



PERATURAN  
MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 59/PERMEN-KP/2017  
TENTANG  
PEMBERIAN, PENAMBAHAN, DAN PENGURANGAN TUNJANGAN KINERJA  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN  
  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk pelaksanaan pemberian, penambahan, dan pengurangan tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, telah diundangkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 15/PERMEN-KP/2015 tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;
  - b. bahwa Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 15/PERMEN-KP/2015 tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, perlu dilakukan penyesuaian dengan kondisi saat ini;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
  2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
  4. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
  5. Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 111) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 5);
  6. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor PER.25/MEN/2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 49/PERMEN-KP/2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor PER.25/MEN/2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1521);

7. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 45/PERMEN-KP/2016 tentang Pedoman Umum Tata Naskah Dinas di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1889);
8. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 6/PERMEN-KP/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 220);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PEMBERIAN, PENAMBAHAN, DAN PENGURANGAN TUNJANGAN KINERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang besarnya didasarkan pada capaian kinerja organisasi, capaian kinerja pegawai, perilaku non disiplin presensi, disiplin presensi, dan kelas jabatan.
2. Pegawai di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pejabat Pimpinan Tinggi Madya Non-PNS, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
3. Perilaku Non Disiplin Presensi adalah segala bentuk perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai yang tidak termasuk dalam kategori Disiplin Presensi.

4. Jam kerja adalah jam kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan mengenai hari dan jam kerja di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
5. Hari kerja adalah hari kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan yang mengatur mengenai hari dan jam kerja di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
6. Disiplin Presensi adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang terkait dengan jam kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.
7. Kinerja Pegawai adalah prestasi/kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
8. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional tertentu, dan fungsional umum dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran tunjangan kinerja.
9. Kementerian adalah Kementerian Kelautan dan Perikanan.
10. Menteri adalah Menteri Kelautan dan Perikanan.
11. Pimpinan Unit Kerja adalah Kepala Biro/Kepala Pusat lingkup Sekretariat Jenderal, Para Sekretaris dan para Direktur lingkup Direktorat Jenderal, Sekretaris dan para Inspektur lingkup Inspektorat Jenderal, para Sekretaris dan para Kepala Pusat lingkup Badan, serta Kepala Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian.
12. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya adalah Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Inspektur Jenderal, Kepala Badan di lingkungan Kementerian.
13. Kinerja Organisasi adalah hasil kerja yang didapatkan didalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## BAB II PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA

### Pasal 2

- (1) Setiap Pegawai selain diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, juga diberikan Tunjangan Kinerja.
- (2) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selain diberikan kepada Pegawai, juga diberikan kepada Menteri selama masih aktif menjalankan tugas jabatannya.
- (3) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan sebesar 150% (seratus lima puluh persen) dari tunjangan kinerja yang tertinggi bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di lingkungan Kementerian.
- (4) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diberikan setiap bulan.
- (5) Tunjangan Kinerja bagi CPNS di lingkungan Kementerian dibayarkan dihitung mulai tanggal ditetapkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas oleh pejabat yang berwenang.

### Pasal 3

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

- a. Pegawai yang tidak mempunyai jabatan tertentu;
- b. Pegawai yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
- c. Pegawai yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai Pegawai;
- d. Pegawai yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan
- e. Pegawai Negeri Sipil pada Badan Layanan Umum yang telah mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005

tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

#### Pasal 4

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

- a. Capaian Kinerja Organisasi;
- b. Capaian Kinerja Pegawai;
- c. Perilaku Non Disiplin Presensi;
- d. Disiplin Presensi; dan
- e. Kelas Jabatan.

#### Pasal 5

- (1) Unsur capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a, dihitung setiap 3 (tiga) bulan, dengan besaran bobot per kelas jabatan sebagai berikut:
  - a. Menteri sebesar 100% (seratus persen) dari besaran tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3);
  - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya sesuai dengan kelas jabatan sebesar 35% (tiga puluh lima persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - c. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan kelas jabatan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - d. Jabatan Administrator sesuai dengan kelas jabatan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - e. Jabatan Pengawas sesuai dengan kelas jabatan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - f. Jabatan Fungsional Umum sesuai dengan kelas jabatan sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut; dan

- g. Jabatan Fungsional Tertentu menyesuaikan dengan level di kelas jabatannya.
- (2) Unsur capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan level/status Nilai Pencapaian Sasaran Strategis pada aplikasi Kinerjaku dengan kategori status sebagai berikut:
- a. Sangat baik, dengan nilai  $\geq 120\%$  (seratus dua puluh persen);
  - b. Baik, dengan nilai  $> 100\%$  (seratus persen) sampai dengan  $< 120\%$  (seratus dua puluh persen);
  - c. Cukup dengan nilai  $100\%$  (seratus persen);
  - d. Kurang, dengan nilai  $> 80\%$  (delapan puluh persen) sampai dengan  $< 100\%$  (seratus persen); dan
  - e. Buruk, dengan nilai  $\leq 80\%$  (delapan puluh persen).

#### Pasal 6

- (1) Unsur capaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, dihitung setiap bulan dengan besaran per kelas jabatan sebagai berikut:
- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya sesuai dengan kelas jabatan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan kelas jabatan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - c. Jabatan Administrator sesuai dengan kelas jabatan sebesar 35% (tiga puluh lima persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - d. Jabatan Pengawas sesuai dengan kelas jabatan sebesar 35% (tiga puluh lima persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - e. Jabatan Fungsional Umum sesuai dengan kelas jabatan sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut; dan
  - f. Jabatan Fungsional Tertentu menyesuaikan dengan level di kelas jabatannya.

- (2) Unsur capaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan kategori sebagai berikut:
- a. Sangat baik, dengan nilai  $\geq 91$  (sembilan puluh satu);
  - b. Baik, dengan nilai 76 (tujuh puluh enam) -  $< 91$  (Sembilan puluh satu);
  - c. Cukup, dengan nilai 66 (enam puluh enam) -  $< 76$  (tujuh puluh enam); dan
  - d. Kurang, dengan nilai  $< 66$  (enam puluh enam).

#### Pasal 7

- (1) Unsur perilaku Non Disiplin Presensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c diberlakukan penilaian 360° (tiga ratus enam puluh derajat) berdasarkan penilaian dari atasan, rekan, dan bawahan yang dihitung setiap 6 (enam) bulan, dengan besaran bobot per kelas jabatan sebagai berikut:
- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya sesuai dengan kelas jabatan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan kelas jabatan sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - c. Jabatan Administrator sesuai dengan kelas jabatan sebesar 15% (lima belas persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - d. Jabatan Pengawas sesuai dengan kelas jabatan sebesar 15% (lima belas persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - e. Jabatan Fungsional Umum sesuai dengan kelas jabatan sebesar 10% (sepuluh persen) dari besaran Tunjangan di kelas tersebut; dan
  - f. Jabatan Fungsional Tertentu menyesuaikan dengan level di kelas jabatannya.
- (2) Penilaian 360° (tiga ratus enam puluh derajat) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b,



huruf c, dan huruf d, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. Atasan, dengan bobot 60% (enam puluh persen);
  - b. Rekan, dengan bobot 15% (lima belas persen); dan
  - c. Bawahan, dengan bobot 25% (dua puluh lima persen).
- (3) Penilaian 360° (tiga ratus enam puluh derajat) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan huruf f dengan bobot penilaian sebagai berikut:
- a. Atasan, dengan bobot 60% (enam puluh persen); dan
  - b. Rekan, dengan bobot 40% (empat puluh persen).
- (4) Penilaian unsur Perilaku Non Disiplin Presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan kategori:
- a. Sangat baik, dengan nilai  $\geq 91$  (sembilan puluh satu);
  - b. Baik, dengan nilai 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan  $< 91$  (sembilan puluh satu);
  - c. Cukup, dengan nilai 66 (enam puluh enam) sampai dengan  $< 76$  (tujuh puluh enam); dan
  - d. Kurang, dengan nilai  $< 66$  (enam puluh enam).

#### Pasal 8

- (1) Unsur disiplin presensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d, dihitung setiap bulan dengan besaran bobot per kelas jabatan sebagai berikut:
- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya sesuai dengan kelas jabatan sebesar 15% (lima belas persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan kelas jabatan sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - c. Jabatan Administrator sesuai dengan kelas jabatan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;
  - d. Jabatan Pengawas sesuai dengan kelas jabatan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut;

- e. Jabatan Fungsional Umum sesuai dengan kelas jabatan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari besaran Tunjangan di kelas jabatan tersebut; dan
  - f. Jabatan Fungsional Tertentu menyesuaikan dengan level kelas jabatannya.
- (2) Unsur disiplin presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung setiap bulan dan berdasarkan persentase jumlah menit kerja dalam 1 (satu) bulan dikurangi jumlah total ketidakhadiran dalam 1 (satu) bulan dibagi jumlah menit kerja dalam 1 (satu) bulan.

#### Pasal 9

Unsur kelas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf e ditentukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 10

- (1) Besaran Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai sesuai dengan kelas jabatan yang telah ditetapkan oleh Menteri berdasarkan persetujuan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (2) Besaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 11

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

Pasal 12

- (1) Pejabat Struktural yang melaksanakan tugas belajar dan dibebaskan dari jabatannya, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran bobot penilaian disiplin presensi Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatan fungsional umum pada kelas jabatan 7 (tujuh) setiap bulan sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar.
- (2) Pejabat fungsional tertentu kategori keahlian yang melaksanakan tugas belajar dan dibebaskan sementara/diberhentikan dari jabatannya, dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran bobot penilaian disiplin presensi tunjangan kinerja yang diterima dalam jabatan fungsional umum pada kelas jabatan 7 (tujuh) setiap bulan mulai bulan ketujuh sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar.
- (3) Pejabat fungsional tertentu kategori keterampilan yang melaksanakan tugas belajar dan dibebaskan sementara/diberhentikan dari jabatannya, dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran bobot penilaian disiplin presensi tunjangan kinerja yang diterima dalam jabatan fungsional umum pada kelas jabatan 5 (lima) setiap bulan mulai bulan ketujuh sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar.
- (4) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), bagi pejabat fungsional tertentu kategori keterampilan jenjang Penyelia yang melaksanakan tugas belajar dan dibebaskan sementara/diberhentikan dari jabatannya, dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran bobot penilaian disiplin presensi Tunjangan Kinerja yang diterima dalam

jabatan fungsional umum pada kelas jabatan 6 (enam) setiap bulan mulai bulan ketujuh sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar.

- (5) Pejabat fungsional umum yang melaksanakan tugas belajar dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran bobot penilaian disiplin presensi Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar.
- (6) Jabatan fungsional umum dengan kelas jabatan di atas 7 (tujuh), yang melaksanakan tugas belajar dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatan fungsional umum kelas jabatan 7 (tujuh) setiap bulan sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas belajar.
- (7) Pegawai tugas belajar yang telah habis masa tugas belajarnya dan/atau masa perpanjangan tugas belajar namun belum menyelesaikan studinya, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja sampai dengan penetapan hukuman disiplin.
- (8) Pejabat struktural atau pejabat fungsional yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian, diberikan tunjangan kinerja dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pelaksana tugas dan pelaksana harian di Lingkungan Kementerian.

### Pasal 13

- (1) Pegawai yang meninggalkan tugas untuk belajar tetapi tidak mendapatkan surat keputusan tugas belajar, tidak diberikan Tunjangan Kinerja terhitung mulai Pegawai yang bersangkutan meninggalkan tugas.

- (2) Pegawai tugas belajar yang telah habis batas waktu tugas belajarnya namun meninggalkan tugas untuk melanjutkan belajarnya tidak diberikan Tunjangan Kinerja terhitung mulai Pegawai yang bersangkutan meninggalkan tugas.

#### Pasal 14

Pejabat Struktural/Pejabat Fungsional Tertentu/Pejabat Fungsional Umum yang mengikuti Diklat atau Short Course dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0,35% (nol koma tiga puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam kelas jabatannya setiap bulan.

#### Pasal 15

Pejabat fungsional tertentu yang dibebaskan sementara atau diberhentikan dari jabatan fungsionalnya dikarenakan tidak dapat mengumpulkan angka kredit sesuai dengan ketentuan, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam kelas jabatan semula setiap bulan.

#### Pasal 16

- (1) Pejabat Fungsional Tertentu yang dibebaskan sementara atau diberhentikan dari jabatan fungsionalnya dikarenakan tidak dapat mengumpulkan angka kredit sesuai ketentuan, diberikan tunjangan kinerja kembali setelah ada penetapan dalam jabatan fungsional semula.
- (2) Tunjangan Kinerja bagi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan secara utuh terhitung mulai berlakunya keputusan pengangkatan kembali dalam jabatan fungsional semula.
- (3) Bagi pejabat fungsional tertentu apabila memperoleh kurang dari target angka kredit minimal pertahun dengan perhitungan:

- a. 0% (nol persen) sampai dengan 25% (dua puluh lima persen) dikenakan pemotongan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari besaran tunjangan kinerjanya;
- b. 26% (dua puluh enam persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen) dikenakan pemotongan sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran tunjangan kinerjanya;
- c. 51% (lima puluh satu persen) sampai dengan 75% (tujuh puluh lima persen), dikenakan pemotongan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari besaran tunjangan kinerjanya; atau
- d. 76% (tujuh puluh enam persen) sampai dengan 99,9% (sembilan puluh sembilan koma sembilan persen), dikenakan pemotongan sebesar 10% (sepuluh persen) dari besaran tunjangan kinerjanya.

#### Pasal 17

- (1) Pegawai yang melaksanakan cuti tahunan, cuti besar, dan cuti alasan penting, Tunjangan Kinerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Pegawai yang mengambil cuti tahunan, tidak dikenakan pengurangan;
  - b. Pegawai yang mengambil cuti besar dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan; dan
  - c. Pegawai yang mengambil cuti alasan penting, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan.
- (2) Pegawai yang melaksanakan cuti bersalin, Tunjangan Kinerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. pegawai yang mengambil cuti bersalin untuk melaksanakan persalinan pertama sampai dengan

- kedua dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 1,5% (satu koma lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan; dan
- b. pegawai yang mengambil cuti untuk melaksanakan persalinan ketiga dan selanjutnya, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 4% (empat persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan.
- (3) Pegawai yang melaksanakan cuti sakit dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 1,75% (satu koma tujuh puluh lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan, dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. sakit 1 (satu) hari atau 2 (dua) hari, dibuktikan dengan surat keterangan yang bersangkutan diketahui oleh atasan langsung, atau surat keterangan dokter;
- b. sakit selama 3 (tiga) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari dibuktikan dengan surat keterangan dokter; dan
- c. sakit selama 15 (lima belas) hari sampai dengan 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan dibuktikan dengan surat keterangan dokter pemerintah.
- (4) Pegawai yang tidak dapat membuktikan surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 4% (empat persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan.

#### Pasal 18

Pejabat Fungsional Guru/Dosen yang belum mempunyai sertifikat profesi, diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 3,41% (tiga koma empat puluh satu persen) untuk setiap 1 (satu)

hari masuk kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan.

#### Pasal 19

- (1) Pegawai yang izin tidak masuk kerja paling lama 2 (dua) hari kerja dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 3,64% (tiga koma enam puluh empat persen) dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan.
- (2) Pegawai yang izin tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk kedua kali dalam bulan yang sama dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 4% (empat persen) dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan.
- (3) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan surat keterangan yang dibuat secara tertulis dan diketahui oleh atasan langsung.

#### Pasal 20

Setiap Pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu dan merangkap jabatan struktural sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan maka besarnya Tunjangan Kinerja dibayarkan sesuai dengan nilai dan kelas jabatan yang menguntungkan bagi Pegawai yang bersangkutan.

#### Pasal 21

Setiap pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu dan mendapatkan Tunjangan Profesi maka Tunjangan Kinerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. apabila Tunjangan Profesi pada jenjangnya lebih kecil dari Tunjangan Kinerja pada nilai dan kelas jabatannya, maka Tunjangan Kinerja dibayarkan sebesar selisih antara



- Tunjangan Kinerja pada kelas jabatannya dengan Tunjangan Profesi pada jenjangnya; atau
- b. apabila Tunjangan Profesi pada jenjangnya lebih besar dari Tunjangan Kinerja pada nilai dan kelas jabatannya maka tidak diberikan Tunjangan Kinerja.

Pasal 22

Tata cara pembayaran Tunjangan Kinerja diatur dengan Peraturan Menteri.

BAB III

PENAMBAHAN TUNJANGAN KINERJA

Pasal 23

- (1) Tunjangan kinerja dapat diberikan penambahan apabila Capaian Kinerja Organisasi, Capaian Kinerja Pegawai, Perilaku Non Disiplin Presensi, Disiplin Presensi bernilai sangat baik dan baik.
- (2) Capaian Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibagi menjadi 2 (dua) kategori, sebagai berikut:
  - a. Sangat baik, dengan nilai >120% (seratus dua puluh persen) diberikan tambahan tunjangan sebesar 3% (tiga persen) dari besaran bobot di kelas jabatannya; dan
  - b. Baik, dengan nilai >100% (seratus persen) sampai dengan <120% (seratus dua puluh persen) diberikan tambahan tunjangan sebesar 2% (dua persen) dari besaran bobot di kelas jabatannya.
- (3) Capaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibagi menjadi 2 (dua) kategori, sebagai berikut:
  - a. Sangat baik, dengan nilai > 91, diberikan tambahan tunjangan sebesar 2,5% (dua koma lima persen) dari besaran bobot di kelas jabatannya; dan
  - b. Baik, dengan nilai 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan <91 (sembilan puluh satu), diberikan tambahan tunjangan sebesar 1,5% (satu koma lima persen) dari besaran bobot di kelas jabatannya.

- (4) Capaian Perilaku Non Disiplin Presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibagi menjadi 2 (dua) kategori, sebagai berikut:
- a. Sangat baik, dengan nilai >91 (sembilan puluh satu), diberikan tambahan tunjangan sebesar 2% (dua persen) dari besaran bobot di kelas jabatannya; dan
  - b. Baik, dengan nilai 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan <91 (sembilan puluh satu), diberikan tambahan tunjangan sebesar 1% (satu persen) dari besaran bobot di kelas jabatannya.
- (5) Contoh penambahan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### BAB IV

#### PENGURANGAN TUNJANGAN KINERJA

##### Pasal 24

- (1) Tunjangan kinerja dapat diberikan pengurangan apabila:
- a. Capaian kinerja organisasi:
    1. Kurang, dengan nilai >80% (delapan puluh persen) sampai dengan <100% (seratus persen) diberikan potongan tunjangan sebesar 3,75% (tiga koma tujuh lima persen) dari besaran bobot di kelas jabatannya; dan
    2. Buruk, dengan nilai <80% (delapan puluh persen) diberikan potongan tunjangan sebesar 5% (lima persen) dari besaran bobot di kelas jabatannya.
  - b. Capaian kinerja pegawai:
    1. Cukup, dengan nilai 66 (enam puluh enam) sampai dengan <76 (tujuh puluh enam), diberikan potongan tunjangan sebesar 5% (lima persen) dari besaran bobot di kelas jabatannya; dan
    2. Kurang, dengan nilai <66 (enam puluh enam), diberikan potongan tunjangan sebesar 7,5% (tujuh

koma lima persen) dari besaran bobot di kelas jabatannya.

c. Capaian Perilaku Non Disiplin Presensi:

1. Cukup, dengan nilai 66 (enam puluh enam) sampai dengan <76 (tujuh puluh enam), diberikan potongan tunjangan sebesar 10% (sepuluh persen) dari besaran bobot di kelas jabatannya; dan
2. Kurang, dengan nilai <66 (enam puluh enam), diberikan potongan tunjangan sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran bobot di kelas jabatannya.

d. tidak masuk kerja atau tidak berada di tempat tugas selama 7,5 (tujuh setengah) jam dalam sehari bagi unit kerja yang hari kerjanya 5 hari kerja dan 6,5 (enam setengah) jam bagi unit kerja yang hari kerjanya 6 (enam) hari;

e. terlambat masuk kerja;

f. pulang sebelum waktunya tanpa keterangan;

g. tidak melakukan presensi elektronik/presensi secara manual; dan/atau

h. dijatuhi hukuman disiplin yang tidak terkait dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c.

(2) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperhitungkan secara kumulatif terhadap tunjangan kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan dalam 1 (satu) tahun pada tahun anggaran berikutnya.

(3) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling banyak 100% (seratus persen).

(4) Contoh pengurangan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 25

Setiap Pegawai yang tidak masuk kerja atau tidak berada di tempat tugas selama 7,5 (tujuh setengah) jam atau 6,5 (enam setengah) jam dalam sehari sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf d tanpa keterangan, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 4,5% (empat koma lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari dari besaran bobot penilaian disiplin presensi Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan.

Pasal 26

- (1) Setiap Pegawai yang terlambat masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf e, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0,01% (nol koma nol satu persen) untuk setiap 1 (satu) menit dari besaran bobot penilaian disiplin presensi Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan.
- (2) Pegawai yang terlambat masuk kerja tidak dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila pegawai yang bersangkutan mengganti waktu keterlambatan dengan pulang lebih lambat sesuai dengan jumlah waktu keterlambatan.
- (3) Jumlah waktu keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling banyak 30 (tiga puluh) menit.

Pasal 27

Setiap Pegawai yang pulang sebelum waktunya tanpa keterangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf f, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0,01% (nol koma nol satu persen) untuk setiap 1 (satu) menit dari besaran bobot penilaian disiplin presensi Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan.

Pasal 28

- (1) Setiap Pegawai yang tidak melakukan presensi elektronik/presensi secara manual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf g pada jam

datang atau pulang, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,25% (dua koma dua puluh lima persen) dari besaran bobot penilaian disiplin presensi Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan.

- (2) Setiap Pegawai yang tidak melakukan presensi elektronik/presensi secara manual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf g pada jam datang dan pulang, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 4% (empat persen) dari besaran bobot penilaian disiplin presensi Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya setiap bulan.

#### Pasal 29

- (1) Setiap Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf h, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja.
- (2) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. hukuman disiplin ringan;
  - b. hukuman disiplin sedang; atau
  - c. hukuman disiplin berat
- (3) Setiap Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. sebesar 20% (dua puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;
  - b. sebesar 30% (tiga puluh persen) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; atau
  - c. sebesar 40% (empat puluh persen) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (4) Setiap Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dikenakan

pengurangan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. sebesar 40% (empat puluh persen) selama 6 (enam) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
  - b. sebesar 50% (lima puluh persen) selama 8 (delapan) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; atau
  - c. sebesar 60% (enam puluh persen) selama 10 (sepuluh) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (5) Setiap Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. sebesar 60% (enam puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - b. sebesar 70% (tujuh puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan untuk penurunan jabatan setingkat lebih rendah; atau
  - c. sebesar 80% (delapan puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan.
- (6) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) berlaku sejak ditetapkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin.
- (7) Besaran pengurangan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) dihitung dari besaran Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya untuk setiap bulan.

BAB V  
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 30

- (1) Setiap Pegawai yang dijatuhi hukuman pemberhentian sementara dari jabatan negeri karena kasus hukum dan/atau dilakukan penahanan oleh pihak yang berwajib, tidak diberikan Tunjangan Kinerja terhitung sejak ditetapkannya keputusan pemberhentian sementara dari jabatan negeri.
- (2) Apabila berdasarkan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan tidak bersalah, Tunjangan Kinerja Pegawai dimaksud dapat diberikan kembali pada bulan berikutnya.

Pasal 31

Setiap Pegawai yang tidak masuk kerja atau tidak berada di tempat tugas tanpa alasan/keterangan dalam jangka waktu selama lebih dari 1 (satu) bulan, tidak diberikan tunjangan kinerja.

Pasal 32

- (1) Rekapitulasi kehadiran dan penegakan disiplin Pegawai dilakukan setiap bulan dan ditandatangani oleh Pimpinan unit kerja yang bersangkutan.
- (2) Rekapitulasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Pimpinan unit kerja eselon I masing-masing pada bulan berikutnya.
- (3) Bentuk dan format Rekapitulasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 33

Pajak Penghasilan atas Tunjangan Kinerja dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Kementerian Kelautan dan Perikanan pada Tahun Anggaran bersangkutan.

BAB VI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 34

Setiap Pegawai yang menjalani hukuman disiplin, cuti sakit, cuti bersalin, cuti karena alasan penting sebelum berlakunya Peraturan Menteri ini dan/atau saat berlakunya Peraturan Menteri ini masih menjalani hukuman disiplin dan cuti dimaksud, Tunjangan Kinerja dibayarkan sesuai ketentuan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 15/PERMEN-KP/2015 tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Pasal 35

- (1) Perubahan kelas jabatan bagi pejabat struktural, penyesuaian tunjangan kerjanya diberikan pada bulan berikutnya terhitung setelah tanggal pelantikan pejabat yang bersangkutan.
- (2) Perubahan kelas jabatan bagi pejabat fungsional tertentu dalam tahun anggaran berjalan karena kenaikan jabatan fungsional tertentu, penyesuaian tunjangan kerjanya diberikan pada tahun anggaran berikutnya.

Pasal 36

Bagi Pegawai yang pindah instansi ke Kementerian tunjangan kinerja mulai dibayarkan setelah diterbitkan:

- a. surat keputusan pindah instansi; dan
- b. surat perintah melaksanakan tugas (SPMT).



Pasal 37

Bagi pejabat fungsional penyuluh perikanan:

- a. Penilaian Perilaku Non Disiplin Presensi dilakukan oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis selaku Satuan Administrasi Pangkal (Satminkal) Penyuluhan; dan
- b. Penilaian Disiplin Presensi dapat dilakukan secara elektronik atau manual dengan mempertimbangkan kondisi wilayah kerja sesuai dengan ketentuan mengenai hari dan jam kerja di lingkungan Kementerian.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 38

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 15/PERMEN-KP/2015 tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 798), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 39

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 4 Desember 2017

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 14 Desember 2017

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

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2017 NOMOR 1786

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,



LAMPIRAN I  
PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 59/PERMEN-KP/2017  
TENTANG  
PEMBERIAN, PENAMBAHAN, DAN  
PENGURANGAN TUNJANGAN KINERJA DI  
LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN  
PERIKANAN

**CONTOH PENAMBAHAN/PENGURANGAN TUNJANGAN KINERJA**

<b>PENAMBAHAN/PENGURANGAN TUNJANGAN KINERJA</b>	
<b>BULAN ..... TAHUN .....</b>	
<b>NAMA</b>	: .....
<b>NIP/NOMOR IDENTITAS</b>	: .....
<b>JABATAN</b>	: .....
<b>KELAS JABATAN</b>	: 17
<b>TUKIN</b>	: Rp26,324,000
<b>POTONGAN/TAMBAHAN</b>	
<b>RINCIAN POTONGAN/TAMBAHAN:</b>	
<b>Kinerja Organisasi</b>	
- NPSS	: 70 ( <i>Berlaku selama 3 bulan</i> )
- Potongan/Tambahan	: -Rp483,704
<b>Kinerja Pegawai</b>	
- Nilai SKP	: 71
- Potongan/Tambahan	: -Rp658,100
<b>Perilaku Non Disiplin Presensi</b>	
- PNDP	: 74.49 ( <i>Berlaku selama 6 bulan/1tahun</i> )
- Potongan/Tambahan	: -Rp394,860
<b>Disiplin Presensi</b>	
- % Kehadiran	: 74.34%
- Potongan/Tambahan	: -Rp658,100
<b>TOTAL POTONGAN/TAMBAHAN</b>	<b>-Rp2,194,764</b>
<b>JUMLAH TUKIN YANG DITERIMA BULAN INI</b>	<b>Rp24,129,237</b>

Jakarta, (tanggal 5 bulan berikutnya)

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,





Keterangan:

1. TL : Terlambat masuk kerja
2. PSW : Pulang sebelum waktu
3. TMK : Tidak masuk kerja tanpa alasan
4. TMKI : Tidak masuk kerja dengan izin
5. TBTK : Tidak berada ditempat kerja selama jam kerja
6. CPNS : Calon Pegawai Negeri Sipil
7. CPF : Calon Pejabat Fungsional
8. Cuti:
  - a. Cuti tahunan = CT
  - b. Cuti besar = CB
  - c. Cuti sakit= CS
  - d. Cuti bersalin= CBS
  - e. Cuti alasan penting= CAP
  - f. Cuti diluar tanggungan negara= CLTN
9. Tugas Belajar
  - a. TBU : Pejabat Fungsional Umum yang melaksanakan Tugas Belajar
  - b. TBS/TBT : Pejabat Struktural / Pejabat Fungsional yang melaksanakan Tugas Belajar
  - c. BKBA: Pejabat Struktural /Pejabat Fungsional/ Pejabat Fungsional Umum yang mengikuti bimbingan untuk meningkatkan kemampuan bahasa asing dalam rangka Tugas Belajar
  - d. PTB1: Perpanjangan masa Tugas Belajar maksimal 1 tahun
  - e. PTB2: Perpanjangan masa Tugas Belajar lebih dari 1 tahun
10. DSC: Pejabat Struktural/Pejabat Fungsional/Pejabat Fungsional Umum yang mengikuti Diklat / *Short Course* untuk meningkatkan kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas
11. HDR: Hukuman Disiplin Ringan
  - a. HDR1: TeguranL isan
  - b. HDR2: Teguran Tertulis
  - c. HDR3: Pernyataan Tidak Puas secara Tertulis
12. HDS :Hukuman Disiplin Sedang
  - a. HDS1: Penundaan kenaikan gaji berkala
  - b. HDS2: Penunanan kenaikan pangkat selama 1 tahun
  - c. HDS3: Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun

13. HDB: Hukuman Disiplin Berat
  - a. HDB1: Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun
  - b. HDB2: Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
  - c. HDB3: Pembebasan dari jabatan
  - d. HDB4: Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat dan mengajukan banding administratif
14. PBHS: Pegawai yang diberhentikan sementara dari jabatan negeri karena terkena kasus hukum dan/atau dilakukan penahanan oleh pihak yang berwajib.
15. PBS: Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,

