

**NASKAH URGENSI**  
**RANCANGAN PERATURAN MENTERI KOORDINATOR BIDANG PANGAN**  
**TENTANG PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DI LINGKUNGAN KEMENKO**  
**PANGAN**

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2025, tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pangan, tunjangan kinerja diberikan setiap bulan kepada Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pangan, selain penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemberian tunjangan kinerja ini mempertimbangkan capaian kinerja pegawai.

Pemberian tunjangan kinerja (Tukin) di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pangan (Kemenko Pangan) memiliki urgensi yang tinggi dan perlu diatur secara komprehensif sesuai dengan peraturan pemerintah. Rancangan Peraturan Menteri (RPERMENKO) Kemenko Pangan tentang Pemberian Tunjangan Kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi, kinerja, serta akuntabilitas pegawai, sekaligus menyelaraskan dengan kebijakan reformasi birokrasi nasional.

- 1. Peningkatan Kesejahteraan dan Motivasi Pegawai:** Tunjangan kinerja merupakan komponen pendapatan yang penting bagi PNS untuk meningkatkan kesejahteraan. Dengan adanya tunjangan yang layak, pegawai diharapkan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, mengurangi potensi penyimpangan, dan meningkatkan loyalitas terhadap institusi. Kemenko Pangan, sebagai lembaga yang strategis dalam menjaga ketahanan dan swasembada pangan nasional, membutuhkan pegawai yang professional dan berdedikasi tinggi.
- 2. Mendorong Peningkatan Kinerja Individu dan Organisasi:** Pemberian tukin didasarkan pada evaluasi kinerja yang terukur, sehingga mendorong setiap pegawai untuk mencapai target dan berkontribusi maksimal pada tujuan organisasi. Hal ini krusial bagi Kemenko Pangan dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan program, dan mengawal program swasembada pangan. Penilaian kinerja dilakukan secara bulanan. Sebagai contoh hasil penilaian kinerja sangat baik dan baik akan mendapatkan 100% tunjangan kinerja. Sementara itu, hasil penilaian kinerja butuh perbaikan akan mendapatkan 90%, kurang 85%, dan sangat kurang 75%.

3. **Mewujudkan Akuntabilitas dan Transparansi:** RPERMENKO ini akan menjadi dasar hukum yang jelas mengenai kriteria, besaran, dan mekanisme pemberian tunjangan, sehingga meminimalisir potensi diskresi dan memastikan pemberian tunjangan dilakukan secara adil, transparan, dan akuntabel. Pegawai akan memahami bagaimana kinerja mereka dinilai dan bagaimana hal tersebut memengaruhi tunjangan yang diterima.
4. **Menyelaraskan dengan Kebijakan Pemerintah Pusat:** RPERMENKO ini merupakan amanat dari regulasi yang lebih tinggi seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS.
5. **Mendukung Reformasi Birokrasi:** Pemberian tunjangan adalah instrumen penting dalam Reformasi Birokrasi yang berorientasi pada hasil. Dengan tunjangan, Kemenko Pangan dapat membangun budaya kerja profesional, efisien, dan berkinerja tinggi.

### **Gambaran Umum Rancangan Peraturan Menteri Kemenko Pangan tentang Pemberian Tunjangan Kinerja**

Berdasarkan praktik kementerian/lembaga lain dan peraturan yang berlaku, gambaran umum RPERMENKO Tunjangan Kinerja di lingkungan Kemenko Pangan akan mencakup aspek-aspek berikut:

1. **Dasar Hukum:** RPERMENKO akan merujuk pada **Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2025 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pangan** sebagai dasar utama. Selain itu, referensi peraturan yang lebih tinggi seperti UU ASN dan PP tentang Penilaian Kinerja PNS akan menjadi rujukan.
2. **Ruang Lingkup Penerima Tunjangan:** Tunjangan kinerja diberikan kepada seluruh ASN yang aktif bertugas, termasuk pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (tugas belajar) dan pegawai yang mendapat penugasan di Kemenko Pangan berdasarkan SK dari instansi induknya, serta pegawai lainnya yang ditetapkan oleh Menteri. Pegawai yang tidak menerima tunjangan kinerja antara lain adalah pegawai yang tidak mempunyai jabatan tertentu, diberhentikan sementara, atau sedang cuti di luar tanggungan negara.

3. **Metode Penilaian Kinerja:** Penilaian kinerja akan dilakukan secara periodik melalui aplikasi kinerja yaitu E-Kinerja BKN. Penilaian kinerja menjadi salah satu unsur penentu tunjangan kinerja dengan bobot disesuaikan berdasarkan jabatan.
4. **Besaran Tunjangan Kinerja:** Besaran tunjangan akan didasarkan pada kelas jabatan dengan penilaian terhadap kinerja dan disiplin kehadiran pegawai. Menteri Koordinator Bidang Pangan mendapatkan tunjangan kinerja sebesar 150% dari tunjangan kinerja kelas jabatan tertinggi.
5. **Mekanisme Pembayaran dan Pemotongan:**
  - **Kehadiran:** Unsur kehadiran memiliki bobot yang disesuaikan berdasarkan jabatan dalam penentuan tunjangan kinerja. Presensi dilakukan menggunakan sistem elektronik. Pemotongan kehadiran dapat diberlakukan untuk keterlambatan, pulang lebih cepat, atau tidak masuk kerja.
  - **Cuti:** Peraturan mengenai cuti dan dampaknya terhadap tunjangan kinerja akan diatur berdasarkan jenis cuti. Pada beberapa kementerian, cuti sakit dan cuti melahirkan tidak dikenakan potongan tunjangan kinerja. Sedangkan cuti besar dan cuti alasan penting dapat dikenakan potongan bertahap berdasarkan lamanya pelaksanaan cuti.
  - **Pelanggaran Disiplin:** Pemotongan tunjangan kinerja juga akan diberlakukan akibat pelanggaran disiplin, mengikuti ketentuan dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
  - **Penambahan Tukin (Plt/PIh):** Pegawai yang ditunjuk sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (PIh) dapat menerima tunjangan kinerja tambahan, dengan persentase tertentu dari tunjangan jabatan yang dirangkapnya, atau selisih antara tunjangan jabatan definitif dan jabatan yang dirangkap.
6. **Pengundangan dan Penyebarluasan:** RPERMENKO akan melewati tahapan perencanaan, penyusunan, penetapan, dan pengundangan melalui Berita Negara RI, serta penyebarluasan melalui situs web JDIH Kemenko Pangan.

RPERMENKO Tunjangan Kinerja ini merupakan langkah penting bagi Kemenko Pangan untuk memastikan sistem penggajian yang adil, transparan, dan berorientasi pada kinerja, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.