



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

NOMOR 63 TAHUN 2011

TENTANG

PEDOMAN PENATAAN SISTEM TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

**MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI,**

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam upaya peningkatan kinerja Pegawai Negeri di lingkungan Instansi Pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi, perlu diberikan tunjangan kinerja;
 - b. bahwa pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri harus adil dan layak sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya serta tingkat (indeks) kemahalan daerah dimana Pegawai Negeri tersebut bekerja;
 - c. bahwa berdasarkan huruf a dan huruf b di atas, dipandang perlu menetapkan pedoman penataan sistem tunjangan kinerja Pegawai Negeri dengan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- Mengingat** :
- 1. Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890)
3. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4439);
 4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4168);
 5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang- Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
 6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1977 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3098) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2010 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 31);
 9. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025;

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890)

3. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4439);
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4168);
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang- Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1977 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3098) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2010 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 31);
9. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025;

10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2014;
11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PEDOMAN PENATAAN SISTEM TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI.**

Pasal 1

Tunjangan kinerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi menggunakan prinsip-prinsip:

- a. Efisiensi / optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian / Lembaga dan Pemerintah Daerah;
- b. *Equal pay for equal work*, pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.

Pasal 2

- (1) Tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai;
- (2) Kinerja individu pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansinya.

Pasal 3

Pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri didasarkan pada:

- a. tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi;
- b. nilai dan kelas jabatan;
- c. indeks harga nilai jabatan;
- d. faktor penyeimbang; dan

10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2014;

11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PEDOMAN PENATAAN SISTEM TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI.

Pasal 1

Tunjangan kinerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi menggunakan prinsip-prinsip:

- a. Efisiensi / optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian / Lembaga dan Pemerintah Daerah;
- b. *Equal pay for equal work*, pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.

Pasal 2

- (1) Tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai;
- (2) Kinerja individu pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansinya.

Pasal 3

Pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri didasarkan pada:

- a. tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi;
- b. nilai dan kelas jabatan;
- c. indeks harga nilai jabatan;
- d. faktor penyeimbang; dan

e. indeks tunjangan kinerja daerah provinsi (*Locality-Based Comparability Payments / Locality Pay Rate*).

Pasal 4

Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja ini digunakan sebagai panduan dalam menetapkan besaran tunjangan kinerja di lingkungan Instansi Pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi.

Pasal 5

Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ini.

Pasal 6

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 Desember 2011

Menteri
Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi,





**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

LAMPIRAN

**PERATURAN MENTERI NEGARA
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR TAHUN 2011

PEDOMAN PENATAAN SISTEM TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I	
PENDAHULUAN	1
I. 1. Latar Belakang	1
I. 2. Maksud dan Tujuan	2
I. 3. Ruang lingkup	2
I. 4. Pengertian	2
BAB II	
PENATAAN SISTEM TUNJANGAN KINERJA	5
II.1. Tunjangan Kinerja di lingkungan Instansi Pemerintah	5
II.2. Faktor Yang Mempengaruhi Tunjangan Kinerja di lingkungan Instansi Pemerintah	6
II.3. Contoh Perhitungan Tunjangan Kinerja di lingkungan Instansi Pemerintah	14
II.4. Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri	17
BAB III	
PENUTUP	20



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

**BAB I
PENDAHULUAN**

I.1. LATAR BELAKANG

Dalam Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Selanjutnya dalam Pasal 7 Ayat (2) dinyatakan bahwa gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.

Gaji yang adil dan layak adalah gaji yang mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga Pegawai Negeri tersebut, sehingga Pegawai Negeri yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Gaji yang adil dimaksudkan untuk mencegah kesenjangan kesejahteraan, baik antar Pegawai Negeri maupun antara Pegawai Negeri dengan swasta. Sedangkan gaji yang layak dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan pokok dan dapat mendorong produktivitas dan kreativitas Pegawai Negeri.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 mengamanatkan seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah melaksanakan reformasi birokrasi. Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi diberikan penghargaan dalam bentuk tunjangan kinerja.

Tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan diharapkan dananya bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan penerimaan yang dihasilkan. Tunjangan kinerja diberikan secara bertahap sesuai kemajuan keberhasilan/capaian pelaksanaan reformasi birokrasi.

Saat ini sudah ada 16 Kementerian/Lembaga yang telah mendapatkan tunjangan kinerja. Besaran Tunjangan kinerja yang diberikan kepada Kementerian/Lembaga



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

tersebut bervariasi tergantung pada tingkat capaian reformasi birokrasi instansi masing masing.

Agar terdapat keseragaman dalam pemberian besaran tunjangan kinerja Pegawai Negeri yang adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya serta tingkat (indeks) kemahalan daerah dimana Pegawai Negeri tersebut bekerja, dan untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan Pegawai Negeri, disusunlah suatu pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri yang dituangkan dalam suatu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

I.2. MAKSUD DAN TUJUAN

Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja ini dimaksudkan sebagai panduan dalam menentukan besaran tunjangan kinerja di lingkungan Instansi Pemerintah yang melaksanakan Reformasi Birokrasi.

Tujuan Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja ini adalah untuk memperoleh besaran tunjangan kinerja Pegawai Negeri yang adil dan layak yang didasarkan pada: tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi, nilai dan kelas jabatan, indeks harga nilai jabatan, faktor penyeimbang, dan indeks tunjangan kinerja daerah provinsi (Locality-Based Comparability Payments / Locality Pay Rate), dan untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan Pegawai Negeri.

I.3. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Penataan Sistem Tunjangan Kinerja ini meliputi seluruh jabatan di lingkungan kementerian/lembaga dan pemerintah daerah.

I.4. PENGERTIAN

1. Pegawai Negeri adalah Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999;

2. Instansi pemerintah yang selanjutnya dalam pedoman ini disebut instansi adalah kementerian/lembaga dan pemerintah daerah.
3. Pegawai kementerian/lembaga dan pemerintah daerah yang disebut dengan Pegawai adalah Pegawai Negeri dan Pegawai lain yang berdasarkan Keputusan Pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan kementerian/lembaga dan pemerintah daerah.
4. Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja Pegawai Negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana Pegawai Negeri tersebut bekerja. Oleh karena itu, tunjangan kinerja individu Pegawai Negeri dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama Instansi
5. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri dalam suatu satuan organisasi Negara.
6. Nilai Jabatan adalah akumulasi poin faktor evaluasi jabatan struktural maupun jabatan fungsional yang digunakan untuk menentukan kelas jabatan.
7. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional dalam satuan organisasi negara yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran tunjangan kinerja.
8. Evaluasi jabatan adalah suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan terhadap informasi faktor jabatan untuk menentukan nilai jabatan dan kelas jabatan.



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

**BAB II
PENATAAN SISTEM TUNJANGAN KINERJA**

II.1. TUNJANGAN KINERJA DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH

A. Prinsip Pelaksanaan

Tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan diharapkan dananya bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan penerimaan yang dihasilkan. Tunjangan kinerja diberikan secara bertahap sesuai kemajuan keberhasilan/capaian pelaksanaan reformasi birokrasi.

Tunjangan kinerja pegawai diberikan berdasarkan kinerja yang telah dicapai oleh seseorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansi. Oleh karena itu, tunjangan kinerja individu pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama Instansi.

Tunjangan kinerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi menggunakan prinsip-prinsip:

- 1) efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
- 2) *equal pay for equal work*, pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.

B. Mekanisme Penetapan Tunjangan Kinerja

Kebijakan dan alokasi anggaran untuk reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja bagi suatu Kementerian/Lembaga harus disetujui oleh Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN) dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR Komisi terkait) serta diajukan melalui Menteri Keuangan RI. Bila suatu Kementerian/Lembaga tidak memerlukan tambahan pagu untuk reformasi



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

birokrasi dan tunjangan kinerja, namun memerlukan realokasi anggaran, perlu mendapat persetujuan DPR Komisi terkait. Bila suatu Kementerian/Lembaga memerlukan tambahan pagu untuk reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja, pagu tersebut perlu mendapat persetujuan DPR Badan Anggaran.

Hasil penilaian pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi Kementerian/Lembaga yang dilakukan Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN) digunakan oleh Menteri Keuangan sebagai bahan pertimbangan dalam perhitungan besaran tunjangan kinerja dan digunakan dalam proses penetapan persetujuan besaran tunjangan kinerja dalam Rapat KPRBN. Selanjutnya, besaran tunjangan kinerja setelah mendapatkan persetujuan DPR ditetapkan dengan Peraturan Presiden.

Penetapan tunjangan kinerja pegawai negeri di lingkungan pemerintah daerah dilakukan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku berdasarkan hasil penilaian pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi pemerintah daerah oleh TRBN dengan persetujuan KPRBN.

C. Pemberian Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja dipertimbangkan untuk diberikan setelah dilakukan penilaian terhadap dokumen usulan dan verifikasi lapangan oleh UPRBN. Hasil penilaian dan verifikasi disampaikan kepada TRBN untuk selanjutnya mendapatkan persetujuan KPRBN. Penetapan pemberian tunjangan kinerja terutama didasarkan pada:

- 1) kesiapan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi secara berkesinambungan, dan
- 2) dampak potensial strategis dari pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

D. Pemberian Tambahan / Pengurangan Anggaran Tunjangan Kinerja

Tambahan / pengurangan tunjangan kinerja (*reward and punishment*) dipertimbangkan untuk diberikan setelah dilakukan monitoring dan evaluasi



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah oleh Tim Independen. UPRBN memproses hasil monitoring dan evaluasi, serta masukan Tim Quality Assurance kemudian disampaikan kepada TRBN untuk selanjutnya mendapatkan persetujuan KPRBN:

Penetapan pemberian tambahan/pengurangan anggaran tunjangan kinerja terutama didasarkan hasil evaluasi dengan fokus pertimbangan pada:

- 1) kemajuan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi secara berkesinambungan; dan
- 2) dampak strategis dari pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

II.2. FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TUNJANGAN KINERJA DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH

Besarnya tunjangan kinerja yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang bekerja di lingkungan instansi pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi didasarkan pada faktor-faktor berikut:

- 1) tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi;
- 2) nilai dan kelas jabatan;
- 3) indeks harga nilai jabatan;
- 4) faktor penyeimbang; dan
- 5) *indeks tunjangan kinerja daerah provinsi (Locality-Based Comparability Payments / Locality Pay Rate).*

Sebagai gambaran dalam penggunaan faktor-faktor tersebut, dibawah ini diberikan contoh penggunaan kelima faktor tersebut sebagai berikut:

1) Contoh Tingkat Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Instansi (TCPRBI)

Pelaksanaan reformasi birokrasi pada suatu instansi pemerintah harus mengacu pada tahapan-tahapan sebagaimana yang sudah digariskan *Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025*.

Dalam rangka memberikan jaminan pelaksanaan reformasi birokrasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dibentuk Tim Reformasi Birokrasi Nasional



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

yang bertugas antara lain untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi Nasional (Pasal 3 ayat (3) Keppres Nomor 14 Tahun 2010 tentang Pembentukan Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional sebagaimana telah diubah dengan Keppres Nomor 23 Tahun 2010). Untuk melaksanakan tugas tersebut, dibentuklah Tim Independen dan Tim *Quality Assurance* yang berperan antara lain melakukan monitoring dan evaluasi serta memastikan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai dengan *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi oleh Tim Independen dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang lebih obyektif tentang kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi dan menilai hasil pelaksanaannya.

Monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi bertujuan untuk membantu Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional dalam rangka: 1) mendapatkan informasi tentang kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi pada kementerian/lembaga dan pemerintah daerah sesuai dengan tahapan yang telah ditetapkan; 2) menilai keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dalam suatu periode tertentu; 3) menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan reformasi birokrasi; dan 4) memberikan saran/rekomendasi berkaitan dengan *reward* dan *punishment* sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ruang Lingkup kegiatan evaluasi kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi pada kementerian/lembaga dan pemerintah daerah atas pelaksanaan program reformasi birokrasi di tingkat mikro meliputi: 1) manajemen perubahan; 2) penataan peraturan perundang-undangan; 3) penataan dan penguatan organisasi; 4) penataan tatalaksana; 5) penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur; 6) penguatan pengawasan; 7) penguatan akuntabilitas kinerja; 8) peningkatan kualitas pelayanan publik; dan 9) monitoring, evaluasi, dan pelaporan.



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

Hasil evaluasi dinyatakan dalam persentasi (%) tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi (TCPRBI). Contoh hasil evaluasi Tingkat Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (TCPRBI) Kementerian Pertanian dan Badan Kepegawaian Negara adalah 90%.

2) Contoh Nilai dan Kelas Jabatan

Evaluasi jabatan merupakan suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan.

Setiap Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian dan pemerintah provinsi/kabupaten/kota melakukan evaluasi jabatan untuk menyusun peringkat (kelas) jabatan di lingkungannya masing-masing. Pelaksanaan evaluasi jabatan di lingkungan instansi dilaksanakan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan (*Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan*).

Nilai jabatan (*job value*) dan kelas jabatan (*job class*) di lingkungan instansi pemerintah ditetapkan sebagai berikut:

a. Di lingkungan Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK) yang pimpinannya setingkat Menteri.

Jabatan struktural tertinggi: Sekretariat Kementerian / Sekretariat Jenderal, Deputi / Direktorat Jenderal, Inspektorat Jenderal, dan Badan, digunakan sebagai dasar evaluasi jabatan dengan kelas jabatan tertinggi adalah kelas 17.

Jabatan Wakil Menteri merupakan jabatan tanpa kelas jabatan (non-grading). Nilai jabatan (*job value*) dan kelas jabatan (*job class*) di lingkungan Kementerian dan LPNK yang pimpinannya setingkat Menteri adalah sebagai berikut:



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

Contoh Perhitungan Nilai dan Kelas Jabatan Di lingkungan Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK) yang pimpinannya setingkat Menteri

No	Kelas Jabatan	Batas Nilai	Nilai Rata-Rata Jabatan	Kenaikan Nilai dari Nilai Rata-Rata Jabatan dibawahnya	Jabatan
1	Tanpa Kelas (Non-grading)	-	4723 (Nilai Tertinggi)	445	Wakil Menteri
2	17	4055-ke atas	4278	450	Jabatan Struktural Tertinggi dan jabatan dibawahnya
3	16	3605-4050	3828	450	
4	15	3155-3600	3378	425	
5	14	2755-3150	2953	400	
6	13	2355-2750	2553	325	
7	12	2105-2350	2228	250	
8	11	1855-2100	1978	250	
9	10	1605-1850	1728	250	
10	9	1355-1600	1478	250	
11	8	1105-1350	1228	250	
12	7	855-1100	978	225	
13	6	655-850	753	200	
14	5	455-650	553	140	
15	4	375-450	413	75	
16	3	305-370	338	65	
17	2	245-300	273	58	
18	1	190-240	215	-	

Pimpinan LPNK yang setingkat Menteri adalah antara lain: Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), Kepala Badan Intelijen Negara (BIN), Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB), dan Gubernur Lembaga Ketahanan Nasional (Lemhannas).

b. Di lingkungan LPNK.

Jabatan struktural tertinggi: Sekretariat Utama, Deputi, dan Inspektorat Utama, digunakan sebagai dasar evaluasi jabatan dengan kelas jabatan tertinggi adalah kelas 16. Jabatan Kepala, Wakil Kepala, dan Wakil Gubernur Lemhannas, merupakan jabatan non-grading.



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

Nilai jabatan (*job value*) dan kelas jabatan (*job class*) di lingkungan LPNK adalah sebagai berikut:

Contoh Perhitungan Nilai dan Kelas Jabatan Di lingkungan LPNK

No	Kelas Jabatan	Batas Nilai	Nilai Rata-Rata Jabatan	Kenaikan Nilai dari Nilai Rata-Rata Jabatan dibawahnya	Nilai Jabatan (Nilai Rata-Rata)
1	Tanpa Kelas (Non-grading)	4055-ke atas	4478	200	Kepala LPNK
			4278	200	Wakil Kepala BKPM Wakil Kepala BIN Wakil Gubernur Lemhannas
			4078	250	Wakil Kepala LPNK
2	16	3605-4050	3828	450	Jabatan Struktural Tertinggi dan jabatan dibawahnya
3	15	3155-3600	3378	425	
4	14	2755-3150	2953	400	
5	13	2355-2750	2553	325	
6	12	2105-2350	2228	250	
7	11	1855-2100	1978	250	
8	10	1605-1850	1728	250	
9	9	1355-1600	1478	250	
10	8	1105-1350	1228	250	
11	7	855-1100	978	225	
12	6	655-850	753	200	
13	5	455-650	553	140	
14	4	375-450	413	75	
15	3	305-370	338	65	
16	2	245-300	273	58	
17	1	190-240	215	-	

3) Contoh Indeks Harga Nilai Jabatan (IHNJ)

Nilai Jabatan merupakan akumulasi poin faktor evaluasi jabatan struktural maupun jabatan fungsional yang digunakan untuk menentukan kelas jabatan. Indeks Harga Nilai Jabatan (IHNJ) merupakan nilai rupiah yang diberikan untuk setiap nilai jabatan (nilai rata-rata). IHNJ ditetapkan berdasarkan Upah Minimum Regional Provinsi (UMRP).

UMRP merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku di satu propinsi. UMRP ditetapkan berdasarkan



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

peraturan perundangan-undangan (*Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum*). UMRP ditetapkan setiap tahun dan peninjauan dilakukan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun sekali.

UMRP ditetapkan dengan mempertimbangkan: 1) kebutuhan; 2) indeks harga konsumen (IHK); 3) kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan; 4) upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah; 5) kondisi pasar kerja; dan 6) tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Sebagai contoh perhitungan IHNJ digunakan UMRP DKI Jakarta Tahun 2011 sebesar Rp 1.290.000,-. Kelas Jabatan terendah adalah kelas 1 dengan nilai rata-rata adalah 215 poin.

$$\begin{aligned} \text{Maka: IHNJ} &= \text{UMRP DKI Jakarta} / \text{nilai rata-rata} \\ &= \text{Rp } 1.290.000,- / 215 \\ &= \text{Rp. } 6.000,- \end{aligned}$$

4) Contoh Faktor Penyeimbang

Faktor penyeimbang merupakan angka yang digunakan untuk mencari keseimbangan perbandingan tunjangan kinerja Pegawai Negeri kelas tertinggi dengan tunjangan kinerja Pegawai Negeri kelas terendah. Maksud dari ketentuan ini adalah untuk melandaikan perbedaan penghasilan antara Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kelas jabatan terendah dengan Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kelas jabatan tertinggi.

Sebagai contoh, tunjangan kinerja kelas 1 (terendah) adalah Rp 1.290.000,- sesuai dengan UMRP DKI Jakarta dan tunjangan kinerja kelas 17 (nilai tertinggi) adalah Rp. 28,338,000,- Perbandingan tunjangan kinerja Pegawai Negeri kelas tertinggi dengan tunjangan kinerja Pegawai Negeri kelas terendah adalah sebesar 21,96.

Dengan memperhitungkan faktor penyeimbang, maka tunjangan kinerja kelas 1 (terendah) menjadi Rp 1,935,000,-. Sehingga perbandingan tunjangan kinerja



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

Pegawai Negeri kelas tertinggi dengan tunjangan kinerja Pegawai Negeri kelas terendah menjadi sebesar 14,64.

Contoh Perhitungan Penggunaan Faktor Penyeimbang

Kelas Jabatan	Batas Nilai	Nilai Rata-Rata Jabatan	Kenaikan Nilai dari Nilai Rata-Rata Jabatan dibawahnya	Indeks Harga Jabatan (Rp)	Tunjangan Kinerja di wilayah DKI Jakarta	Faktor Penyeimbang	Tunjangan Kinerja di wilayah DKI Jakarta
Tanpa Kelas (Non-grading)	4055-ke atas	4723 (Nilai Tertinggi)	245	6.000,-	28,338,000	1.00	28,338,000
		4478	200	6.000,-	26,868,000	1.00	26,868,000
		4278	200	6.000,-	25,668,000	1.00	25,668,000
		4078	250	6.000,-	24,468,000	1.00	24,468,000
17							
16	3605-4050	3828	450	6.000,-	22,968,000	1.00	22,968,000
15	3155-3600	3378	425	6.000,-	20,268,000	1.00	20,268,000
14	2755-3150	2953	400	6.000,-	17,718,000	1.00	17,718,000
13	2355-2750	2553	325	6.000,-	15,318,000	1.00	15,318,000
12	2105-2350	2228	250	6.000,-	13,368,000	1.00	13,368,000
11	1855-2100	1978	250	6.000,-	11,868,000	1.00	11,868,000
10	1605-1850	1728	250	6.000,-	10,368,000	1.00	10,368,000
9	1355-1600	1478	250	6.000,-	8,868,000	1.00	8,868,000
8	1105-1350	1228	250	6.000,-	7,368,000	1.00	7,368,000
7	855-1100	978	225	6.000,-	5,868,000	1.10	6,454,800
6	655-850	753	200	6.000,-	4,518,000	1.10	4,969,800
5	455-650	553	140	6.000,-	3,318,000	1.20	3,981,600
4	375-450	413	75	6.000,-	2,478,000	1.30	3,221,400
3	305-370	338	65	6.000,-	2,028,000	1.35	2,737,800
2	245-300	273	58	6.000,-	1,638,000	1.40	2,293,200
1	190-240	215	-	6.000,-	1,290,000	1.50	1,935,000

5) *Contoh Indeks Tunjangan Kinerja Daerah Provinsi (ITDKP) (Locality-Based Comparability Payments / Locality Pay Rate)*

Dalam rangka upaya mewujudkan penghasilan yang adil bagi Pegawai Negeri yang bekerja diberbagai daerah provinsi dengan tingkat kemahalan yang berbeda-beda, perlu ditetapkan Indeks Tunjangan Kinerja Daerah Provinsi (ITDKP).



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

Contoh ITDKP Tahun 2011 yang dihitung berdasarkan Upah Minimum Regional Provinsi (UMRP) yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan (*Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum*).

Contoh Perhitungan Indeks Tunjangan Kinerja Daerah Provinsi (ITDKP) Tahun 2011 Yang Didasarkan pada Upah Minimum Regional Provinsi Tahun 2011 Yang Ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan (*Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: PER-01/MEN/1999*)

No.	Propinsi	UMRP 2011 (Rp)	ITKDP
1	Nanggroe Aceh Darussalam	1,350,000	1.047
2	Sumatera Utara	1,035,500	0.803
3	Sumatera Barat	1,055,000	0.818
4	Riau	1,120,000	0.868
5	Kepulauan Riau	975,000	0.756
6	Jambi	1,028,000	0.797
7	Sumatera Selatan	1,048,440	0.813
8	Bangka Belitung	1,024,000	0.794
9	Bengkulu	815,000	0.632
10	Lampung	855,000	0.663
11	Jawa Barat	732,000	0.567
12	DKI Jakarta	1,290,000	1.000
13	Banten	1,000,000	0.775
14	Jawa Tengah	675,000	0.523
15	Yogyakarta	808,000	0.626
16	Jawa Timur	705,000	0.547
17	Bali	890,000	0.690
18	Nusa Tenggara Barat	950,000	0.736
19	Nusa Tenggara Timur	850,000	0.659
20	Kalimantan Barat	802,500	0.622
21	Kalimantan Selatan	1,126,000	0.873
22	Kalimantan Tengah	1,134,580	0.880
23	Kalimantan Timur	1,084,000	0.840
24	Maluku	900,000	0.698
25	Maluku Utara	889,350	0.689
26	Gorontalo	762,500	0.591
27	Sulawesi Utara	1,050,000	0.814
28	Sulawesi Tenggara	930,000	0.721
29	Sulawesi Tengah	827,500	0.641
30	Sulawesi Selatan	1,100,000	0.853
31	Sulawesi Barat	1,006,000	0.780
32	Papua	1,403,000	1.088
33	Papua Barat	1,410,000	1.093



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

II.3. CONTOH PERHITUNGAN TUNJANGAN KINERJA DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi (TCPRBI), nilai dan kelas jabatan, indeks harga nilai jabatan (IHNJ), faktor penyeimbang, dan *indeks tunjangan kinerja daerah provinsi (ITDKP)*, perhitungan tunjangan kinerja instansi pemerintah dilakukan seperti contoh berikut.

A. Di lingkungan Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK) yang pimpinannya setingkat Menteri.

Sebagai contoh:

Tim Independen memberikan nilai persentasi tingkat capaian pelaksanaan reformasi di lingkungan Kementerian Pertanian (TCPRBI) adalah 90%.

Perhitungan besaran tunjangan kinerja Pegawai Kementerian Pertanian yang bekerja:

- 1) di wilayah DKI Jakarta dengan Indeks Tunjangan Kinerja Daerah Provinsi (ITDKP) adalah 1,000;
 - 2) di wilayah Provinsi Jambi dengan ITDKP adalah 0,797; dan
 - 3) di wilayah Provinsi Gorontalo dengan ITDKP adalah 0.591;
- adalah seperti tabel berikut:

Contoh Perhitungan Tunjangan kinerja Pegawai Kementerian Pertanian yang bekerja di wilayah Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Jambi, dan Provinsi Gorontalo, dengan Tingkat Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (TCPRBI) 90%

Kelas Jabatan	Nilai Rata-Rata Jabatan	Jabatan	Indeks Harga Jabatan (Rp)	Faktor Penyeimbang	Tunjangan Kinerja di wilayah DKI Jakarta untuk TCPRBI 100%	Tingkat Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (TCPRBI) 90%		
						ITDKP Provinsi DKI Jakarta (1,000)	ITDKP Provinsi Jambi (0.797)	ITDKP Provinsi Gorontalo (0.591)
<i>Tanpa Kelas (Non-grading)</i>	4723	<i>Wakil Menteri</i>	6.000,-	1.00	28,338,000	25,504,200	-	-
17	4278	Jabatan Struktural Tertinggi dan jabatan dibawahnya	6.000,-	1.00	25,668,000	23,101,200	18,411,656	13,652,809
16	3828		6.000,-	1.00	22,968,000	20,671,200	16,474,946	12,216,679
15	3378		6.000,-	1.00	20,268,000	18,241,200	14,538,236	10,780,549
14	2953		6.000,-	1.00	17,718,000	15,946,200	12,709,121	9,424,204
13	2553		6.000,-	1.00	15,318,000	13,786,200	10,987,601	8,147,644



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

12	2228	6.000,-	1.00	13,368,000	12,031,200	9,588,866	7,110,439
11	1978	6.000,-	1.00	11,868,000	10,681,200	8,512,916	6,312,589
10	1728	6.000,-	1.00	10,368,000	9,331,200	7,436,966	5,514,739
9	1478	6.000,-	1.00	8,868,000	7,981,200	6,361,016	4,716,889
8	1228	6.000,-	1.00	7,368,000	6,631,200	5,285,066	3,919,039
7	978	6.000,-	1.10	6,454,800	5,809,320	4,630,028	3,433,308
6	753	6.000,-	1.10	4,969,800	4,472,820	3,564,838	2,643,437
5	553	6.000,-	1.20	3,981,600	3,583,440	2,856,002	2,117,813
4	413	6.000,-	1.30	3,221,400	2,899,260	2,310,710	1,713,463
3	338	6.000,-	1.35	2,737,800	2,464,020	1,963,824	1,456,236
2	273	6.000,-	1.40	2,293,200	2,063,880	1,644,912	1,219,753
1	215	6.000,-	1.50	1,935,000	1,741,500	1,387,976	1,029,227

Maka tunjangan kinerja Pegawai Kementerian Pertanian yang mempunyai Kelas Jabatan 10 yang bekerja:

- 1) di wilayah DKI Jakarta sebesar Rp. 9,331,200
- 2) di wilayah Provinsi Jambi sebesar Rp. 7,436,966; dan
- 3) di wilayah Provinsi Gorontalo sebesar Rp. 5,514,739;

B. Di lingkungan LPNK

Sebagai contoh:

Tim Independen memberikan nilai persentasi tingkat capaian pelaksanaan reformasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara (TCPRBI) adalah 90%.

Perhitungan besaran tunjangan kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara yang bekerja:

- 1) di wilayah DKI Jakarta dengan Indeks Tunjangan Kinerja Daerah Provinsi (ITDKP) adalah 1,000;
 - 2) di wilayah Provinsi DI Yogyakarta dengan ITDKP adalah 0,626; dan
 - 3) di wilayah Provinsi Sulawesi Utara dengan ITDKP adalah 0.814;
- adalah seperti tabel berikut:



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

Contoh Perhitungan Tunjangan kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara yang bekerja di wilayah Provinsi DKI Jakarta, Provinsi DI Yogyakarta, dan Provinsi Sulawesi Utara, dengan Tingkat Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (TCPRBI) 90%

Kelas Jabatan	Nilai Rata-Rata Jabatan	Jabatan	Indeks Harga Jabatan (Rp)	Faktor Penyeimbang	Tunjangan Kinerja di wilayah DKI Jakarta untuk TCPRBI 100%	Tingkat Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (TCPRBI) 90%		
						ITDKP Provinsi DKI Jakarta (1,000)	ITDKP Provinsi DI Yogyakarta (0.626)	ITDKP Provinsi Sulawesi Utara (0.814)
Tanpa Kelas (Non-grading)	4478	Kepala BKN	6.000,-	1.00	26,868,000	24,181,200	-	-
	4078	Wakil Kepala BKN	6.000,-	1.00	24,468,000	22,021,200	-	-
16	3828	Jabatan Struktural Tertinggi dan jabatan dibawahnya	6.000,-	1.00	22,968,000	20,671,200	12,940,171	16,826,357
15	3378		6.000,-	1.00	20,268,000	18,241,200	11,418,991	14,848,337
14	2953		6.000,-	1.00	17,718,000	15,946,200	9,982,321	12,980,207
13	2553		6.000,-	1.00	15,318,000	13,786,200	8,630,161	11,221,967
12	2228		6.000,-	1.00	13,368,000	12,031,200	7,531,531	9,793,397
11	1978		6.000,-	1.00	11,868,000	10,681,200	6,686,431	8,694,497
10	1728		6.000,-	1.00	10,368,000	9,331,200	5,841,331	7,595,597
9	1478		6.000,-	1.00	8,868,000	7,981,200	4,996,231	6,496,697
8	1228		6.000,-	1.00	7,368,000	6,631,200	4,151,131	5,397,797
7	978		6.000,-	1.10	6,454,800	5,809,320	3,636,634	4,728,786
6	753		6.000,-	1.10	4,969,800	4,472,820	2,799,985	3,640,875
5	553		6.000,-	1.20	3,981,600	3,583,440	2,243,233	2,916,920
4	413		6.000,-	1.30	3,221,400	2,899,260	1,814,937	2,359,998
3	338		6.000,-	1.35	2,737,800	2,464,020	1,542,477	2,005,712
2	273		6.000,-	1.40	2,293,200	2,063,880	1,291,989	1,679,998
1	215		6.000,-	1.50	1,935,000	1,741,500	1,090,179	1,417,581

Maka besaran tunjangan kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara yang mempunyai Kelas Jabatan 10 yang bekerja:

- 1) di wilayah DKI Jakarta sebesar Rp. 9,331,200;
- 2) di wilayah Provinsi DI Yogyakarta sebesar Rp. 5,841,331; dan
- 3) di wilayah Provinsi Sulawesi Utara sebesar Rp. 7,595,597;



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

**II.4. PEMBERIAN, PENAMBAHAN, DAN PENGURANGAN TUNJANGAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI**

A. Pemberian Tunjangan Kinerja

Pemberian tunjangan kinerja untuk setiap jabatan yang ada dilingkungan instansi yang telah mendapatkan tunjangan kinerja Reformasi Birokrasi harus didasarkan pada Dokumen Berita Acara Hasil Validasi Job Grading yang ditandatangani oleh Deputi SDM Aparatur Kementerian PAN dan RB, Kepala BKN, Sekretaris Kementerian/Lembaga.

Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai Instansi yang terdiri dari Pegawai Negeri dan Pegawai lain yang berdasarkan Keputusan Pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan instansi.

Tunjangan Kinerja tidak diberikan kepada:

- 1) Pegawai Instansi yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada Instansi tersebut;
- 2) Pegawai Instansi yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
- 3) Pegawai Instansi yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
- 4) Pegawai Instansi yang diperbantukan/dipekerjakan pada Badan/Instansi lain di luar lingkungan Instansi;
- 5) Pegawai Instansi yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun;

B. Penambahan Tunjangan Kinerja

Pemberian Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada huruf A diatas tetap dilaksanakan apabila pegawai dapat mempertahankan kinerjanya dengan nilai paling rendah adalah nilai *Baik*.

Jika pegawai mendapatkan nilai kinerja pada tahun berjalan adalah nilai *Sangat (Amat) Baik*, maka pada tahun berikutnya kepada pegawai tersebut diberikan *penambahan* tunjangan kinerja *paling tinggi 50% (lima puluh persen)* dari *selisih*



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

tunjangan kinerja antara kelas jabatan 1 (satu) tingkat di atas kelasnya dengan tunjangan kinerja yang diterimanya.

C. Pengurangan Tunjangan Kinerja

Pengurangan Tunjangan Kinerja diberlakukan kepada:

(1) Pegawai yang mendapatkan nilai kinerja pada tahun berjalan *dibawah nilai Baik*, sebagai berikut:

- a. Pegawai yang mendapatkan nilai kinerja pada tahun berjalan adalah nilai *Cukup*, maka pada tahun berikutnya kepada pegawai tersebut diberikan *pengurangan* tunjangan kinerjanya sebesar *25% (dua puluh lima persen)* dari tunjangan kinerja yang diterimanya.
- b. Pegawai yang mendapatkan nilai kinerja pada tahun berjalan adalah nilai *Kurang (Sedang)*, maka pada tahun berikutnya kepada pegawai tersebut diberikan *pengurangan* tunjangan kinerjanya sebesar *50% (lima puluh persen)* dari tunjangan kinerja yang diterimanya.
- c. Pegawai yang mendapatkan nilai kinerja pada tahun berjalan adalah nilai *Buruk (Kurang)*, maka pada tahun berikutnya kepada pegawai tersebut diberikan *pengurangan* tunjangan kinerjanya sebesar *75% (tujuh puluh lima persen)* dari tunjangan kinerja yang diterimanya.

(2) Pegawai yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, maka pada bulan berikutnya kepada pegawai tersebut diberikan *pengurangan* tunjangan kinerja:

- a. sebesar 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja; dan
- b. paling banyak sebesar 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja.

(3) Pegawai yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka pada bulan berikutnya kepada pegawai tersebut diberikan *pengurangan* tunjangan kinerja sebagai berikut:



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

KETERLAMBATAN (TL)	LAMA KETERLAMBATAN	PERSENTASE PENGURANGAN
TL 1	1 menit s.d. < 31 menit	0,5 %
TL 2	31 menit s.d. < 61 menit	1 %
TL 3	61 menit s.d. < 91 menit	1,25 %
TL 4	≥ 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5 %

(4) Pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, maka pada bulan berikutnya kepada pegawai tersebut diberikan *pengurangan tunjangan kinerja* sebagai berikut:

PULANG SEBELUM WAKTU (PSW)	LAMA MENINGGALKAN PEKERJAAN SEBELUM WAKTUNYA	PERSENTASE PENGURANGAN
PSW 1	1 menit s.d. < 31 menit	0,5 %
PSW 2	31 menit s.d. < 61 menit	1 %
PSW 3	61 menit s.d. < 91 menit	1,25 %
PSW 4	≥ 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir pulang kantor	1,5 %

D. Pelaksanaan Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Mengingat kondisi dan situasi berbagai jenis jabatan di lingkungan instansi yang sangat beragam, maka pelaksanaan Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana diuraikan pada Huruf A, Huruf B, dan Huruf C diatas, diatur lebih lanjut dalam peraturan instansi masing-masing.

E. Pagu Anggaran Tunjangan Kinerja

Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana diuraikan pada Huruf A, Huruf B, dan Huruf C diatas, tidak dapat melebihi pagu anggaran tunjangan kinerja yang ditetapkan pada instansi masing-masing.

Penambahan tunjangan kinerja kepada pegawai yang berkinerja Sangat (Amat) Baik diambil dari pengurangan tunjangan kinerja pegawai:

- 1) yang berkinerja Cukup, Kurang (Sedang), maupun Buruk (Kurang);
- 2) yang tidak masuk kerja;
- 3) yang terlambat masuk kerja; dan
- 4) yang pulang kerja sebelum waktunya.



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

**BAB III
PENUTUP**

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 mengamanatkan seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah melaksanakan reformasi birokrasi. Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi diberikan penghargaan dalam bentuk tunjangan kinerja.

Tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan diharapkan dananya bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan penerimaan yang dihasilkan. Tunjangan kinerja diberikan secara bertahap sesuai kemajuan keberhasilan/capaian pelaksanaan reformasi birokrasi.

Agar ada standar / acuan dalam pemberian besaran tunjangan kinerja yang adil dan layak yang sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawab jabatan, dan untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan Pegawai Negeri disusunlah suatu pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja ini dimaksudkan sebagai panduan dalam menentukan besaran tunjangan kinerja di lingkungan Instansi Pemerintah yang melaksanakan Reformasi Birokrasi.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal: 20 Desember 2011

Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi,

