Kinerja dari unsur Disiplin Kerja sebesar 40% (empat puluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) terdiri atas aspek:

- a. jumlah waktu terlambat masuk kerja dan pulang cepat bukan karena alasan kedinasan, dengan kontribusi paling besar 10% (sepuluh persen);
- b. jumlah hari tidak hadir tanpa alasan yang sah atau mangkir, dengan kontribusi paling besar 15% (lima belas persen); dan
- c. pengenaan hukuman disiplin tingkat ringan, sedang, atau berat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin PNS dengan kontribusi paling besar 15% (lima belas persen).

Pasal 10

- (1) Penghitungan aspek sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 didasarkan pada rekapitulasi daftar hadir sesuai peraturan hari dan jam kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan.
- (2) Waktu terlambat masuk kerja, pulang cepat, dan hari tidak hadir karena Alasan Kedinasan yang disertai dengan surat keterangan dan disahkan oleh Pejabat Penilai, tidak dihitung dalam aspek sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9.

Pasal 11

- (1) Penghitungan Tunjangan Kinerja terkait pengenaan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. dalam hal Pegawai dikenai hukuman disiplin ringan, dilakukan penambahan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk 1 (satu) bulan, yaitu pada bulan berikutnya setelah pejabat yang berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin kepada Pegawai yang bersangkutan;
 - b. dalam hal Pegawai dikenai hukuman disiplin sedang, dilakukan penambahan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk 2 (dua) bulan, yaitu pada 2 (dua) bulan berikutnya secara berturut-turut setelah pejabat yang berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin kepada Pegawai yang bersangkutan; dan
 - c. dalam hal Pegawai dikenai hukuman disiplin berat, dilakukan penambahan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk 3 (tiga) bulan, yaitu pada 3 (tiga) bulan berikutnya secara berturut-turut setelah pejabat yang berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin kepada Pegawai yang bersangkutan.
- (2) Salinan/fotokopi penetapan penjatuhan hukuman disiplin wajib disampaikan oleh Pejabat Penilai kepada pejabat yang bertanggung jawab dalam urusan ketatausahaan unit kerja yang bersangkutan dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja setelah keputusan mengenai penetapan hukuman disiplin ditetapkan.

- (3) Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang dikenai hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 12

Rincian kriteria penghitungan Tunjangan Kinerja dari unsur Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 13

- (1) Penghitungan Tunjangan Kinerja dari unsur Prestasi Kerja sebesar 60% (enam puluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) bagi pemangku jabatan pimpinan tinggi madya, jabatan pimpinan tinggi pratama, dan kepala unit pelaksana teknis, terdiri atas aspek:
 - a. predikat kinerja pegawai dengan kontribusi paling besar 40% (empat puluh persen);
 - b. ketepatan waktu laporan bulanan, dengan kontribusi paling besar 10% (sepuluh persen); dan
 - c. perkembangan realisasi penyerapan anggaran dengan kontribusi paling besar 10% (sepuluh persen).
- (2) Pelaksanaan penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai dari aspek perkembangan realisasi penyerapan anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c disesuaikan dengan data e-monitoring realisasi daya serap.
- (3) Penghitungan Tunjangan Kinerja dari unsur Prestasi Kerja sebesar 60% (enam puluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) bagi pemangku jabatan Staf Ahli Menteri, jabatan pimpinan tinggi pratama bukan pengelola keuangan, jabatan administrator bukan kepala unit pelaksana teknis, jabatan pengawas bukan kepala unit pelaksana teknis, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana, terdiri atas aspek:
 - a. predikat kinerja pegawai dengan kontribusi paling besar 50% (lima puluh persen); dan
 - b. ketepatan laporan bulanan, dengan kontribusi paling besar 10% (sepuluh persen).
- (4) Rincian kriteria penghitungan Tunjangan Kinerja dari unsur Prestasi Kerja bagi pemangku jabatan pimpinan tinggi madya, jabatan pimpinan tinggi pratama, dan kepala unit pelaksana teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (5) Rincian kriteria penghitungan penambahan Tunjangan Kinerja dari unsur Prestasi Kerja bagi pemangku Jabatan Staf Ahli Menteri, jabatan pimpinan tinggi pratama bukan pengelola keuangan, jabatan administrator bukan Kepala unit pelaksana teknis, jabatan pengawas bukan Kepala unit pelaksana teknis, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana, sebagaimana dimaksud pada ayat (3)

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

Pasal 14

- (1) Tunjangan Kinerja diberikan sebesar akumulasi persentase unsur Disiplin Kerja ditambah persentase unsur Prestasi Kerja dikalikan besaran nilai Tunjangan Kinerja.
- (2) Lembar rekapitulasi penghitungan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB IV

LAPORAN KEGIATAN BULANAN PEGAWAI

Pasal 15

- (1) Setiap Pegawai wajib menyampaikan laporan kegiatan bulanan kepada Pejabat Penilai paling lama pada hari kerja ke-6 (enam) pada bulan berikutnya.
- (2) Pejabat Penilai memberikan penilaian Prestasi Kerja Pegawai dan menetapkan penghitungan Tunjangan Kinerja kepada Pegawai.

Pasal 16

Unsur laporan kegiatan bulanan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 terdiri atas:

- a. Predikat Kinerja Pegawai;
- b. ketepatan waktu pelaporan; dan/atau
- c. perkembangan realisasi penyerapan anggaran.

Pasal 17

Laporan kegiatan bulanan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 18

- (1) Penilaian atas Predikat Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a didasarkan pada dokumen hasil evaluasi Kinerja Pegawai setiap bulan.
- (2) Aspek Predikat Kinerja Pegawai bagi pemangku jabatan pimpinan tinggi madya, jabatan pimpinan tinggi pratama, dan kepala unit pelaksana teknis dinilai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. 40% (empat puluh persen) jika Predikat Kinerja Pegawai sangat baik atau baik;
 - b. 25% (dua puluh lima persen) jika Predikat Kinerja Pegawai butuh perbaikan;
 - c. 10% (sepuluh persen) Predikat Kinerja Pegawai kurang; atau
 - d. 0% (nol persen) jika Predikat Kinerja Pegawai sangat kurang.
- (3) Aspek Predikat Kinerja Pegawai bagi pemangku jabatan Staf Ahli Menteri, jabatan pimpinan tinggi pratama

bukan pengelola keuangan, jabatan administrator bukan kepala unit pelaksana teknis, jabatan pengawas bukan kepala Unit Pelaksana Teknis, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana dinilai dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. 50% (lima puluh persen) jika Predikat Kinerja Pegawai sangat baik atau baik;
- b. 35% (tiga puluh lima persen) jika Predikat Kinerja Pegawai butuh perbaikan;
- c. 20% (dua puluh persen) jika Predikat Kinerja Pegawai kurang; atau
- d. 0% (nol persen) apabila jika Predikat Kinerja Pegawai sangat kurang.

Pasal 19

- (1) Penilaian ketepatan waktu pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b didasarkan pada waktu penyampaian laporan bulanan oleh Pegawai kepada Pejabat Penilai.
- (2) Aspek ketepatan waktu laporan bulanan dinilai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. 10% (sepuluh persen) apabila dilaporkan pada hari kerja ke-1 (satu) sampai dengan hari kerja ke-6 (enam) pada bulan berikutnya;
 - b. 8% (delapan persen) apabila dilaporkan pada hari kerja ke-7 (tujuh) pada bulan berikutnya;
 - c. 6% (enam persen) apabila dilaporkan pada hari kerja ke-8 (delapan) pada bulan berikutnya;
 - d. 5% (lima persen) apabila dilaporkan pada hari kerja ke-9 (sembilan) pada bulan berikutnya; dan
 - e. 0% (nol persen) apabila dilaporkan pada hari kerja ke-10 (sepuluh) dan selanjutnya pada bulan berikutnya.

Pasal 20

- (1) Penilaian perkembangan realisasi penyerapan anggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c didasarkan pada realisasi persentase penyerapan/penggunaan daftar isian pelaksanaan anggaran yang menjadi target setiap bulan yang dibuktikan dengan kelengkapan administrasi pertanggungjawabannya.
- (2) Perkembangan realisasi penyerapan anggaran menjadi bagian aspek penghitungan penambahan Tunjangan Kinerja bagi pemangku jabatan pimpinan tinggi madya, jabatan pimpinan tinggi pratama, dan kepala unit pelaksana teknis sebagai penanggung jawab pengelola keuangan.
- (3) Aspek realisasi penyerapan anggaran dinilai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. 10% (sepuluh persen) jika realisasi penyerapan anggaran lebih dari 91% (sembilan puluh satu persen) dari alokasi anggaran bulanan;
 - b. 8% (delapan persen) jika realisasi penyerapan anggaran 76% (tujuh puluh enam persen) sampai

- dengan 91% (sembilan puluh satu persen) dari alokasi anggaran bulanan;
- c. 6% (enam persen) jika realisasi penyerapan anggaran lebih dari 61% (enam puluh satu persen) sampai dengan kurang dari 76% (tujuh puluh enam persen) dari alokasi anggaran bulanan;
 - d. 5% (lima persen) jika realisasi penyerapan anggaran 51% (lima puluh satu persen) sampai dengan 61% (enam puluh satu persen) dari alokasi anggaran bulanan; dan
 - e. 0% (nol persen) jika realisasi penyerapan anggaran 0% (nol persen) sampai dengan kurang dari 51% (lima puluh satu persen) dari alokasi anggaran bulanan.
- (4) Kriteria persentase realisasi penyerapan anggaran berdasarkan pada target penarikan dana bulanan dari total anggaran yang tercantum dalam daftar isian pelaksanaan anggaran yang disusun oleh kuasa pengguna anggaran.

BAB V TAHAPAN PENGHITUNGAN DAN PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA

Pasal 21

Penghitungan dan pemberian Tunjangan Kinerja dilaksanakan dengan tahapan:

- a. petugas pengelola daftar hadir pada masing-masing unit kerja eselon II atau unit pelaksana teknis menyiapkan rekapitulasi kehadiran Pegawai setiap akhir bulan dan menyampaikan kepada pejabat yang bertanggung jawab dalam urusan ketatausahaan di lingkungan unit kerjanya pada hari kerja ke-1 (satu) setiap bulan berikutnya;
- b. Pegawai wajib menyampaikan laporan kegiatan bulanan kepada Pejabat Penilai paling lama pada hari kerja ke-6 (enam) bulan berikutnya, dan berlaku untuk bulan selanjutnya;
- c. Pejabat Penilai setelah menerima laporan kegiatan bulanan melakukan penilaian dan penghitungan persentase Tunjangan Kinerja Pegawai dan hasilnya disampaikan kepada pejabat yang bertanggung jawab dalam urusan ketatausahaan di lingkungan unit kerjanya paling lama pada hari kerja ke-9 (sembilan) setiap bulannya;
- d. pejabat yang bertanggung jawab dalam urusan ketatausahaan, menyiapkan rekapitulasi data penjatuhan hukuman disiplin Pegawai di lingkungan unit kerjanya pada setiap awal bulan untuk diperhitungkan dalam usulan penambahan Tunjangan Kinerja Pegawai;
- e. pejabat yang bertanggung jawab dalam urusan ketatausahaan menyiapkan dan menyampaikan penghitungan besaran usulan penambahan Tunjangan Kinerja pegawai kepada pimpinan unit kerja eselon II atau Kepala Unit Pelaksana Teknis yang membawahi Pegawai yang bersangkutan paling lama pada hari kerja ke-10 (sepuluh) setiap bulannya;

- f. pimpinan unit kerja eselon II atau kepala unit pelaksana teknis mengesahkan usulan penambahan Tunjangan Kinerja dan menyampaikan kembali paling lama pada hari kerja ke-11 (sebelas) kepada pejabat yang bertanggung jawab dalam urusan ketatausahaan untuk diproses pengajuan pencairannya;
- g. pejabat yang bertanggung jawab dalam urusan ketatausahaan memproses lanjut dokumen usulan pembayaran Tunjangan Kinerja dan menyampaikan kepada pejabat pembuat daftar gaji di lingkungan unit kerja masing-masing, paling lama pada hari kerja ke-12 (dua belas) setiap bulannya; dan
- h. pejabat pembuat daftar gaji, berdasarkan dokumen pemberian penambahan Tunjangan Kinerja Pegawai, memproses lebih lanjut ke kantor perbendaharaan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menambahkan besaran Tunjangan Kinerja pada pembayaran gaji Pegawai setiap bulan.

Pasal 22

- (1) Pembayaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dilaksanakan paling lama hari kerja ketiga setiap bulannya.
- (2) Dalam hal terdapat keterlambatan pembayaran Tunjangan Kinerja, pejabat pembuat daftar gaji pada unit kerja masing-masing wajib memberitahukan secara tertulis perihal adanya keterlambatan beserta alasannya kepada Pegawai di lingkungan unit kerjanya masing-masing.

Pasal 23

Rekapitulasi kehadiran Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a, dilaksanakan sesuai dengan format dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 24

Tahapan penghitungan dan pemberian penambahan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB VI

TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI YANG MENJALANI MUTASI JABATAN

Pasal 25

- (1) Pegawai yang menjalani mutasi jabatan dan masuk kerja dalam jabatan yang baru, Tunjangan Kinerja pada bulan ke-N dan N+1, dibayarkan sesuai hasil rekapitulasi daftar hadir dan penghitungan penambahan Tunjangan Kinerja unsur prestasi kerja dari jabatan pada unit kerja yang lama.
- (2) Penghitungan penambahan Tunjangan Kinerja pada jabatan yang baru, dilaksanakan penghitungannya dengan berpedoman pada ketentuan Peraturan Menteri

ini, setelah diterbitkan surat pernyataan melaksanakan tugas pada jabatan yang baru dan yang bersangkutan menyusun sasaran kerja Pegawai yang realisasinya dibuktikan dengan dokumen hasil evaluasi kinerja.

- (3) Dalam hal unit kerja yang lama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan instansi di luar Kementerian Perhubungan, tunjangan kinerja pada bulan ke-N dan N+1 dibayarkan 100% (seratus persen).
- (4) Dalam hal unit kerja yang baru/lama merupakan unit kerja yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum, Tunjangan Kinerja pada masa transisi peralihan diberikan Tunjangan Kinerja yang nilai besarnya paling menguntungkan.
- (5) Unit kerja lama bertanggung jawab atas penghitungan Tunjangan Kinerja dan unit kerja baru bertanggung jawab atas pembayaran Tunjangan Kinerja bagi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (6) Unit kerja baru bertanggung jawab atas penghitungan dan pembayaran Tunjangan Kinerja bagi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Pasal 26

- (1) Tunjangan Kinerja diberikan bagi Pegawai yang diberikan penugasan secara penuh pada unit kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan.
- (2) Awal masuk kerja bagi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan surat pernyataan melaksanakan tugas.
- (3) Penghitungan pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai yang diberikan penugasan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Surat pernyataan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) dan Pasal 26 ayat (2) dibuat sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (2) Penerbitan surat pernyataan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan terhitung mulai tanggal keputusan mengenai pemberhentian pembayaran dari instansi lama.

Pasal 28

Dalam hal Pegawai mengalami perpindahan jabatan dalam waktu tahun berjalan, Pegawai yang bersangkutan wajib:

- a. melaksanakan evaluasi kinerja Pegawai sesuai kurun waktu dalam jabatan awal;
- b. menyusun dan menetapkan kembali sasaran kerja Pegawai sesuai dengan jabatan yang baru terhitung mulai tanggal serah terima jabatan dan/atau sesuai surat perintah melaksanakan tugas/surat perintah melaksanakan jabatan; dan
- c. melaksanakan perekaman data untuk pengisian daftar hadir di unit kerja yang baru.

BAB VII
TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI
YANG DITUGASKAN SEBAGAI PELAKSANA TUGAS ATAU
PELAKSANA HARIAN

Pasal 29

Pegawai yang diberikan tugas sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian dapat diberikan penambahan Tunjangan Kinerja

Pasal 30

- (1) Jangka waktu sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian yang dapat diberikan Tunjangan Kinerja paling sedikit 1 (satu) bulan kalender.
- (2) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pegawai dengan jabatan yang setingkat ditunjuk sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian, maka diberikan penambahan Tunjangan Kinerja sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran Tunjangan Kinerja kelas jabatan yang dirangkap;
 - b. Pegawai dengan jabatan 1 (satu) tingkat lebih rendah ditunjuk sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian, diberikan penambahan Tunjangan Kinerja sebesar selisih antara Tunjangan Kinerja yang dipangku Pegawai dengan tunjangan kinerja jabatan yang dirangkap; dan
 - c. perhitungan penambahan besaran Tunjangan Kinerja menjadi akumulasi besaran Tunjangan Kinerja Pegawai pada bulan yang bersangkutan.
- (3) Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB VIII
TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN
UNIT KERJA YANG MENERAPKAN POLA PENGELOLAAN
KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM

Pasal 31

Penghitungan dan pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di lingkungan unit kerja yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

- (1) Pada unit kerja yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum dan telah ditetapkan remunerasinya oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan, tidak memperoleh Tunjangan Kinerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Peraturan Menteri ini.
- (2) Penghitungan dan pemberian remunerasi pada unit kerja yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

- dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan mempertimbangkan paling sedikit aspek Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai.
- (3) Pegawai di lingkungan unit kerja yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum dan belum ditetapkan remunerasinya oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan, pemberian penambahan Tunjangan Kinerja diberikan sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri ini.

BAB IX
TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI
YANG MENJALANKAN CUTI

Pasal 33

- (1) Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang menjalankan cuti dihitung dengan ketentuan:
- a. Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang menjalankan cuti tahunan tidak dipotong;
 - b. Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang menjalankan cuti besar dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. Pegawai cuti besar dengan alasan menjalankan kepentingan agama, yaitu ibadah haji/ibadah keagamaan lainnya untuk pertama kali, Tunjangan Kinerja Pegawai tidak dipotong;
 2. Pegawai cuti besar dengan alasan menjalankan kepentingan agama, yaitu ibadah haji/ibadah keagamaan lainnya untuk kedua kali dan seterusnya, Tunjangan Kinerja Pegawai dipotong sebesar 1% (satu persen) per hari kerja;
 3. Pegawai cuti besar dengan alasan melahirkan anak keempat dan seterusnya, Tunjangan Kinerja Pegawai tidak dipotong;
 4. Pegawai cuti besar dengan alasan selain dimaksud pada angka 1, angka 2, dan angka 3, Tunjangan Kinerja Pegawai:
 - a) tidak dipotong untuk sejumlah cuti tahunan pada tahun berjalan yang belum digunakan paling lama 12 (dua belas) hari kerja; dan
 - b) dalam hal cuti tahunan pada tahun berjalan telah digunakan, Tunjangan Kinerja Pegawai dipotong sebesar 1% (satu persen) per hari kerja.
 - c. Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang menjalankan cuti sakit dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. Pegawai cuti sakit dan tidak menjalani rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, Tunjangan Kinerja Pegawai untuk paling lama 14 (empat belas) hari kerja tidak dipotong;
 2. Pegawai cuti sakit sebagaimana dimaksud pada angka 1 lebih dari 14 (empat belas) hari kerja,

- Tunjangan Kinerja Pegawai dipotong sebesar 1% (satu persen) per hari kerja;
3. Pegawai cuti sakit dan menjalani rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan rawat inap dari pusat kesehatan masyarakat atau rumah sakit/fasilitas layanan kesehatan, Tunjangan Kinerja Pegawai untuk paling lama 25 (dua puluh lima) hari kerja tidak dipotong;
 4. Pegawai cuti sakit sebagaimana dimaksud pada angka 3 lebih dari 25 (dua puluh lima) hari kerja, Tunjangan Kinerja Pegawai pada bulan berikutnya dipotong sebesar 1% (satu persen) per hari kerja;
 5. Pegawai cuti sakit dikarenakan mengalami gugur kandungan namun tidak menjalani rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, Tunjangan Kinerja Pegawai untuk paling lama 25 (dua puluh lima) hari kerja tidak dipotong;
 6. Pegawai cuti sakit sebagaimana dimaksud pada angka 5 lebih dari 25 (dua puluh lima) hari kerja, Tunjangan Kinerja Pegawai pada bulan berikutnya dipotong sebesar 1% (satu persen) per hari kerja;
 7. Pegawai cuti sakit dikarenakan mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, Tunjangan Kinerja Pegawai untuk paling lama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan tidak dipotong; dan
 8. Pegawai cuti sakit sebagaimana dimaksud pada angka 7 lebih dari 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan, Tunjangan Kinerja Pegawai pada bulan berikutnya dipotong sebesar 1% (satu persen) per hari kerja.
- d. Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang menjalankan cuti melahirkan tidak dipotong;
 - e. Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang menjalankan cuti karena alasan penting dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. Pegawai cuti karena alasan penting, Tunjangan Kinerja Pegawai untuk paling lama 14 (empat belas) hari kerja tidak dipotong; dan
 2. Pegawai karena alasan penting sebagaimana dimaksud pada angka 1 lebih dari 14 (empat belas) hari kerja, Tunjangan Kinerja Pegawai dipotong sebesar 1% (satu persen) per hari kerja; dan
 - f. Pegawai yang menjalankan cuti di luar tanggungan Negara tidak diberikan Tunjangan Kinerja.
- (2) Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang melaksanakan cuti tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 34

Dalam hal Pegawai melaksanakan cuti besar, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting dengan kurun waktu lebih dari 1 (satu) bulan, dan cuti di luar tanggungan negara wajib menyampaikan laporan kegiatan bulanan paling lama 1 (satu) hari kerja sebelum pelaksanaan cuti.

BAB X
TUNJANGAN KINERJA BAGI PEJABAT YANG
MELAKSANAKAN TUGAS TERTENTU

Pasal 35

- (1) Bagi Pegawai yang diangkat untuk melaksanakan tugas tertentu diberikan Tunjangan Kinerja yang dibayarkan sebesar 100% (seratus persen) setiap bulannya.
- (2) Pegawai yang diangkat untuk melaksanakan tugas tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penjaga menara suar;
 - b. teknisi menara suar;
 - c. awak kapal negara yang sedang melaksanakan tugas berlayar lebih dari satu bulan;
 - d. pejabat teknis yang melaksanakan tugas di daerah terpencil;
 - e. pejabat yang ditugaskan pada daerah rawan konflik keamanan; atau
 - f. pejabat yang karena faktor geografis tidak mungkin untuk dilaksanakan pencatatan kehadiran secara biometrik/elektronik dan penyampaian laporan bulanan secara tepat waktu.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengisi daftar hadir dan dokumen pengelolaan kinerja secara manual.
- (4) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyusun dan menyampaikan laporan bulanan kepada Pejabat Penilai secara berkala yang ditetapkan dengan keputusan pimpinan unit kerja masing-masing.
- (5) Bagi pejabat yang melaksanakan tugas tertentu atau yang melaksanakan tugas secara bergiliran dan/atau *shift*, kepada pejabat dimaksud diberikan surat perintah yang ditetapkan oleh pejabat eselon II terkait atau kepala unit pelaksana teknis yang bersangkutan.
- (6) Dalam hal Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menjalankan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pegawai tetap melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan dan mengisi daftar hadir biometrik atau daftar hadir elektronik.

BAB XI
TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI YANG
MELAKSANAKAN TUGAS BELAJAR

Pasal 36

- (1) Pegawai yang melaksanakan tugas belajar dengan diberhentikan dari jabatan diberikan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. penghitungan Tunjangan Kinerja dilaksanakan dengan sistem penambahan yang didasarkan atas penghitungan capaian kinerja Pegawai dengan unsur prestasi kerja;
 - b. untuk bulan n+2 sampai dengan n+6 diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 100% (seratus persen) dan dibayarkan setiap bulannya;
 - c. untuk bulan n+7 sampai dengan bulan n+sesuai jangka waktu program pendidikan diberikan Tunjangan Kinerja sesuai dengan hasil evaluasi kinerja dan dibayarkan setiap bulannya; dan
 - d. unsur prestasi kerja dibuktikan Pegawai dengan menyusun dan mengisi dokumen rencana aksi, dokumentasi kinerja, dan dokumen hasil evaluasi kinerja setiap bulan.
- (2) Kelas Jabatan yang digunakan dalam penghitungan dan pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang melaksanakan tugas belajar disesuaikan dengan jenjang pendidikan yang ditempuh dengan ketentuan:
- a. pendidikan pascasarjana setara dengan kelas jabatan 7 (tujuh);
 - b. pendidikan Sarjana/Diploma IV setara dengan kelas jabatan 6 (enam); dan
 - c. pendidikan Diploma III ke bawah setara dengan kelas jabatan 5 (lima).
- (3) Keikutsertaan Pegawai dalam tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan Surat Tugas Belajar dan disampaikan kepada pengelola daftar hadir.

Pasal 37

- (1) Dalam hal masa tugas belajar Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 diperpanjang, Tunjangan Kinerja yang diberikan sebesar 80% (delapan puluh persen) dan dibayarkan setiap bulannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perpanjangan masa tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan surat perpanjangan tugas belajar dan disampaikan kepada pengelola daftar hadir.
- (3) Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang melaksanakan tugas belajar dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 38

- (1) Penghitungan serta pembayaran Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang melaksanakan tugas belajar dan tidak diberhentikan dari jabatan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kelas jabatan sesuai dengan jabatan yang sedang dipangku.

Pasal 39

- (1) Pegawai yang melaksanakan tugas belajar dan tidak diberhentikan dari jabatan wajib hadir dan bekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Keikutsertaan Pegawai dalam tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan Surat Tugas Belajar dan disampaikan kepada pengelola daftar hadir.
- (3) Dalam hal Pegawai yang melaksanakan tugas belajar meninggalkan sebagian waktu kerja atas izin pimpinan instansi, penghitungan Tunjangan Kinerja dari unsur Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2).
- (4) Sebagian waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling banyak 2500 (dua ribu lima ratus) menit dalam 1 (satu) bulan.
- (5) Dalam hal Pegawai yang melaksanakan tugas belajar tidak masuk bekerja melebihi ketentuan pada ayat (4) maka ketidakhadiran selanjutnya dihitung sebagai tidak hadir tanpa alasan yang sah.
- (6) Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang melaksanakan tugas belajar dan tidak diberhentikan dari jabatan tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini

Pasal 40

- (1) Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang melaksanakan tugas belajar dibebankan pada unit kerja yang menjadi kedudukan Pegawai dimaksud.
- (2) Dalam hal unit kerja yang menjadi tempat kedudukan bagi Pegawai tugas belajar yang diberhentikan belum memiliki anggaran untuk pembayaran penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Tunjangan Kinerja bagi Pegawai dimaksud dapat dibebankan pada unit kerja Pegawai sebelumnya.

BAB XII

TUNJANGAN KINERJA BAGI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 41

- (1) Besarnya Tunjangan Kinerja untuk calon PNS diberikan 80% (delapan puluh persen) dari besaran tunjangan kinerja kelas jabatan yang dipangkunya.
- (2) Pembayaran Tunjangan Kinerja bagi calon PNS perjanjian kerja terhitung mulai tanggal ditetapkannya surat pernyataan menjalankan tugas dan surat pernyataan menduduki jabatan.

Pasal 42

- (1) Ketentuan kelas jabatan bagi Calon PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 didasarkan pada jenjang pendidikan/sertifikasi profesi sesuai lowongan kebutuhan jabatan yang telah ditetapkan melalui pengadaan PNS sebagai berikut:
 - a. pendidikan Sarjana/Diploma IV dan Pascasarjana setara dengan kelas jabatan 7 (tujuh);

- b. pendidikan Diploma III, Diploma II, dan Diploma I setara dengan kelas jabatan 6 (enam);
 - c. pendidikan sekolah menengah umum/sekolah menengah kejuruan ke bawah setara dengan kelas jabatan 5 (lima);
 - d. sertifikasi profesi Ahli Nautika Tingkat I/Ahli Teknika Tingkat I setara dengan kelas jabatan 7 (tujuh);
 - e. sertifikasi profesi Ahli Nautika Tingkat II/ Ahli Teknika Tingkat II setara dengan kelas jabatan 7 (tujuh);
 - f. sertifikasi profesi Ahli Nautika Tingkat III/ Ahli Teknika Tingkat III setara dengan kelas jabatan 6 (enam);
 - g. sertifikasi profesi Ahli Nautika Tingkat IV/ Ahli Teknika Tingkat IV setara dengan kelas jabatan 5 (lima); atau
 - h. sertifikasi profesi Ahli Nautika Tingkat V/ Ahli Teknika Tingkat V setara dengan kelas jabatan 5 (lima).
- (2) Dalam hal kebutuhan jabatan merupakan kombinasi dari pendidikan dan sertifikasi profesi, penentuan kelas jabatan dilakukan berdasarkan kelas jabatan yang paling besar.
- (3) Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Calon PNS tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 43

Penghitungan dan pemberian Tunjangan Kinerja bagi calon PNS yang ditempatkan pada unit kerja yang telah menerapkan pola keuangan badan layanan umum dilaksanakan sesuai dengan peraturan pimpinan badan layanan umum masing-masing.

Pasal 44

- (1) Bagi calon PNS yang diangkat dalam kebutuhan Jabatan Fungsional, paling lama dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sejak pengangkatan menjadi PNS wajib segera diangkat dalam jabatan fungsional dimaksud.
- (2) Tunjangan Kinerja bagi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan belum diangkat dalam Jabatan Fungsional, diberikan kelas jabatan sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 sampai dengan memenuhi persyaratan jabatan fungsional.
- (3) Dalam hal PNS dengan kebutuhan Jabatan Fungsional tidak memenuhi persyaratan Jabatan Fungsional sampai dengan waktu yang ditentukan sesuai dengan ketentuan peraturan masing-masing Jabatan Fungsional, Pegawai tersebut dapat ditempatkan dalam jabatan pelaksana pada unit kerja tersebut jika masih terdapat jabatan lowong yang sesuai dengan jenjang pendidikan dan penetapan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan di lingkungan unit kerja masing-masing.

- (4) Dalam hal tidak terdapat jabatan lowong sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pegawai didistribusikan pada unit kerja lain sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimilikinya.

BAB XIII
TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI YANG PENSIUN,
MENJALANI MASA PERSIAPAN PENSIUN, DAN MENINGGAL
DUNIA

Pasal 45

- (1) Unsur Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai pada laporan bulanan prestasi kerja 2 (dua) bulan terakhir sebelum terhitung mulai tanggal pensiun, menjalani masa persiapan pensiun, atau meninggal dunia tidak dilakukan penilaian dan penghitungan sebagai penambahan Tunjangan Kinerja.
- (2) Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang pensiun, menjalani masa persiapan pensiun, atau meninggal dunia tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB XIV
TUNJANGAN KINERJA BAGI
PEGAWAI YANG TERDAMPAK KEJADIAN BENCANA ALAM
DAN/ATAU KERUSUHAN

Pasal 46

- (1) Dalam hal terjadi kejadian bencana alam dan/atau kerusuhan yang berdampak langsung pada Pegawai selama 16 (enam belas) hari kerja atau lebih pada bulan yang bersangkutan, Pegawai tersebut diberikan pengecualian atas kewajiban untuk menyusun dan menyampaikan laporan kegiatan bulanan.
- (2) Bagi pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan Tunjangan Kinerja yang dibayarkan sebesar 100% (seratus persen).
- (3) Kejadian bencana alam dan/atau kerusuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan surat pernyataan yang ditandatangani oleh pimpinan unit kerja berdasarkan data dukung yang disampaikan oleh Pegawai dan/atau media.
- (4) Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 47

- (1) Dalam hal terjadi kejadian bencana alam dan/atau kerusuhan yang berdampak langsung pada Pegawai kurang dari 16 (enam belas) hari kerja pada bulan yang bersangkutan, maka pegawai tersebut tetap menyusun dan menyampaikan laporan kegiatan bulanan.

- (2) Bagi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan tunjangan kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Kejadian bencana alam dan/atau kerusakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan surat pernyataan yang ditandatangani oleh pimpinan unit kerja berdasarkan data dukung yang disampaikan oleh Pegawai dan/atau media.
- (4) Dalam memberikan penilaian kinerja bagi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pejabat penilai kinerja dapat melakukan penyesuaian ekspektasi.
- (5) Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 48

- (1) Dalam hal waktu kejadian bencana alam dan/atau kerusakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 dan Pasal 47 terjadi dalam kurun waktu penyampaian laporan bulanan hari kerja ke-1 (satu) sampai dengan hari kerja ke-6 (enam), ketentuan terkait aspek ketepatan waktu pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dikecualikan.
- (2) Kontribusi penghitungan Tunjangan Kinerja dari aspek ketepatan waktu pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sebesar 10% (sepuluh persen).
- (3) Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB XV

PENYESUAIAN KELAS JABATAN

Pasal 49

- (1) Dalam hal penyesuaian kelas jabatan tidak diperlukan pengangkatan dalam titelatur jabatan baru, penyesuaian Tunjangan Kinerja dengan kelas jabatan baru dilakukan terhitung mulai ditetapkannya kelas jabatan baru dengan Peraturan Menteri.
- (2) Dalam hal penyesuaian kelas jabatan diperlukan pengangkatan dalam titelatur jabatan baru, penyesuaian Tunjangan Kinerja dengan kelas jabatan baru dilakukan terhitung mulai sejak Pegawai yang bersangkutan menduduki jabatan yang baru sesuai dengan surat pernyataan melaksanakan tugas/surat pernyataan menduduki jabatan.
- (3) Tempo dan prosedur pembayaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini.

BAB XVI PENYESUAIAN BESARAN TUNJANGAN KINERJA

Pasal 50

- (1) Masa pembayaran Tunjangan Kinerja dalam hal terdapat penyesuaian besaran Tunjangan Kinerja, dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Selisih akibat penyesuaian besaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dari selisih antara hasil penghitungan penambahan Tunjangan Kinerja sebelum penyesuaian dengan hasil penghitungan penambahan Tunjangan Kinerja setelah penyesuaian untuk pembayaran Tunjangan Kinerja bulan tersebut.
- (3) Selisih pemberian Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibayarkan secara rapel.

BAB XVII PERUBAHAN DATA PEMANGKU JABATAN

Pasal 51

Unit kerja eselon I dan eselon II, serta unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan harus melakukan perubahan data pemangku jabatan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. untuk jabatan pimpinan tinggi madya, jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksana, dengan melampirkan surat keputusan pengangkatan dalam jabatan yang diusulkan;
- b. untuk pemangku jabatan fungsional, dengan melampirkan surat keputusan pengangkatan pertama dalam jabatan dan/atau kenaikan jenjang jabatan yang diusulkan;
- c. untuk jabatan pelaksana, dengan melampirkan dokumen sebagai berikut:
 1. surat keputusan pengangkatan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
 2. peta jabatan yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang; dan
 3. hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja yang ditandatangani oleh Pimpinan Unit Kerja Eselon II atau Kepala unit pelaksana teknis.
- d. melakukan pemutakhiran data pemangku jabatan melalui Sistem Informasi Kepegawaian.

BAB XVIII PENGAWASAN DAN EVALUASI

Pasal 52

Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi/Sekretaris Inspektorat Jenderal/Sekretaris Direktorat Jenderal/Sekretaris Badan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penghitungan dan pemberian Tunjangan Kinerja di lingkungan Unit Kerja Eselon I masing-masing dan melaporkan hasilnya kepada Sekretaris Jenderal/Inspektur

Jenderal/Direktur Jenderal/Kepala Badan dengan tembusan Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi.

Pasal 53

Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi melakukan evaluasi pelaksanaan penghitungan dan pemberian Tunjangan Kinerja di lingkungan Kementerian Perhubungan dan melaporkan hasilnya kepada Menteri.

Pasal 54

Inspektur Jenderal melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Perhubungan dan melaporkan hasilnya kepada Menteri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIX
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 55

- (1) Pelaksanaan evaluasi kinerja baik periodik maupun tahunan bagi jabatan pimpinan tinggi dan pimpinan unit kerja mandiri dilakukan oleh Pejabat Penilai secara berjenjang berdasarkan hasil verifikasi dari tim penilai kinerja yang ditetapkan dengan Keputusan Direktur Jenderal/Kepala Badan.
- (2) Tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur sumber daya manusia, perencanaan, dan keuangan.

Pasal 56

Dalam hal Pejabat Penilai dijabat oleh pelaksana tugas atau pelaksana harian, pejabat yang bersangkutan berwenang untuk menetapkan penghitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang diselia.

Pasal 57

- (1) Penghitungan dan pembayaran Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Perhubungan dilaksanakan menggunakan aplikasi penghitungan dan pembayaran Tunjangan Kinerja.
- (2) Untuk meningkatkan pemahaman Pegawai terkait aplikasi penghitungan dan pembayaran Tunjangan Kinerja, unit kerja yang menangani urusan sumber daya manusia menyelenggarakan bimbingan teknis terkait penggunaan aplikasi dimaksud.

Pasal 58

Pajak penghasilan atas Tunjangan Kinerja dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Pasal 59

- (1) Satuan kerja masing-masing unit kerja bertanggungjawab dalam:
 - a. perencanaan kebutuhan anggaran Tunjangan Kinerja;

- b. penetapan jumlah Pegawai yang akan dibayarkan Tunjangan Kinerja;
 - c. pelaksanaan penyiapan dokumen untuk penyediaan anggaran Tunjangan Kinerja; dan
 - d. penyimpanan, pendistribusian, dan pelaporan penggunaan anggaran Tunjangan Kinerja.
- (2) Dalam hal terdapat unit pelaksana teknis baru yang belum memiliki satuan kerja, unit kerja eselon I yang menaungi unit pelaksana teknis tersebut bertanggung jawab dalam pelaksanaan ketentuan pada ayat (1).
- (3) Dalam hal terdapat unit kerja yang tidak dapat menyediakan alokasi anggaran Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di lingkungannya, Sekretariat Jenderal bertanggung jawab atas penyediaan dan pendistribusian anggaran Tunjangan Kinerja unit kerja dimaksud.
- (4) Tiap satuan kerja masing-masing unit kerja, bertanggung jawab dan melaporkan secara hierarkhis pelaksanaan pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai kepada Menteri.

Pasal 60

Dengan diberlakukannya pemberian Tunjangan Kinerja, seluruh Pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan wajib melaksanakan agenda reformasi birokrasi sesuai *road map* reformasi birokrasi Kementerian Perhubungan.

Pasal 61

Dalam hal pelaksanaan penghitungan dan pemberian Tunjangan Kinerja pada unit kerja tidak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Pimpinan unit kerja dimaksud diberikan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 62

Unit kerja yang menangani urusan data dan teknologi informasi bertanggung jawab terhadap pembangunan, pengembangan dan pemeliharaan aplikasi penghitungan dan pembayaran Tunjangan Kinerja di lingkungan Kementerian Perhubungan.

BAB XX KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 63

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, tata cara penghitungan dan pembayaran Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang sedang menjalani cuti tetap berpedoman pada Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penghitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 114 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penghitungan dan Pemberian

Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1579) untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

BAB XXI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 64

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penghitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 743) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 114 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penghitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1579), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 65

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 26 September 2023

MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI KARYA SUMADI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 3 Oktober 2023

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

ttd.

ASEP N. MULYANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2023 NOMOR 781

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

F. BUDI PRAYITNO



LAMPIRAN I
PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PM 46 TAHUN 2023
TENTANG
TATA CARA PENGHITUNGAN DAN
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

BESARAN TUNJANGAN KINERJA PER KELAS JABATAN

KELAS JABATAN	TUNJANGAN KINERJA PER KELAS JABATAN
17	Rp33.240.000,00
16	Rp27.577.500,00
15	Rp19.280.000,00
14	Rp17.064.000,00
13	Rp10.936.000,00
12	Rp9.896.000,00
11	Rp8.757.600,00
10	Rp5.979.200,00
9	Rp5.079.200,00
8	Rp4.595.150,00
7	Rp3.915.950,00
6	Rp3.510.400,00
5	Rp3.134.250,00
4	Rp2.985.000,00
3	Rp2.898.000,00
2	Rp2.708.250,00
1	Rp2.531.250,00

MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI KARYA SUMADI

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

F. BUDI PRAYITNO



LAMPIRAN II
PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PM 46 TAHUN 2023
TENTANG
TATA CARA PENGHITUNGAN DAN
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

RINCIAN KRITERIA PENGHITUNGAN PENAMBAHAN
TUNJANGAN KINERJA DARI UNSUR DISIPLIN KERJA

NO	ASPEK	KRITERIA	PENAMBAHAN
1	Jumlah waktu terlambat masuk kerja dan pulang cepat bukan karena alasan kedinasan dalam satu bulan	0 menit	10%
		$0 \leq 25$ menit	7,5 %
		$25 < 50$ menit	5%
		$50 \leq 75$ menit	2,5%
		> 75 menit	0%
2	Jumlah hari tidak hadir bukan karena alasan kedinasan dalam satu bulan	0 hari	15%
		1 hari dan/atau lebih	0%
3	Penaan hukuman disiplin	Tidak dikenakan hukuman disiplin	15%
		Dikenakan hukuman disiplin ringan	0% (1 bulan)
		Dikenakan hukuman disiplin sedang	0% (2 bulan)
		Dikenakan hukuman disiplin berat	0% (3 bulan)

MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI KARYA SUMADI



Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

F. BUDI PRAYITNO

LAMPIRAN III
PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PM 46 TAHUN 2023
TENTANG
TATA CARA PENGHITUNGAN DAN
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

RINCIAN KRITERIA PENGHITUNGAN PENAMBAHAN TUNJANGAN KINERJA
DARI UNSUR PRESTASI KERJA BAGI PEMANGKU JABATAN PIMPINAN TINGGI
MADYA, JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA, DAN KEPALA UPT

NO	ASPEK	KRITERIA	PENAMBAHAN
1	Predikat Kinerja Pegawai	sangat baik atau baik	40%
		butuh perbaikan	25%
		kurang	10%
		sangat kurang	0%
3	Ketepatan waktu laporan bulanan	sangat baik (1 s/d 6 hari sebelum)	10%
		baik (tepat hari kerja ke 7)	8%
		cukup (1 hari setelah)	6%
		kurang (2 hari setelah)	5%
		sangat kurang (>2 hari setelah)	0%
4	Penyelesaian administrasi keuangan	sangat baik (> 91%)	10%
		baik (76% ≤ 91%)	8%
		cukup (61% < 76%)	6%
		kurang (51% ≤ 61%)	5%
		sangat kurang (<51%)	0%

MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI KARYA SUMADI



Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

F. BUDI PRAYITNO

LAMPIRAN IV
PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PM 46 TAHUN 2023
TENTANG
TATA CARA PENGHITUNGAN DAN
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

RINCIAN KRITERIA PENGHITUNGAN PENAMBAHAN TUNJANGAN KINERJA
DARI UNSUR PRESTASI KERJA BAGI PEMANGKU JABATAN STAF AHLI
MENTERI, JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA BUKAN PENGELOLA
KEUANGAN, JABATAN ADMINISTRATOR BUKAN KEPALA UPT, JABATAN
PENGAWAS BUKAN KEPALA UPT, JABATAN FUNGSIONAL, DAN JABATAN
PELAKSANA

NO	ASPEK	KRITERIA	PENAMBAHAN
1	Predikat Kinerja Pegawai	sangat baik atau baik	50%
		butuh perbaikan	35%
		kurang	20%
		sangat kurang	0%
3	Ketepatan waktu laporan bulanan	sangat baik (1 s/d 6 hari sebelum)	10%
		baik (tepat hari kerja ke 7)	8%
		cukup (1 hari setelah)	6%
		kurang (2 hari setelah)	5%
		sangat kurang (>2 hari setelah)	0%

MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI KARYA SUMADI

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

F. BUDI PRAYITNO



LAMPIRAN V
PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PM 46 TAHUN 2023
TENTANG
TATA CARA PENGHITUNGAN DAN PEMBERIAN TUNJANGAN
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
PERHUBUNGAN

Contoh 1:

LEMBAR REKAPITULASI PENGHITUNGAN PENAMBAHAN TUNJANGAN KINERJA BAGI PEMANGKU JABATAN PIMPINAN TINGGI
MADYA, JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA, DAN KEPALA UPT

UNIT KERJA :
BULAN :

NO	NAMA	NIP	KELAS JABATAN	HARGA JABATAN	PENAMBAHAN PERSENTASE TUNJANGAN KINERJA						PEMOTONGAN KARENA CUTI	TOTAL
					UNSUR DISIPLIN KERJA			UNSUR PRESTASI KERJA				
					TERLAMBAT MASUK DAN PULANG CEPAT	TIDAK HADIR	PENGENAAN HUKUMAN DISIPLIN	PREDIKAT KINERJA PEGAWAI	KETEPATAN WAKTU LAPORAN	REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN		

_____, _____ 20____

PIMPINAN UNIT KERJA

Nama
NIP

Contoh 2:

LEMBAR REKAPITULASI PENGHITUNGAN PENAMBAHAN TUNJANGAN KINERJA BAGI PEMANGKU JABATAN STAF AHLI MENTERI, JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA BUKAN PENGELOLA KEUANGAN, JABATAN ADMINISTRATOR BUKAN KEPALA UPT, JABATAN PENGAWAS BUKAN KEPALA UPT, JABATAN FUNGSIONAL, DAN JABATAN PELAKSANA

UNIT KERJA :
BULAN :

NO	NAMA	NIP	KELAS JABATAN	HARGA JABATAN	PENAMBAHAN PERSENTASE TUNJANGAN KINERJA						
					UNSUR DISIPLIN KERJA			UNSUR PRESTASI KERJA		PEMOTONGAN KARENA CUTI	TOTAL
					TERLAMBAT MASUK DAN PULANG CEPAT	TIDAK HADIR	PENGENAAN HUKUMAN DISIPLIN	PREDIKAT KINERJA PEGAWAI	KETEPATAN WAKTU LAPORAN		

_____, _____ 20____
PIMPINAN UNIT KERJA

Nama
NIP

Contoh 3:

LAPORAN KEGIATAN BULANAN PEGAWAI DAN PENAMBAHAN
 PERSENTASE TUNJANGAN KINERJA UNSUR PRESTASI KERJA BAGI
 PEMANGKU JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA, JABATAN PIMPINAN TINGGI
 PRATAMA, DAN KEPALA UPT

Nama	:	
NIP	:	
Pangkat/Gol/ Ruang	:	
Jabatan	:	

A. LAPORAN DAN PENILAIAN KEGIATAN BULANAN PEGAWAI

NO	UNSUR	Kegiatan yang dilaksanakan										
1.	Predikat Kinerja Pegawai <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;">Nilai</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">SB</td> <td style="text-align: center;">B</td> <td style="text-align: center;">BP</td> <td style="text-align: center;">K</td> <td style="text-align: center;">SK</td> </tr> </table>	Nilai					SB	B	BP	K	SK	a. ... (diisi hasil kerja pada bulan yang bersangkutan)
		Nilai										
		SB	B	BP	K	SK						
b. ... (diisi hasil kerja pada bulan yang bersangkutan)												
		c. ... dst.										
3.	Tanggal pelaporan <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;">Ketepatan waktu laporan</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">SB</td> <td style="text-align: center;">B</td> <td style="text-align: center;">C</td> <td style="text-align: center;">K</td> <td style="text-align: center;">SK</td> </tr> </table>	Ketepatan waktu laporan					SB	B	C	K	SK	_____ (Hari kerja ke _____)
Ketepatan waktu laporan												
SB	B	C	K	SK								
4.	Perkembangan realisasi penyerapan anggaran <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;">Persentase Penyerapan</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">SB</td> <td style="text-align: center;">B</td> <td style="text-align: center;">C</td> <td style="text-align: center;">K</td> <td style="text-align: center;">SK</td> </tr> </table>	Persentase Penyerapan					SB	B	C	K	SK	Kondisi realisasi target bulanan penyerapan DIPA ___ %
Persentase Penyerapan												
SB	B	C	K	SK								

B. PENAMBAHAN NILAI PERSENTASE TUNJANGAN KINERJA UNSUR PRESTASI KERJA

NO	ASPEK	KRITERIA	PENAMBAHAN	NILAI
1	Predikat Kinerja Pegawai	sangat baik atau baik	40%	
		butuh perbaikan	25%	
		kurang	10%	
		sangat kurang	0%	
2	Ketepatan waktu laporan bulanan	sangat baik (1 s/d 6 hari sebelum)	10%	
		baik (tepat hari kerja ke 7)	8%	
		cukup (1 hari setelah)	6%	
		kurang (2 hari setelah)	5%	
		sangat kurang (>2 hari setelah)	0%	
3	Penyelesaian administrasi keuangan	sangat baik (> 91%)	10%	
		baik (76% ≤ 91%)	8%	
		cukup (61% < 76%)	6%	
		kurang (51% ≤ 61%)	5%	
		sangat kurang (<51%)	0%	
JUMLAH NILAI PERSENTASE TUNJANGAN KINERJA UNSUR PRESTASI KERJA				

_____, _____ 20____

JABATAN PEJABAT PENILAI

PEGAWAI YANG MELAPOR

Nama
NIP

Nama
NIP

Contoh 4:

**LAPORAN KEGIATAN BULANAN PEGAWAI DAN PENAMBAHAN
PERSENTASE TUNJANGAN KINERJA UNSUR PRESTASI KERJA BAGI
PEMANGKU JABATAN STAF AHLI MENTERI, JABATAN PIMPINAN TINGGI
PRATAMA BUKAN PENGELOLA KEUANGAN, JABATAN ADMINISTRATOR
BUKAN KEPALA UPT, JABATAN PENGAWAS BUKAN KEPALA UPT, JABATAN
FUNGSIONAL, DAN JABATAN PELAKSANA**

Nama	:	
NIP	:	
Pangkat/Gol/ Ruang	:	
Jabatan	:	

A. LAPORAN DAN PENILAIAN KEGIATAN BULANAN PEGAWAI

NO	UNSUR	Kegiatan yang dilaksanakan										
1.	Predikat Kinerja Pegawai <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;">Nilai</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">SB</td> <td style="text-align: center;">B</td> <td style="text-align: center;">BP</td> <td style="text-align: center;">K</td> <td style="text-align: center;">SK</td> </tr> </table>	Nilai					SB	B	BP	K	SK	a. ... (diisi hasil kerja pada bulan yang bersangkutan)
		Nilai										
		SB	B	BP	K	SK						
b. ... (diisi hasil kerja pada bulan yang bersangkutan)												
		c. ... dst.										
3.	Tanggal pelaporan <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;">Ketepatan waktu laporan</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">SB</td> <td style="text-align: center;">B</td> <td style="text-align: center;">C</td> <td style="text-align: center;">K</td> <td style="text-align: center;">SK</td> </tr> </table>	Ketepatan waktu laporan					SB	B	C	K	SK	_____ (Hari kerja ke _____)
Ketepatan waktu laporan												
SB	B	C	K	SK								

B. PENAMBAHAN NILAI PERSENTASE TUNJANGAN KINERJA UNSUR PRESTASI KERJA

NO	ASPEK	KRITERIA	PENAMBAHAN	NILAI
1	Predikat Kinerja Pegawai	sangat baik atau baik	50%	
		butuh perbaikan	35%	
		Kurang	20%	
		sangat kurang	0%	
2	Ketepatan waktu laporan bulanan	sangat baik (1 s/d 6 hari sebelum)	10%	

NO	ASPEK	KRITERIA	PENAMBAHAN	NILAI
		baik (tepat hari kerja ke 7)	8%	
		cukup (1 hari setelah)	6%	
		kurang (2 hari setelah)	5%	
		sangat kurang (>2 hari setelah)	0%	
JUMLAH NILAI PERSENTASE TUNJANGAN KINERJA UNSUR PRESTASI KERJA				

_____, _____ 20____

JABATAN PEJABAT PENILAI

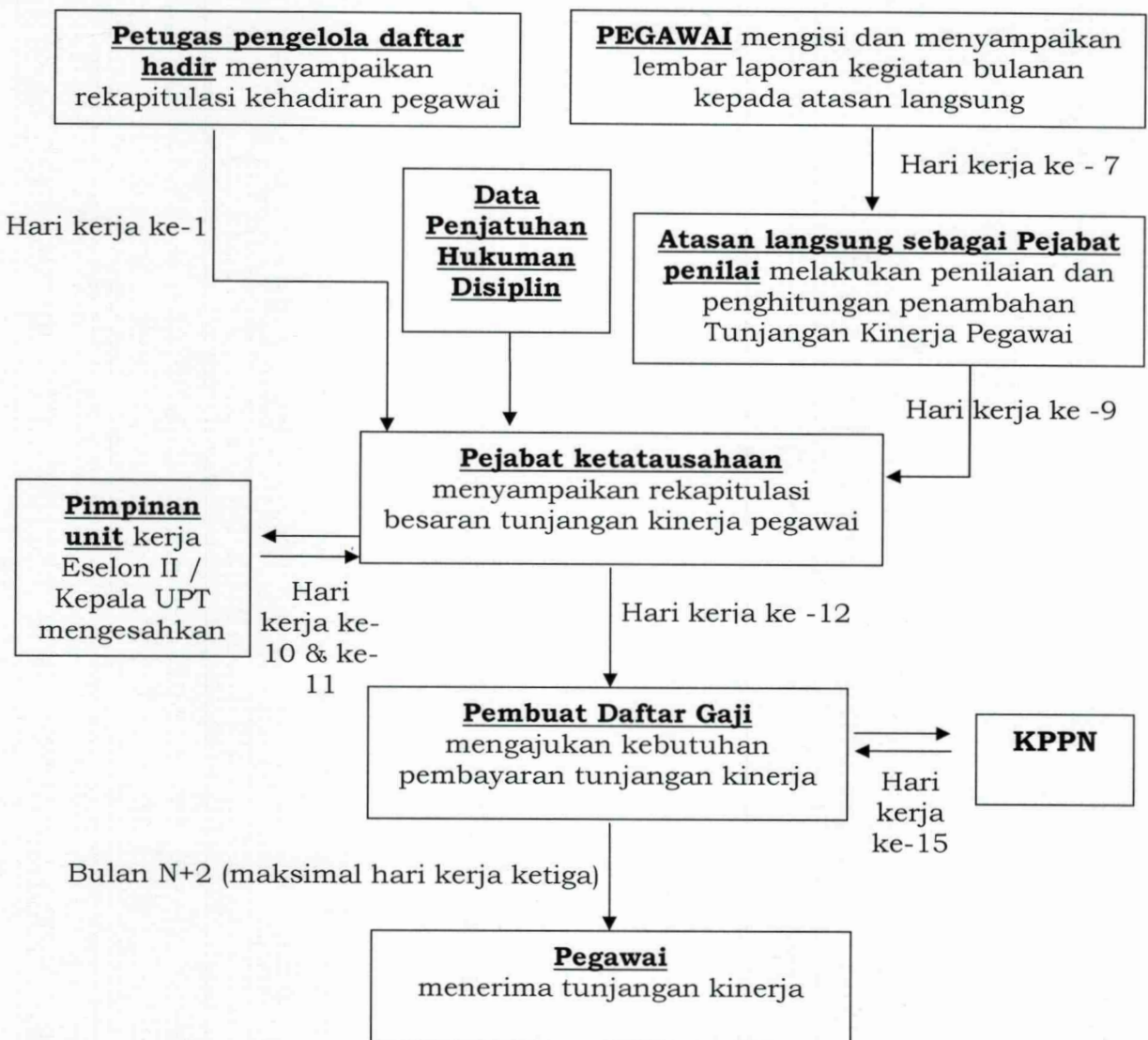
PEGAWAI YANG MELAPOR

Nama
NIP

Nama
NIP

Contoh 6:

BAGAN TAHAPAN PENGHITUNGAN DAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA



Contoh 7:

SURAT PERNYATAAN MELAKSANAKAN TUGAS
NOMOR:

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :
NIP :
Pangkat/Golongan :
Jabatan :

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa:

Nama :
NIP :
Pangkat/Golongan :
Jabatan :
Unit Kerja :

Yang diangkat berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan nomor ... tanggal ... terhitung mulai tanggal ... telah nyata melaksanakan tugasnya sebagai

Demikian Surat Pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya mengingat Sumpah Jabatan/Pegawai Negeri Sipil, dan apabila dikemudian hari isi Surat Pernyataan ini tidak benar yang mengakibatkan kerugian terhadap negara, maka Saya bersedia menanggung kerugian tersebut.

Asli Surat Pernyataan ini disampaikan kepada Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara ... terkait.

...,
NAMA JABATAN

Tembusan:

1. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
2. Pejabat Pembuat Daftar Gaji;
3. ... (pejabat yang diperlukan);
4. Pegawai yang dinyatakan.

NAMA
NIP. ...

MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI KARYA SUMADI



Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,


F. BUDI PRAYITNO

LAMPIRAN VI
PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PM 46 TAHUN 2023
TENTANG
TATA CARA PENGHITUNGAN DAN
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

Contoh 1:

Simulasi perhitungan tunjangan kinerja bagi pegawai yang dikenai hukuman disiplin

- Saudara Dodo pada bulan Februari 2022 dijatuhi hukuman disiplin ringan. Bagaimana penghitungan tunjangan kinerja Saudara Dodo terkait pengenaan hukuman disiplin dimaksud?
 - Penghitungan tunjangan kinerja akibat pengenaan hukuman disiplin ringan pada Saudara Dodo diterapkan pada 1 (satu) bulan berikutnya, yaitu bulan Maret.
 - Penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Maret dari unsur disiplin kerja khususnya aspek pengenaan hukuman disiplin diberikan penambahan sebesar 0%, sehingga tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Mei besarnya menyesuaikan hasil dari penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Maret.

- Saudara Dodo pada bulan Juni 2022 dijatuhi hukuman disiplin sedang. Bagaimana penghitungan tunjangan kinerja Saudara Dodo terkait pengenaan hukuman disiplin dimaksud?
 - Penghitungan tunjangan kinerja akibat pengenaan hukuman disiplin sedang pada Saudara Dodo diterapkan pada 2 (dua) bulan berikutnya, yaitu bulan Juli dan bulan Agustus.
 - Penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Juli dari unsur disiplin kerja khususnya aspek pengenaan hukuman disiplin diberikan penambahan sebesar 0%, sehingga tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan September besarnya menyesuaikan hasil dari penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Juli.
 - Penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Agustus dari unsur disiplin kerja khususnya aspek pengenaan hukuman disiplin diberikan penambahan sebesar 0%, sehingga tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober besarnya menyesuaikan hasil dari penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Agustus.

- Saudara Putri pada bulan Juni 2022 dijatuhi hukuman disiplin berat. Bagaimana penghitungan tunjangan kinerja Saudara Putri terkait pengenaan hukuman disiplin dimaksud?
 - Penghitungan tunjangan kinerja akibat pengenaan hukuman disiplin sedang pada Saudara Putri diterapkan pada 3 (tiga) bulan berikutnya, yaitu bulan Juli, bulan Agustus, dan bulan September.
 - Penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Juli dari unsur disiplin kerja khususnya aspek pengenaan hukuman disiplin diberikan penambahan sebesar 0%, sehingga tunjangan kinerja yang

dibayarkan pada bulan September besarnya menyesuaikan hasil dari penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Juli.

- Penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Agustus dari unsur disiplin kerja khususnya aspek penerapan hukuman disiplin diberikan penambahan sebesar 0%, sehingga tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober besarnya menyesuaikan hasil dari penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Agustus.
- Penghitungan tunjangan kinerja pada bulan September dari unsur disiplin kerja khususnya aspek penerapan hukuman disiplin diberikan penambahan sebesar 0%, sehingga tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan November besarnya menyesuaikan hasil dari penghitungan tunjangan kinerja pada bulan September.

Contoh 2:

Simulasi perhitungan tunjangan kinerja bagi pegawai yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian

- Pada bulan Januari 2023 Saudara Retno dengan jabatan Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana ditunjuk sebagai pelaksana harian jabatan Kepala Bagian Perencanaan Sumber Daya Manusia selama 1 (satu) bulan kalender. Bagaimana penghitungan tunjangan kinerja Saudara Retno terkait penunjukan sebagai pelaksana harian?
(asumsi penilaian bulan Januari 2023 Saudara Retno memperoleh hasil penilaian maksimal, baik dari unsur prestasi kerja dan unsur disiplin kerja)
 - Penghitungan tunjangan kinerja Saudara Retno pada bulan Januari 2023 sesuai dengan hasil penilaian yaitu 100% (seratus persen).
 - Sehubungan dengan penunjukan sebagai pelaksana harian selama 1 (satu) bulan kalender, Saudara Retno memperoleh penambahan tunjangan kinerja sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran tunjangan kinerja kelas jabatan Kepala Bagian Perencanaan Sumber Daya Manusia.
 - Kelas jabatan bagi Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana dan Kepala Bagian Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah kelas 12 dengan besaran tunjangan kinerja sejumlah Rp9.896.000,00.
 - Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penghitungan tunjangan kinerja Saudara Retno pada bulan Januari 2023 adalah sejumlah $(100\% \times \text{Rp}9.896.000,00.) + (20\% \times \text{Rp}9.896.000,00.) = \text{Rp}11.875.200,00.$, yang dibayarkan pada bulan Maret 2023.
- Pada tanggal 2 Januari 2023 Saudara Rio dengan jabatan Kepala Subbagian Tata Usaha Menteri ditunjuk sebagai pelaksana tugas jabatan Kepala Subbagian Tata Usaha Staf Ahli Menteri selama 1 (satu) bulan kalender 8 (delapan) hari. Bagaimana penghitungan tunjangan kinerja Saudara Rio terkait penunjukan sebagai pelaksana tugas?
(asumsi penilaian bulan Januari 2023, Saudara Rio memperoleh hasil penilaian dengan bobot penambahan sebesar 55% (lima puluh lima persen) dari unsur prestasi kerja dan bobot maksimal dari unsur disiplin kerja. Sementara asumsi penilaian pada bulan Februari 2023, Saudara Rio memperoleh hasil penilaian maksimal, baik dari unsur prestasi kerja dan unsur disiplin kerja)

Penghitungan tunjangan kinerja bulan Januari 2023

- Penghitungan tunjangan kinerja Saudara Rio pada bulan Januari 2023 sesuai dengan hasil penilaian yaitu 95% (sembilan puluh lima persen).
- Sehubungan dengan penunjukan sebagai pelaksana harian selama 1 (satu) bulan kalender 8 (delapan) hari, sejak tanggal 2 Januari 2023, maka pada bulan Januari Saudara Rio memperoleh penambahan tunjangan kinerja sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran tunjangan kinerja kelas jabatan Kepala Subbagian Tata usaha Staf Ahli Menteri.
- Kelas jabatan bagi Kepala Subbagian Tata usaha Menteri dan Kepala Subbagian Tata usaha Staf Ahli Menteri adalah kelas 9 dengan besaran tunjangan kinerja sejumlah Rp5.079.200,00.
- Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penghitungan tunjangan kinerja Saudara Rio pada bulan Januari 2023 adalah

$(95\% \times \text{Rp}5.079.200,00.) + (20\% \times \text{Rp}5.079.200,00.) = \text{Rp}5.841.080,00.$, yang dibayarkan pada bulan Maret 2023.

Penghitungan tunjangan kinerja bulan Februari 2023

- Penghitungan tunjangan kinerja Saudara Rio pada bulan Februari 2023 sesuai dengan hasil penilaian yaitu 100% (seratus persen).
 - Sehubungan dengan penunjukan sebagai pelaksana harian selama 1 (satu) bulan kalender 8 (delapan) hari sejak tanggal 2 Januari 2023, maka pada bulan Februari 2023 Saudara Rio tidak memperoleh penambahan tunjangan kinerja karena jumlah hari sebagai pelaksana tugas kurang dari 1 (satu) bulan kalender (Februari = 8 hari).
 - Kelas jabatan bagi Kepala Subbagian Tata Usaha Menteri adalah kelas 9 dengan besaran tunjangan kinerja sejumlah Rp5.079.200,00.
 - Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penghitungan tunjangan kinerja Saudara Rio pada bulan Februari 2023 adalah $100\% \times \text{Rp}5.079.200,00 = \text{Rp}5.079.200,00.$, yang dibayarkan pada bulan April 2023.
- Pada tanggal 1 Februari 2023 Saudara Ayu dengan jabatan Analis Kepegawaian Ahli Madya ditunjuk sebagai pelaksana harian Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi selama 1 (satu) bulan kalender. Bagaimana penghitungan tunjangan kinerja Saudara Ayu terkait penunjukan sebagai pelaksana harian?
(asumsi penilaian bulan Februari 2023 Saudara Ayu memperoleh hasil penilaian maksimal, baik dari unsur prestasi kerja dan unsur disiplin kerja)

Penghitungan tunjangan kinerja bulan Februari 2023

- Penghitungan tunjangan kinerja Saudara Ayu pada bulan Februari 2023 sesuai dengan hasil penilaian yaitu 100% (seratus persen).
- Sehubungan dengan penunjukan sebagai pelaksana harian selama 1 (satu) bulan kalender sejak tanggal 1 Februari 2023, maka pada bulan Februari Saudara Ayu memperoleh penambahan tunjangan kinerja sebesar selisih antara tunjangan kinerja kelas jabatan Analis Kepegawaian Ahli Madya dan Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi.
- Kelas jabatan bagi Analis Kepegawaian Ahli Madya adalah kelas 11 dengan besaran tunjangan kinerja sejumlah Rp8.757.600,00.
- Kelas jabatan bagi Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi adalah kelas 12 dengan besaran tunjangan kinerja sejumlah Rp9.896.000,00.
- Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penghitungan tunjangan kinerja Saudara Ayu pada bulan Februari 2023 adalah $100\% \times \{\text{Rp}8.757.600,00. + (\text{Rp}9.896.000,00 - \text{Rp}8.757.600,00)\} = \text{Rp}9.896.000,00.$, yang dibayarkan pada bulan April 2023.

- Pada tanggal 1 Februari 2023 Saudara Tika dengan jabatan Analis Kepegawaian Ahli Muda ditunjuk sebagai pelaksana harian Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana selama 1 (satu) bulan kalender. Bagaimana penghitungan tunjangan kinerja Saudara Tika terkait penunjukan sebagai pelaksana harian?
(asumsi penilaian bulan Februari 2023 Saudara Tika memperoleh hasil penilaian dengan bobot penambahan maksimal dari unsur prestasi kerja dan penambahan sebesar 37,5% dari unsur disiplin kerja)

Penghitungan tunjangan kinerja bulan Februari 2023

- Penghitungan tunjangan kinerja Saudara Tika pada bulan Februari 2023 sesuai dengan hasil penilaian yaitu 97,5% (sembilan puluh tujuh koma lima persen).
- Sehubungan dengan penunjukan sebagai pelaksana harian selama 1 (satu) bulan kalender sejak tanggal 1 Februari 2023, maka pada bulan Februari Saudara Tika memperoleh penambahan tunjangan kinerja sebesar selisih antara tunjangan kinerja kelas jabatan Analis Kepegawaian Ahli Muda dan Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana.
- Kelas jabatan bagi Analis Kepegawaian Ahli Muda adalah kelas 9 dengan besaran tunjangan kinerja sejumlah Rp5.079.200,00.
- Kelas jabatan bagi Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi adalah kelas 12 dengan besaran tunjangan kinerja sejumlah Rp9.896.000,00.
- Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penghitungan tunjangan kinerja Saudara Tika pada bulan Februari 2023 adalah $97,5\% \times \{Rp5.079.200,00. + (Rp9.896.000,00 - Rp5.079.200,00)\} = Rp9.648.600,00.$, yang dibayarkan pada bulan April 2023.

Contoh 3:

Simulasi perhitungan tunjangan kinerja bagi pegawai yang melaksanakan cuti

- a. Simulasi perhitungan tunjangan kinerja bagi pegawai yang melaksanakan cuti tahunan

Saudara Budi jabatan Arsiparis Penyelia pada bulan Januari 2022 menjalankan cuti tahunan selama 5 hari. Pada bulan tersebut penilaian dari unsur prestasi kerja diberikan nilai 50% dan penilaian dari unsur disiplin kerja diberikan nilai 40%. Bagaimana cara penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja untuk bulan Maret 2022?

Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Maret 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Januari 2022, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	50%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		90%	
Cuti tahunan	=	<u>0 %</u> (tidak dipotong)	(-)
		90%	

Arsiparis Penyelia kelas jabatan 8 harga jabatan Rp4.595.150,00
Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Maret 2022 yaitu
 $90\% \times \text{Rp}4.595.150,00 = \text{Rp}4.135.635,00$

- b. Simulasi perhitungan tunjangan kinerja bagi pegawai yang melaksanakan cuti besar

- 1) Saudara Ani jabatan Analis Kepegawaian Penyelia menjalankan cuti besar dengan alasan menjalankan kepentingan agama (ibadah haji untuk pertama kali) selama 3 bulan dari tanggal 15 Juli 2022 sampai dengan tanggal 15 Oktober 2022.

Pada bulan Juli sebelum melaksanakan cuti besar, laporan kegiatan bulanan tetap disampaikan kepada Pejabat Penilai untuk diberikan penilaian. Terhadap laporan kegiatan dimaksud telah diberikan penilaian dengan bobot penambahan maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun disiplin kerja.

Pada bulan Oktober 2022 penilaian terhadap prestasi kerja Saudara Ani diberikan bobot penambahan sebesar 58% dan bobot penambahan disiplin kerja maksimal. Bagaimana cara penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja untuk bulan September, Oktober, November, Desember 2022?

- o Penghitungan tunjangan kinerja bulan September 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Juli 2022, dengan rincian sebagai berikut:
- | | | | |
|----------------------|---|-----------------------------|-----|
| Unsur Prestasi Kerja | = | 60% | |
| Unsur Disiplin Kerja | = | <u>40%</u> | (+) |
| | | 100% | |
| Cuti Besar | = | <u>0 %</u> (tidak dipotong) | (-) |
| | | 100% | |

Analisis Kepegawaian Penyelia kelas jabatan 8 harga jabatan 4.135.635,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan September 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}4.135.635,00$.

*) apabila pegawai tidak menyampaikan laporan kegiatan bulanan (pelaksanaan tugas dalam kurun waktu tanggal 1-15 Juli 2022), maka bobot penilaian unsur prestasi kerja diberikan nilai 0 (nol).

- Penghitungan tunjangan kinerja bulan Oktober 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Agustus 2022. Pada bulan Agustus 2022 Saudara Ani sama sekali tidak melaksanakan tugas, namun demikian menjalankan kewajiban agama dinilai sebagai suatu tugas yang mulia dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai selanjutnya, sehingga untuk penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dan diberikan potongan sesuai ketentuan dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	$\frac{40\%}{100\%}$	(+)
Cuti Besar	=	$\frac{0\%}{100\%}$ (tidak dipotong)	(-)

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}4.135.635,00$.

- Penghitungan tunjangan kinerja bulan November 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan September 2022. Pada bulan September 2022 Saudara Ani sama sekali tidak melaksanakan tugas, namun demikian menjalankan kewajiban agama dinilai sebagai suatu tugas yang mulia dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai selanjutnya, sehingga untuk penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dan diberikan potongan sesuai ketentuan dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	$\frac{40\%}{100\%}$	(+)
Cuti Besar	=	$\frac{0\%}{100\%}$ (tidak dipotong)	(-)

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}4.135.635,00$.

- Penghitungan tunjangan kinerja bulan Desember 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Oktober 2022, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	58%	
Unsur Disiplin Kerja	=	$\frac{40\%}{98\%}$	(+)
Cuti Besar	=	$\frac{0\%}{98\%}$ (tidak dipotong)	(-)

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober 2022 yaitu $98\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}4.052.922,30$.

- 2) Saudara Adi jabatan Analis Kepegawaian Penyelia menjalankan cuti besar dengan alasan menjalankan kepentingan agama (ibadah haji untuk kedua kali) selama 3 bulan dari tanggal 15 Mei 2023 sampai dengan tanggal 15 Agustus 2023.

Pada bulan Mei sebelum melaksanakan cuti besar, laporan kegiatan bulanan tetap disampaikan kepada Pejabat Penilai untuk diberikan penilaian. Terhadap laporan kegiatan dimaksud telah diberikan penilaian dengan bobot penambahan maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun disiplin kerja.

Pada bulan Juli 2023 penilaian terhadap prestasi kerja Saudara Adi diberikan bobot penambahan sebesar 58% dan bobot penambahan disiplin kerja maksimal. Bagaimana cara penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja untuk bulan Juli, Agustus, September, Oktober 2023?

- o Penghitungan tunjangan kinerja bulan Juli 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Mei 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Besar	=	<u>11%</u>	(dipotong 11 hari kerja) (-)
		89%	

Analis Kepegawaian Penyelia kelas jabatan 8 harga jabatan 4.135.635,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Juli 2023 yaitu $89\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}3.680.715,15$.

*) apabila pegawai tidak menyampaikan laporan kegiatan bulanan (pelaksanaan tugas dalam kurun waktu tanggal 1-15 Mei 2022), maka bobot penilaian unsur prestasi kerja diberikan nilai 0 (nol).

- o Penghitungan tunjangan kinerja bulan Agustus 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Juni 2023. Pada bulan Juni 2023 Saudara Adi sama sekali tidak melaksanakan tugas, namun demikian menjalankan kewajiban agama dinilai sebagai suatu tugas yang mulia dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai selanjutnya, sehingga untuk penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dan diberikan potongan sesuai ketentuan dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Besar	=	<u>19%</u>	(dipotong 19 hari kerja) (-)
		81%	

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Agustus 2023 yaitu $81\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}3.349.864,35$.

- Penghitungan tunjangan kinerja bulan September 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Juli 2023. Pada bulan Juli 2023 Saudara Adi sama sekali tidak melaksanakan tugas, namun demikian menjalankan kewajiban agama dinilai sebagai suatu tugas yang mulia dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai selanjutnya, sehingga untuk penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dan diberikan potongan sesuai ketentuan dengan rincian sebagai berikut

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Besar	=	<u>20%</u> (dipotong 20 hari kerja)	(-)
		80%	

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan September 2023 yaitu $78\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}3.308.508,00$.

- Penghitungan tunjangan kinerja bulan Oktober 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Agustus 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	58%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		98%	
Cuti Besar	=	<u>11%</u> (dipotong 11 hari kerja)	(-)
		87%	

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober 2023 yaitu $87\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}3.598.002,45$.

- 3) Saudara Arie jabatan Arsiparis Penyelia menjalankan cuti besar dengan alasan melahirkan anak kelima selama 3 bulan dari tanggal 15 Juli 2022 sampai dengan tanggal 15 Oktober 2022.

Pada bulan Juli sebelum melaksanakan cuti besar, laporan kegiatan bulanan tetap disampaikan kepada Pejabat Penilai untuk diberikan penilaian. Terhadap laporan kegiatan dimaksud telah diberikan penilaian dengan bobot penambahan maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun disiplin kerja.

Pada bulan Oktober 2022 penilaian terhadap prestasi kerja Saudara Arie diberikan bobot penambahan sebesar 58% dan bobot penambahan disiplin kerja maksimal. Bagaimana cara penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja untuk bulan September, Oktober, November, Desember 2022?

- Penghitungan tunjangan kinerja bulan September 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Juli 2022, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Besar	=	<u>0%</u> (tidak dipotong)	(-)
		100%	

Analisis Kepegawaian Penyelia kelas jabatan 8 harga jabatan 4.135.635,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan September 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}4.135.635,00$.

*) apabila pegawai tidak menyampaikan laporan kegiatan bulanan (pelaksanaan tugas dalam kurun waktu tanggal 1-15 Juli 2022), maka bobot penilaian unsur prestasi kerja diberikan nilai 0 (nol).

- Penghitungan tunjangan kinerja bulan Oktober 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Agustus 2022. Pada bulan Agustus 2022 Saudara Arie sama sekali tidak melaksanakan tugas, namun demikian persalinan dinilai sebagai suatu tugas yang berat dan dapat menjaga populasi penduduk, sehingga untuk penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dan diberikan potongan sesuai ketentuan dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Besar	=	<u>0 %</u> (tidak dipotong)	(-)
		100%	

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}4.135.635,00$.

- Penghitungan tunjangan kinerja bulan November 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan September 2022. Pada bulan September 2022 Saudara Arie sama sekali tidak melaksanakan tugas, namun demikian persalinan dinilai sebagai suatu tugas yang berat dan dapat menjaga populasi penduduk, sehingga untuk penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dan diberikan potongan sesuai ketentuan dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Besar	=	<u>0 %</u> (tidak dipotong)	(-)
		100%	

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}4.135.635,00$.

- Penghitungan tunjangan kinerja bulan Desember 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Oktober 2022, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	58%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		98%	
Cuti Besar	=	<u>0 %</u> (tidak dipotong)	(-)
		98%	

- o Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober 2022 yaitu $98\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}4.052.922,30$.

- 4) Saudara Dani jabatan Analis Kepegawaian Ahli Pertama menjalankan cuti besar dengan alasan mengawasi pembangunan rumah di kampung selama 3 bulan dari tanggal 17 Juli 2023 sampai dengan tanggal 16 Oktober 2023.

Pada bulan Juli sebelum melaksanakan cuti besar, laporan kegiatan bulanan tetap disampaikan kepada Pejabat Penilai untuk diberikan penilaian. Terhadap laporan kegiatan dimaksud telah diberikan penilaian dengan bobot penambahan maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun disiplin kerja.

Pada tahun 2023 Saudara Dani belum menggunakan cuti tahunan pada tahun berjalan.

Pada bulan Oktober 2023 penilaian terhadap prestasi kerja Saudara Dani diberikan bobot penambahan sebesar 58% dan bobot penambahan disiplin kerja maksimal. Bagaimana cara penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja untuk bulan September, Oktober, November, Desember 2023?

- o Penghitungan tunjangan kinerja bulan September 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Juli 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Besar	=	0 %	(tidak dipotong karena menggunakan 9 hari cuti tahunan)
		<u> </u>	(-)
		100%	

Analis Kepegawaian Ahli Pertama kelas jabatan 8 harga jabatan 4.135.635,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan September 2023 yaitu $100\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}4.135.635,00$.

*) apabila pegawai tidak menyampaikan laporan kegiatan bulanan (pelaksanaan tugas dalam kurun waktu tanggal 1-16 Juli 2022), maka bobot penilaian unsur prestasi kerja diberikan nilai 0 (nol).

- o Penghitungan tunjangan kinerja bulan Oktober 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Agustus 2023. Pada bulan Agustus 2023 Saudara Dani sama sekali tidak melaksanakan tugas, namun demikian cuti besar dinilai sebagai suatu hak pegawai dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai selanjutnya, sehingga untuk penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dan diberikan potongan sesuai ketentuan dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Besar	=	19 % (terdapat 22 hari kerja pada bulan Agustus 2022 dikurangi 3 hari cuti tahunan sehingga dipotong 19 hari)	(-)
		<u>81%</u>	

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober 2023 yaitu $81\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}3.349.864,35$.

- o Penghitungan tunjangan kinerja bulan November 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan September 2023. Pada bulan September 2023 Saudara Dani sama sekali tidak melaksanakan tugas, namun demikian cuti besar dinilai sebagai suatu hak pegawai dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai selanjutnya, sehingga untuk penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dan diberikan potongan sesuai ketentuan dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Besar	=	<u>20 %</u> (dipotong 20 hari)	(-)
		80%	

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober 2023 yaitu $80\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}3.308.508,00$.

- o Penghitungan tunjangan kinerja bulan Desember 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Oktober 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	58%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		98%	
Cuti Besar	=	<u>22 %</u> (dipotong 22 hari)	(-)
		76%	

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober 2022 yaitu $76\% \times \text{Rp}4.135.635,00 = \text{Rp}3.143.082,60$.

- c. Simulasi perhitungan tunjangan kinerja bagi pegawai yang melaksanakan cuti sakit

- 1) Saudara Pariza jabatan Analis Organisasi pada bulan Januari 2023 menjalankan cuti sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter selama 15 hari dan tidak dirawat inap. Pada bulan tersebut penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja Saudara Pariza diberikan penilaian maksimal. Bagaimana cara penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja untuk bulan Maret 2023?

Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Maret 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Januari 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Sakit	=	<u>1 %</u> (dipotong 1 hari)	(-)
		99%	

Analisis Organisasi kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00
Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Maret 2017 yaitu
 $99\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.876.790,50$

- 2) Saudara Anisa jabatan Pengelola Keuangan menjalankan cuti sakit dan rawat inap selama 30 hari kerja mulai tanggal 2 Januari 2023 – 10 Februari 2023.

(asumsi penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja Saudara Anisa pada bulan Februari diberikan penilaian maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun disiplin kerja)

Bagaimana cara penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja untuk bulan Maret dan April 2023?

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Maret 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Januari 2023. Pada bulan Januari Saudara Anisa sama sekali tidak melaksanakan tugas, namun demikian sakit yang diderita saudara Anisa dinilai sebagai musibah dan bukan merupakan keinginan pribadi, sehingga untuk penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dan diberikan potongan sesuai ketentuan dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Sakit	=	0 % (terdapat 22 hari kerja pada bulan Januari 2023 dikurangi 22 hari toleransi cuti sakit sehingga tidak terdapat pemotongan)	(-)
		<u>100%</u>	

Pengelola Keuangan kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Maret 2017 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.915.950,00$.

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan April 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Februari 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Sakit	=	5 % (terdapat 8 hari kerja pada bulan Februari 2023 dikurangi 3 hari toleransi cuti sakit sehingga terdapat pemotongan)	(-)
		<u>95%</u>	

Pengelola Keuangan kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Maret 2017 yaitu $95\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.720.152,50$.

- 3) Saudara Marisa jabatan Pengelola Kepegawaian menjalankan cuti sakit dikarenakan mengalami gugur kandungan namun tidak menjalani rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter selama 30 hari kerja mulai tanggal 2 Januari 2023 - 10 Februari 2023.

(asumsi penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja Saudara Anisa pada bulan Februari diberikan penilaian maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun disiplin kerja)

Bagaimana cara penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja untuk bulan Maret dan April 2023?

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Maret 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Januari 2023. Pada bulan Januari Saudara Marisa sama sekali tidak melaksanakan tugas, namun demikian sakit yang diderita saudara Anisa dinilai sebagai musibah dan bukan merupakan keinginan pribadi, sehingga untuk penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dan diberikan potongan sesuai ketentuan dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Sakit	=	0 % (terdapat 22 hari kerja pada bulan Januari 2023 dikurangi 22 hari toleransi cuti sakit sehingga tidak terdapat pemotongan	(-)
		<u>100%</u>	

Pengelola Kepegawaian kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Maret 2017 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.915.950,00$.

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan April 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Februari 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Cuti Sakit	=	5 % (terdapat 8 hari kerja pada bulan Februari 2023 dikurangi 3 hari toleransi cuti sakit sehingga terdapat pemotongan	(-)
		<u>95%</u>	

Pengelola Kepegawaian kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00
Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Maret 2017 yaitu $95\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.720.152,50$.

- 4) Saudara Ali jabatan Petugas Junior Avsec menjalankan cuti sakit dikarenakan mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter selama 1 tahun 6 bulan 10 hari kerja mulai tanggal 2 Juli 2021 – 13 Januari 2023.

(asumsi penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja Saudara Ali pada bulan Mei 2021, bulan Juni 2021, dan bulan Januari 2023 diberikan penilaian maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun disiplin kerja)

Bagaimana cara penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja untuk bulan Juli 2021 – Maret 2023?

- Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Juli 2021 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Mei 2021, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Petugas Junior Avsec kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Juli 2021 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.915.950,00$.

- Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Agustus 2021 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Juni 2021, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Petugas Junior Avsec kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Agustus 2021 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.915.950,00$.

- Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan September 2021 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Juli 2021. Pada bulan Juli 2021 Saudara Ali sama sekali tidak melaksanakan tugas, namun demikian sakit yang diderita saudara Ali dinilai sebagai musibah dan bukan merupakan keinginan pribadi, sehingga untuk penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dan diberikan potongan sesuai ketentuan dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Sakit	=	0 % (terdapat toleransi	
		cuti sakit sehingga tidak	
		terdapat pemotongan	(-)
		<u>100%</u>	

Pengelola Kepegawaian kelas jabatan 7 harga jabatan Rp. 3.915.950,00

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Maret 2017 yaitu $100\% \times \text{Rp. } 3.915.950,00 = \text{Rp. } 3.915.950,00$.

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Februari 2023 dihitung sebagaimana penghitungan tunjangan kinerja pada bulan September 2021.
- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Maret 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Januari 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Cuti Sakit	=	<u>10 %</u> (dipotong 10 hari)	(-)
		90%	

Pengelola Kepegawaian kelas jabatan 7 harga jabatan Rp. 3.915.950,00

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Maret 2017 yaitu $90\% \times \text{Rp. } 3.915.950,00 = \text{Rp. } 3.524.355,00$.

- d. Simulasi perhitungan tunjangan kinerja bagi pegawai yang melaksanakan cuti melahirkan (persalinan pertama/kedua/ketiga)

Saudara Ida jabatan Analis Kepegawaian Muda pada tahun 2022 melaksanakan cuti melahirkan anak keempat (persalinan kedua)* selama 3 (tiga) bulan dari tanggal 10 Juli sampai dengan 10 Oktober 2022.

*anak pertama dan kedua dilahirkan sebelum menjadi CPNS, anak ketiga dilahirkan setelah menjadi CPNS (persalinan pertama)

Dalam kurun waktu tanggal 1-10 Juli Saudara Ida tetap melaksanakan tugasnya dan sebelum melaksanakan cuti melahirkan laporan kegiatan bulanan tetap disampaikan kepada Pejabat Penilai untuk diberikan penilaian. Terhadap laporan kegiatan dimaksud telah diberikan penilaian dengan bobot penilaian maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun disiplin kerja.

Bagaimana cara penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja untuk bulan September, Oktober, dan November 2022?

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan September 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Juli 2022, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Cuti melahirkan (persalinan kedua)	=	<u>0 %</u> (tidak dipotong)	(-)
		100%	

Analisis Kepegawaian Muda kelas jabatan 9 harga jabatan Rp. 5.079.200,00

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan September 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp. } 5.079.200,00 = \text{Rp. } 5.079.200,00$

*) apabila pegawai tidak menyampaikan laporan kegiatan bulanan (pelaksanaan tugas dalam kurun waktu tanggal 1-10 Juli 2022), maka bobot penilaian unsur prestasi kerja diberikan nilai 0 (nol).

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Oktober 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Agustus 2022. Pada bulan Agustus 2022 Saudara Ida sama sekali tidak melaksanakan tugas, namun demikian persalinan dinilai sebagai suatu tugas yang berat dan dapat menjaga populasi penduduk, sehingga untuk penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dan diberikan potongan sesuai ketentuan dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja =	60%	
Unsur Disiplin Kerja =	<u>40%</u>	(+)
	100%	

Cuti melahirkan (persalinan kedua)	=	<u>0 %</u> (tidak dipotong)	(-)
		100%	

Analisis Kepegawaian Muda kelas jabatan 9 harga jabatan Rp. 5.079.200,00

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp. } 5.079.200,00 = \text{Rp. } 5.079.200,00$

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan November 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan September 2022. Pada bulan September 2022 Saudara Ida sama sekali tidak melaksanakan tugas, namun demikian persalinan dinilai sebagai suatu tugas yang berat dan dapat menjaga populasi penduduk, sehingga untuk penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dan diberikan potongan sesuai ketentuan dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja =	60%	
Unsur Disiplin Kerja =	<u>40%</u>	(+)
	100%	

Cuti melahirkan (persalinan kedua)	=	<u>0 %</u> (tidak dipotong)	(-)
		100%	

Analisis Kepegawaian Muda kelas jabatan 9 harga jabatan Rp. 5.079.200,00

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan November 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp. } 5.079.200,00 = \text{Rp. } 5.079.200,00$

- e. Simulasi perhitungan tunjangan kinerja bagi pegawai yang melaksanakan cuti karena alasan penting

Saudara Hendri jabatan Konstabel Kapal Kelas I menjalankan cuti karena alasan penting selama 15 hari kerja mulai tanggal 2 – 20 Januari 2023.

(asumsi penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja Saudara Hendri pada bulan Januari diberikan penilaian maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun disiplin kerja)

Bagaimana cara penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja untuk bulan Maret 2023?

Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Maret 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Januari 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur Prestasi Kerja	=	60%	
Unsur Disiplin Kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	
Cuti Sakit	=	<u>1 %</u>	(-)
		(terdapat toleransi 14 hari kerja untuk CAP sehingga terdapat pemotongan)	
		99%	

Konstabel Kapal Kelas I kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Maret 2023 yaitu $99\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.876.790,50$.

Contoh 4:

Simulasi perhitungan tunjangan kinerja bagi pegawai yang melaksanakan tugas belajar

- 1) Simulasi perhitungan tunjangan kinerja bagi pegawai yang melaksanakan tugas belajar dengan diberhentikan dari jabatan (tanpa perpanjangan tugas belajar)

Saudara Maria jabatan Analis Kepegawaian Madya diberikan tugas belajar untuk menempuh pendidikan Pascasarjana (Program Strata II) di Universitas Gajah Mada TMT 1 Agustus 2021 dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun (1 Agustus 2021 – 31 Juli 2023).

Sesuai dengan ketentuan, bagi tugas belajar dengan diberhentikan dari jabatan maka Saudara Maria diberhentikan dari jabatan Analis Kepegawaian Madya dan diangkat dalam jabatan pelaksana (Penyusun Peraturan kepegawaian).

Pada tanggal 26 Januari 2023 saudara Maria telah memperoleh surat keterangan lulus dan dalam kurun waktu pelaporan telah menyampaikan laporan akhir pelaksanaan tugas belajar guna proses pengaktifan dan pengangkatan kembali dalam jabatan.

Saudara Maria telah aktif kembali bekerja TMT 1 Februari 2023 dengan jabatan pelaksana Penyusun Peraturan kepegawaian. Pengangkatan kembali dalam jabatan Analis Kepegawaian Ahli Madya TMT 1 Mei 2023.

Bagaimana penghitungan tunjangan kinerja bagi Saudara Maria dalam kurun waktu Agustus 2021- Juli 2023?

(asumsi penilaian pada bulan Juni 2021 sampai dengan bulan Mei 2023 Saudara Maria memperoleh penilaian maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun unsur disiplin kerja)

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Agustus 2021 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Juni 2021, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Analisis Kepegawaian Madya kelas jabatan 11 harga jabatan Rp8.757.600,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Agustus 2021 yaitu $100\% \times \text{Rp}8.757.600,00 = \text{Rp}8.757.600,00$.

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan September 2021 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Juli 2021, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Analisis Kepegawaian Madya kelas jabatan 11 harga jabatan Rp8.757.600,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan September 2021 yaitu $100\% \times \text{Rp}8.757.600,00 = \text{Rp}8.757.600,00$.

- Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Oktober 2021 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Agustus 2021. Pelaksanaan tugas belajar pada bulan Agustus 2021 tetap dilaporkan pada bulan berikutnya dan dilengkapi dengan dokumen rencana aksi, dokumentasi kinerja, dan dokumen hasil evaluasi kinerja. Sehubungan dengan hasil evaluasi akademik belum keluar pada bulan tersebut, maka penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Penyusun Peraturan Kepegawaian kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober 2021 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.915.950,00$.

- Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan November 2021 sampai dengan bulan Februari 2022 dihitung sebagaimana penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Oktober 2021.
- Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Maret 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Januari 2022. Pelaksanaan tugas belajar pada bulan Januari 2022 tetap dilaporkan pada bulan berikutnya dan dilengkapi dengan dokumen rencana aksi, dokumentasi kinerja, dan dokumen hasil evaluasi kinerja. Dokumentasi kinerja dan dokumen hasil evaluasi kinerja dilengkapi dengan salinan hasil evaluasi akademik pada semester pertama. Adapun rincian penghitungan tunjangan kinerja sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Penyusun Peraturan Kepegawaian kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Maret 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.915.950,00$.

- Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan April 2022 sampai dengan bulan Maret 2023 dihitung dengan cara sebagaimana penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Maret 2022.
- Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan April 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Februari 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	40%	(+)
		100%	

Penyusun Peraturan Kepegawaian kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan April 2023 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.915.950,00$.

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Mei dan bulan Juni 2023 dihitung sebagaimana penghitungan tunjangan kinerja pada bulan April 2023.
- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Juli 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Mei 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	40%	(+)
		100%	

Analisis Kepegawaian Madya kelas jabatan 11 harga jabatan Rp8.757.600,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Juli 2023 yaitu $100\% \times \text{Rp}8.757.600,00 = \text{Rp}8.757.600,00$.

- 2) Simulasi perhitungan tunjangan kinerja bagi pegawai yang melaksanakan tugas belajar dengan diberhentikan dari jabatan (dengan perpanjangan tugas belajar)

Saudara Rinda jabatan Pengelola Kepegawaian diberikan tugas belajar untuk menempuh pendidikan Pascasarjana (Program Strata II) di Universitas Indonesia TMT 1 Agustus 2021 dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun (1 Agustus 2021 – 31 Juli 2023).

Sehubungan dengan kondisi eksternal yang menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas akhir, maka saudara Rinda mengajukan perpanjangan tugas belajar dan telah disetujui diperpanjang untuk paling lama 1 (satu) tahun (1 Agustus 2023 – 31 Juli 2024).

Pada tanggal 26 September 2023 saudara Rinda telah memperoleh surat keterangan lulus dan dalam kurun waktu pelaporan telah menyampaikan laporan akhir pelaksanaan tugas belajar guna proses pengaktifan kembali dalam jabatan.

Saudara Rinda telah aktif kembali bekerja TMT 1 Oktober 2023.

Bagaimana penghitungan tunjangan kinerja bagi Saudara Rinda dalam kurun waktu Agustus 2021- Desember 2024?

(asumsi penilaian pada bulan Juni 2021 sampai dengan bulan Oktober 2023 Saudara Rinda memperoleh penilaian maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun unsur disiplin kerja)

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Agustus 2021 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Juni 2021, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Pengelola Kepegawaian kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Agustus 2021 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00. = \text{Rp}3.915.950,00.$

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan September 2021 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Juli 2021, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Pengelola Kepegawaian kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan September 2021 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00. = \text{Rp}3.915.950,00.$

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Oktober 2021 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Agustus 2021. Pelaksanaan tugas belajar pada bulan Agustus 2021 tetap dilaporkan pada bulan berikutnya dan dilengkapi dengan dokumen rencana aksi, dokumentasi kinerja, dan dokumen hasil evaluasi kinerja. Sehubungan dengan hasil evaluasi akademik belum keluar pada bulan tersebut, maka penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Pengelola Kepegawaian kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober 2021 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.915.950,00.$

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan November 2021 sampai dengan bulan Februari 2022 dihitung sebagaimana penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Oktober 2021.

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Maret 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Januari 2022. Pelaksanaan tugas belajar pada bulan Januari 2022 tetap dilaporkan pada bulan berikutnya dan dilengkapi dengan dokumen rencana aksi, dokumentasi kinerja, dan dokumen hasil evaluasi kinerja. Dokumentasi kinerja dan dokumen hasil evaluasi kinerja dilengkapi dengan salinan hasil evaluasi akademik pada semester pertama. Adapun rincian penghitungan tunjangan kinerja sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Pengelola Kepegawaian kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Maret 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.915.950,00$.

- Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan April 2022 sampai dengan bulan September 2023 dihitung dengan cara sebagaimana penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Maret 2022.
- Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Oktober 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Agustus 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Pengelola Kepegawaian kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Oktober 2023 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00 \times 80\% = \text{Rp}3.132.760,00$

- Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan November 2023 dihitung sebagaimana cara penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Oktober 2023.
- Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Desember 2023 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Oktober 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Pengelola Kepegawaian kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Desember 2023 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.915.950,00$.

Contoh 5:

Simulasi perhitungan tunjangan kinerja bagi pegawai yang melaksanakan tugas belajar dan tidak diberhentikan dari jabatan

Saudara Ryzda jabatan Analis Kepegawaian Ahli Muda diberikan tugas belajar untuk menempuh pendidikan Pascasarjana (Program Strata II) di Universitas Indonesia TMT 1 Agustus 2021 dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun (1 Agustus 2021 – 31 Juli 2023).

Sehubungan dengan kondisi eksternal yang menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas akhir, maka saudara Ryzda mengajukan perpanjangan tugas belajar dan telah disetujui diperpanjang untuk paling lama 1(satu) tahun (1 Agustus 2023 – 31 Juli 2024).

Pada tanggal 26 September 2023 saudara Ryzda telah memperoleh surat keterangan lulus dan dalam kurun waktu pelaporan telah menyampaikan laporan akhir pelaksanaan tugas belajar.

Bagaimana penghitungan tunjangan kinerja bagi Saudara Ryzda dalam kurun waktu Agustus 2021- Desember 2024?

(asumsi penilaian pada bulan Juni 2021 sampai dengan bulan Oktober 2023 Saudara Ryzda memperoleh penilaian maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun unsur disiplin kerja)

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Agustus 2021 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan Juni 2021, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Analis Kepegawaian Ahli Muda kelas jabatan 9 harga jabatan Rp5.079.200,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Agustus 2021 yaitu $100\% \times \text{Rp}5.079.200,00 = \text{Rp}5.079.200,00$.

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan September 2021 sampai dengan bulan Februari 2022 dihitung sebagaimana penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Oktober 2021.
- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan Maret 2022 didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja pada bulan Januari 2022. Hasil evaluasi akademik pada semester pertama menjadi salah satu pertimbangan dalam penilaian dari unsur prestasi kerja. Berdasarkan asumsi penilaian, rincian penghitungan tunjangan kinerja sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Analisis Kepegawaian Ahli Muda kelas jabatan 9 harga jabatan Rp5.079.200,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Agustus 2021 yaitu $100\% \times \text{Rp}5.079.200,00. = \text{Rp}5.079.200,00.$

- Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan April 2022 sampai dengan bulan Desember 2023 dihitung dengan cara sebagaimana penghitungan tunjangan kinerja pada bulan Maret 2022.

Contoh 6:

Simulasi perhitungan tunjangan kinerja bagi Calon Pegawai Negeri Sipil

Saudara Alif diangkat sebagai CPNS TMT 1 Januari 2023 dengan kebutuhan jabatan Mualim I Kapal Kelas II jenjang pendidikan DIII Nautika + ANT IV. SPMT dan SPMJ Saudara Alif ditetapkan TMT 1 Maret 2023. Pada bulan Maret Saudara Alif memperoleh bobot penilaian 100% atas laporan kegiatan bulanannya, sementara pada bulan April Saudara Alif hanya memperoleh bobot penilaian 80% atas laporan kegiatan bulanannya. Bagaimana penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja Saudara Alif untuk bulan Januari, Februari, Maret, April, Mei dan Juni?

- o Pada bulan Januari dan Februari Saudara Alif tidak diberikan tunjangan kinerja.
- o Pada bulan Maret dan April Saudara Alif diberikan tunjangan kinerja 80% dari besaran tunjangan kinerja kelas jabatan yang dipangkunya. Adapun kelas jabatan saudara Alif ditentukan berdasarkan pilihan kelas jabatan yang paling besar antara jenjang pendidikan DIII (kelas 6) dan sertifikasi profesi ANT IV (kelas V), yaitu kelas jabatan 6. Sehingga tunjangan kinerja Saudara Alif yaitu 80% dari Rp. 3.510.400,00 yaitu Rp. 2.808.320,00
- o Penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja Saudara Alif untuk bulan Mei didasarkan pada laporan kegiatan bulan Maret. Dikarenakan bobot penilaian pada bulan Maret 100%, maka penghitungan tunjangan kinerja sebagai berikut:
 - $100\% \times \text{Rp. } 3.510.400,00 = \text{Rp. } 3.510.400,00$
 - $80\% \times \text{Rp. } 3.510.400,00 = \text{Rp. } 2.808.320,00$

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Mei yaitu Rp. 2.808.320,00

- o Penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja Saudara Alif untuk bulan Juni didasarkan pada laporan kegiatan bulan April. Dikarenakan bulan April bobot penilaian 80% maka penghitungan tunjangan kinerja yang sebagai berikut:
 - $80\% \times \text{Rp. } 3.510.400,00 = \text{Rp. } 2.808.320,00$
 - $80\% \times \text{Rp. } 2.808.320,00 = \text{Rp. } 2.246.656,00$

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Mei yaitu Rp. 2.246.656,00

Contoh 7

Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang pensiun

Saudara Lilik jabatan Pengawas Keselamatan Pelayaran Muda TMT pensiun 1 November 2022, bagaimana cara penghitungan dan pembayaran untuk tunjangan kinerja Saudara Lilik untuk bulan Oktober, November dan Desember 2022?

(asumsi penilaian pada bulan Agustus memperoleh penilaian maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun unsur disiplin kerja)

- o Penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja Saudara Lilik untuk bulan Oktober 2022 didasarkan pada laporan kegiatan bulan Agustus 2022, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Pengawas Keselamatan Pelayaran Muda kelas jabatan 9 harga jabatan Rp. 5.079.200,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan November 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp. } 5.079.200,00. = \text{Rp. } 5.079.200,00.$

- o Pada bulan November dan Desember 2022 tunjangan kinerja tidak dibayarkan karena 2 (dua) bulan terakhir sebelum TMT pensiun tidak dilakukan penilaian dan penghitungan sebagai penambahan tunjangan kinerja.
- o Tunjangan kinerja 2 (dua) bulan terakhir dihitung sebagai pengganti tunjangan kinerja pada 2 (dua) bulan pertama tunjangan kinerja diberikan.

Contoh 8

Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang menjalani masa persiapan pensiun

Saudara Bayu jabatan Masinis II Kapal Kelas II menjalani masa persiapan pensiun TMT 1 November 2022, bagaimana cara penghitungan dan pembayaran untuk tunjangan kinerja Saudara Bayu untuk bulan Oktober, November dan Desember 2022?

(asumsi penilaian pada bulan Agustus memperoleh penilaian maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun unsur disiplin kerja)

- Penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja Saudara Bayu untuk bulan Oktober 2022 didasarkan pada laporan kegiatan bulan Agustus 2022, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Pengawas Keselamatan Pelayaran Muda kelas jabatan 9 harga jabatan Rp. 5.079.200,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan November 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp. } 5.079.200,00 = \text{Rp. } 5.079.200,00$.

- Pada bulan November dan Desember 2022 tunjangan kinerja tidak dibayarkan karena 2 (dua) bulan terakhir sebelum TMT menjalani masa persiapan pensiun tidak dilakukan penilaian dan penghitungan sebagai penambahan tunjangan kinerja.
- Tunjangan kinerja 2 (dua) bulan terakhir dihitung sebagai pengganti tunjangan kinerja pada 2 (dua) bulan pertama tunjangan kinerja diberikan.

Contoh 9

Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang meninggal dunia

Saudara Afrizal jabatan Penerbang level I meninggal pada tanggal 5 September 2022, bagaimana cara penghitungan dan pembayaran untuk tunjangan kinerja Saudara Afrizal untuk bulan September, Oktober, dan November 2022?

(asumsi penilaian pada bulan Juli penilaian maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun unsur disiplin kerja)

- o Penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja Saudara Afrizal untuk bulan September 2022 didasarkan pada laporan kegiatan bulan Juli 2022, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Penerbang level I kelas jabatan 9 harga jabatan Rp. 5.079.200,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan November 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp. } 5.079.200,00 = \text{Rp. } 5.079.200,00$.

- o Pada bulan Oktober dan November 2022 tunjangan kinerja tidak dibayarkan karena 2 (dua) bulan terakhir sebelum TMT meninggal dunia tidak dilakukan penilaian dan penghitungan sebagai penambahan tunjangan kinerja.
- o Tunjangan kinerja 2 (dua) bulan terakhir dihitung sebagai pengganti tunjangan kinerja pada 2 (dua) bulan pertama tunjangan kinerja diberikan.

Contoh 10:

Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang terdampak kejadian bencana alam dan/atau kerusakan selama 16 (enam belas) hari kerja atau lebih

Saudara Afriyansyah Jabatan Petugas Junior PKP-PK bertugas di UPBU Kelas III Kiwirok. Pada tanggal 13 September 2021 terdapat penyerangan pada Distrik Kiwirok yang menyebabkan ditutupnya bandara sampai dengan batas waktu melebihi 16 hari kerja.

Sehubungan dengan keadaan darurat tersebut, Saudara Afriyansyah termasuk warga yang diungsikan ke wilayah Oksibil.

Dalam kondisi tersebut menyebabkan Saudara Afriyansyah tidak dapat melaksanakan tugas jabatannya.

Bagaimana pembayaran tunjangan kinerja untuk bulan September, Oktober, dan November 2021?

(asumsi penilaian pada bulan Juli dan bulan Agustus memperoleh penilaian maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun unsur disiplin kerja)

- o Penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja Saudara Afriyansyah untuk bulan September 2021 didasarkan pada laporan kegiatan bulan Juli 2021, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Petugas Junior PKP-PK kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan November 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.915.950,00$.

- o Penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja Saudara Afriyansyah untuk bulan Oktober 2021 didasarkan pada laporan kegiatan bulan Agustus 2021, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Petugas Junior PKP-PK kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan November 2022 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.915.950,00$.

- o Penghitungan tunjangan kinerja untuk bulan November 2021 idealnya didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan disiplin pada bulan September 2021. Namun demikian adanya kondisi kerusakan tentu saja dapat menyebabkan pegawai kesulitan dalam penyampaian laporan kegiatan bulanan dan/atau kesulitan dalam pencapaian target yang telah ditentukan dan hal tersebut dinilai sebagai musibah dan bukan merupakan keinginan pribadi dari pegawai, sehingga untuk penghitungan tunjangan kinerja baik dari unsur prestasi kerja dan disiplin kerja diberikan nilai maksimal, dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	40%	(+)
		100%	

Petugas Junior PKP-PK kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.
Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan November 2022 yaitu
 $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00. = \text{Rp}3.915.950,00.$

Contoh 11:

Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang terdampak kejadian bencana alam dan/atau kerusakan kurang dari 16 (enam belas) hari kerja

Pada tanggal 7 April 2023 Saudara Fadly Jabatan Analis Hukum pulang kampung dan berencana kembali ke tempat tugas pada tanggal 9 April 2023. Namun demikian, pada tanggal 8 April 2023 terjadi musibah gempa bumi di kampung Saudara Fadly yang menyebabkan jalan kampung putus dan tidak dapat dilewati. Hal tersebut menyebabkan Saudara Fadly tidak dapat kembali ke tempat tugas dengan tepat waktu. Saudara Fadly baru dapat kembali ke tempat tugas pada 20 April 2023. Rencana aksi Saudara Fadly pada bulan April yaitu tersusunnya 3 (tiga) Rancangan Keputusan Menteri.

Bagaimana pembayaran tunjangan kinerja untuk bulan Juni 2023?

- Penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja Saudara Fadly untuk bulan Juni 2023 didasarkan pada laporan kegiatan bulan April 2023.
- Dalam memberikan penilaian khususnya dari unsur prestasi kerja aspek predikat kinerja pegawai, pejabat penilai kinerja dapat melakukan penyesuaian ekspektasi. Sebagai contoh dari target semula 3 (tiga) Rancangan Keputusan Menteri diubah menjadi 2 (dua) Rancangan Keputusan Menteri.
- Untuk penilaian unsur disiplin kerja khususnya aspek ketidakhadiran bukan karena alasan kedinasan, pejabat penilai kinerja memperhatikan surat pernyataan terkait adanya bencana yang ditandatangani oleh pimpinan unit kerja berdasarkan data dukung yang disampaikan oleh pegawai dan/ atau media.
- Dalam hal asumsi penilaian pada bulan April 2023 memperoleh penilaian maksimal baik dari unsur prestasi kerja maupun unsur disiplin kerja, maka penghitungan tunjangan kinerja sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Analis Hukum kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.

Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Juni 2023 yaitu $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00 = \text{Rp}3.915.950,00$.

Contoh 12:

Simulasi perhitungan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang terdampak kejadian bencana alam dan/atau kerusakan dalam kurun waktu penyampaian laporan bulanan hari kerja ke-1 (satu) sampai dengan hari kerja ke-6 (enam)

Pada tanggal 1 Mei 2023 terjadi musibah banjir bandang dan tanah longsor yang menyebabkan rusaknya fasilitas di daerah terdampak termasuk rumah Saudara Rini pemangku jabatan Analis Data. Akibat musibah tersebut Saudara Rini baru dapat masuk kerja dan menyampaikan laporan kegiatan bulanan pada tanggal 11 Mei 2023.

Bagaimana pembayaran tunjangan kinerja untuk bulan Juli 2023?
(asumsi penilaian unsur prestasi kerja dari aspek predikat kinerja pegawai dan unsur disiplin kerja maksimal)

- Penghitungan dan pembayaran tunjangan kinerja Saudara Rini untuk bulan Juli 2023 didasarkan pada laporan kegiatan bulan Mei 2023.
- Dalam memberikan penilaian khususnya dari unsur prestasi kerja aspek ketepatan waktu laporan bulanan, pejabat penilai kinerja memperhatikan surat pernyataan terkait adanya bencana yang ditandatangani oleh pimpinan unit kerja berdasarkan data dukung yang disampaikan oleh pegawai dan/atau media.
- Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penilaian untuk unsur prestasi kerja aspek ketepatan waktu laporan bulanan diberikan maksimal, sehingga penghitungan tunjangan kinerja dengan rincian sebagai berikut:

Unsur prestasi kerja	=	60%	
Unsur disiplin kerja	=	<u>40%</u>	(+)
		100%	

Analis Data kelas jabatan 7 harga jabatan Rp3.915.950,00.
Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada bulan Juli 2023 yaitu
 $100\% \times \text{Rp}3.915.950,00. = \text{Rp}3.915.950,00.$

MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI KARYA SUMADI



Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

F. BUDI PRAYITNO