KEMENTERIAN LUAR NEGERI
REPUBLIK INDONESIA

NASKAH URGENSI

Rancangan Peraturan Menteri Luar Negeri

tentang

Tunjangan Kinerja Pegawai

di Lingkungan Kementerian Luar Negeri

Sekretariat Jenderal

Kementerian Luar Negeri

Republik Indonesia

2025

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I: URGENSI DAN TUJUAN PEMBENTUKAN	**3**
A. Urgensi	3
B. Tujuan Pembentukan	5
BAB II: SASARAN YANG INGIN DIWUJUDKAN	**6**
BAB III: POKOK PIKIRAN, LINGKUP, OBJEK YANG AKAN DIATUR	**8**
A. Pokok Pikiran	8
B. Ruang Lingkup	8
C. Objek yang diatur	8
BAB IV: JANGKAUAN DAN ARAH PENGATURAN	**10**
A. Jangkauan	10
B. Arah Pengaturan	10

BAB I

URGENSI DAN TUJUAN PEMBENTUKAN

A. URGENSI

Sesuai dengan amanat Undang – Undang nomor 20 tahun 2023, pada pasal 21 dinyatakan bahwa pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan dengan tunjangan kinerja sebagai salah satu komponennya. Adapun tata cara pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Luar Negeri telah diatur melalui Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Luar Negeri. Namun demikian, seiring dengan adanya dinamika ketentuan nasional, maka perlu dilakukan penyesuaian terhadap Peraturan Menteri tersebut.

Pada Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 7 Tahun 2020, cakupan pegawai yang dapat diberikan tunjangan kinerja masih terbatas hanya untuk PNS. Sementara itu, sejak tahun 2023, Kementerian Luar Negeri telah merekrut 98 (Sembilan puluh delapan) pegawai ASN dengan status PPPK. Meskipun tunjangan kinerja bagi pegawai PPPK tetap dapat dibayarkan merujuk pada klausul “pegawai lainnya”, namun perlu penegasan terkait ketentuan hukum pembayaran tunjangan kinerja bagi PPPK agar sesuai dengan amanat Pasal 93 UU Nomor 5 tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.

Dalam hal pemberian tunjangan kinerja bagi CPNS, perlu dilakukan penyesuaian agar pemberian tunjangan kinerja sebesar 100% setelah diangkat sebagai PNS dapat diberikan, ketika yang bersangkutan telah menduduki jabatan definitifnya. Hal ini mengingat Kementerian Luar Negeri masih memiliki 2 (dua) jabatan fungsional ampuan Kementerian Luar Negeri yang mempersyaratkan kelulusan diklat fungsional pembentukan untuk pengangkatan ke dalam jabatan fungsional. Oleh karena itu, sebelum yang bersangkutan diangkat ke dalam jabatan fungsionalnya, yang bersangkutan masih dalam proses belajar dan belum dapat berkontribusi secara optimal terhadap kinerja organisasi.

Tambahan tunjangan kinerja bagi pegawai yang mendapatkan tambahan penugasan sebagai Pelaksana Tugas (Plt.) juga perlu dilakukan penyesuaian. Pada Permenlu lama, tambahan tunjangan kinerja bagi Plt pada jabatan yang setingkat lebih tinggi hanya diberikan pada Plt pada Jabatan Pimpinan Madya. Akan tetapi, mengingat penambahan beban kerja bagi Plt. tersebut pada semua jenjang jabatan manajerial maka kiranya aturan pada tersebut dapat disesuaikan. Selain itu, dalam hal pegawai mendapatkan penambahan penugasan sebagai Pelaksana Harian (Plh.) yang mengakibatkan penambahan beban kerja,

maka perlu dilakukan apresiasi berupa penambahan tunjangan kinerja bagi pegawai tersebut, kecuali bagi Plh. pada jabatan yang setingkat lebih rendah. Praktik pemberian tambahan tunjangan kinerja bagi Plh. ini, telah dilakukan oleh beberapa instansi pemerintah.

Pemberian Tunjangan Kinerja bagi pegawai yang melaksanakan tugas belajar juga patut dilakukan penyesuaian. Mengingat pegawai yang menjabat jabatan fungsional ahli maupun keterampilan melepaskan jabatan fungsionalnya dan menjadi pelaksana selama menjalankan tugas belajar, maka besaran tunjangan kinerja bagi pegawai tersebut harus sesuai dengan status kepegawaian yang bersangkutan.

Lebih lanjut, penyelarasan hari kerja dan jam kerja instansi dengan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 perlu dilakukan. Selain pengaturan tersebut, peraturan ini juga mengakomodir ASN untuk melaksanakan tugas kedinasan secara fleksibel, baik secara lokasi dan/atau waktu. Batasan fleksibilitas waktu perlu diatur secara tegas pada revisi aturan tunjangan kinerja ini, karena menjadi salah satu faktor penentu besaran tunjangan kinerja dan uang lembur yang diterima oleh pegawai.

Hal lainnya yang menjadi urgensi perubahan peraturan ini adalah penggunaan hasil evaluasi kinerja yang menjadi dasar utama pemberian tunjangan kinerja, mengingat adanya perubahan aturan nasional terkait manajemen kinerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 6 Tahun 2022 memiliki dampak yang signifikan dalam proses bisnis pelaksanaan penilaian kinerja. Sesuai dengan rekomendasi evaluasi penerapan sistem merit di lingkungan Kementerian Luar Negeri pada tahun 2023, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) merekomendasikan perlunya perubahan peraturan terkait pembayaran tunjangan kinerja dimana bobot penilaian kinerja menjadi faktor utama penentu besaran tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai.

Selain itu, berdasarkan rekomendasi atas Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), Kementerian Luar Negeri perlu melakukan perubahan pengaturan peraturan terkait pemberian tunjangan kinerja, agar hasil penilaian kinerja pegawai dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam pemberian tunjangan kinerja. Kedepannya diharapkan bahwa tunjangan kinerja ini dapat menjadi salah satu bentuk penghargaan langsung bagi kontribusi kinerja pegawai, atas pencapaian kinerja organisasi sehingga pegawai menjadi lebih termotivasi untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Dalam rangka mengakomodir perkembangan kondisi tersebut diatas, perlu dilakukan penyelarasan melalui pembentukan Peraturan Menteri Luar Negeri tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Luar Negeri. Adapun Permenlu ini akan mencabut Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 7 Tahun 2020. Peraturan Menteri Luar

Negeri tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Luar Negeri dibentuk untuk menguatkan tata kelola manajemen tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kementerian Luar Negeri. Di sisi lain, penggantian Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 7 Tahun 2020 perlu dilakukan untuk meminimalisir permasalahan hukum yang mungkin timbul di kemudian hari, akibat adanya status *quo* dari perbedaan peraturan – peraturan yang berlaku.

B. TUJUAN PEMBENTUKAN

Tujuan pembentukan Peraturan Menteri ini, sebagai berikut:

1. Memberikan pedoman dan kepastian hukum pembayaran tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Luar Negeri;
2. Memberikan penguatan manajemen tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Luar Negeri;
3. Memberikan penguatan dasar pelaksanaan fleksibilitas jam kerja dalam pelaksanaan tugas kedinasan;
4. Meminimalisir potensi terjadinya permasalahan hukum.

BAB II

SASARAN YANG INGIN DIWUJUDKAN

Pembentukan Peraturan Menteri Luar Negeri tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Luar Negeri yang akan menggantikan Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 7 Tahun 2020 ditujukan untuk menyesuaikan dasar hukum pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan perkembangan saat ini.

Pada prinsipnya pemberian tunjangan kinerja bertujuan untuk:

a. meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi;

b. meningkatkan kesejahteraan pegawai;

c. meningkatkan kualitas pelayanan publik;

d. mengurangi terjadinya penyimpangan dan pelanggaran terhadap peraturan perundang – undangan, norma dan etika moral; serta

e. mewujudkan birokrasi yang efisien, efektif, transparan, bersih dan akuntabel.

Untuk melaksanakan tujuan di atas, pemberian tunjangan kinerja harus berbasis kinerja dan merit, dimana tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai dapat berbeda – beda, berdasarkan kontribusi riil pegawai atas capaian unit organisasinya. Pemberian tunjangan kinerja ini harus dapat menjadi motivasi untuk berkinerja secara optimal dalam setiap tugas yang diembannya.

Sejak diterbitkan pada tahun 2020 hingga saat ini, telah terjadi berbagai perkembangan seperti perubahan peraturan nasional terkait manajemen kinerja dan aturan disiplin pegawai, pelaksanaan rekrutmen PPPK di Kementerian Luar Negeri, perubahan tatanan kerja sebagai dampak dari pandemi *Covid-19* serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi. Rancangan perubahan Permenlu ini disusun dalam rangka melakukan penyesuaian terhadap perubahan situasi dan kondisi tersebut.

Dalam perkembangan penelaahan dan pembahasan rancangan Peraturan Menteri Luar Negeri ini, terdapat lebih dari 50% perubahan yang diusulkan dalam Rancangan Permenlu baru yang sedang disusun. Dengan memperhatikan ketentuan Lampiran II angka 237 UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, maka akan diterbitkan Peraturan Menteri Luar Negeri baru dengan mencabut Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 7 Tahun 2020.

Dengan adanya Peraturan Menteri Luar Negeri baru tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Luar Negeri, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam tatanan kerja yang baru untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Oleh karena itu, penyusunan perubahan Peraturan Menteri Luar Negeri ini memiliki sasaran agar:

1. Pemberian tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Luar Negeri menitikberatkan atas pencapaian kinerja pegawai;
2. Pengelolaan kinerja pegawai menjadi lebih optimal;
3. Tersusun pengaturan atas pengelolaan kehadiran pegawai pada tatanan kerja baru.

BAB III

POKOK PIKIRAN, LINGKUP, OBJEK YANG AKAN DIATUR

A. POKOK PIKIRAN

Rancangan Peraturan Menteri Luar Negeri tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Luar Negeri merupakan pengganti dari Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Luar Negeri, yang memuat pokok pikiran sesuai yang dimandatkan oleh Pasal 10 Peraturan Presiden Nomor 124 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Luar Negeri serta penyelarasan pemberian tunjangan kinerja pegawai berdasarkan hari dan jam kerja yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara.

B. RUANG LINGKUP

Rancangan Peraturan Menteri Luar Negeri tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Luar Negeri memuat penambahan dan/atau penyesuaian ketentuan tentang:

1. Besaran tunjangan kinerja bagi:
    a. Calon Pegawai Negeri Sipil;
    b. Pegawai yang melaksanakan tugas belajar;
    c. Pegawai yang menjadi Pelaksana Tugas dan/atau Pelaksana Harian;
2. Kriteria pegawai yang tidak mendapatkan tunjangan kinerja;
3. Hari dan Jam kerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia
4. Perekaman kehadiran Pegawai di Lingkungan Kementerian Luar Negeri;
5. Pemanfaatan evaluasi kinerja pegawai sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja;
6. Komponen dan besaran pemotongan tunjangan kinerja;

7. Komponen pemberhentian tunjangan kinerja
8. Administrasi pembayaran tunjangan kinerja, meliputi:
    a. Perubahan status pegawai;
    b. Pemberhentian pembayaran; dan
9. Sistem informasi manajemen tunjangan kinerja.

C. OBJEK YANG DIATUR

Rancangan Peraturan Menteri Luar Negeri ini akan mengatur ketentuan sebagai berikut:

1. Ketentuan Umum;
2. Tunjangan Kinerja;
3. Hari Kerja dan Jam Kerja;
4. Komponen Penentu Besaran Tunjangan Kinerja;
5. Pemotongan Tunjangan Kinerja;
6. Pembayaran Tunjangan Kinerja;
7. Sistem Informasi Manajemen Tunjangan Kinerja;
8. Ketentuan Lain-lain;
9. Ketentuan Peralihan; dan
10. Ketentuan Penutup.

BAB IV

JANGKAUAN DAN ARAH PENGATURAN

A. JANGKAUAN

Jangkauan rancangan Permenlu tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Luar Negeri mencakup pengaturan mengenai besaran tunjangan kinerja pagi pegawai Kementerian Luar Negeri secara umum, serta pegawai dengan status CPNS, PNS, tugas belajar, serta Pelaksana Tugas (Plt.) dan Pelaksana Harian (Plh.). Dalam rancangan Permenlu ini terdapat juga pengaturan mengenai hari dan jam kerja, komponen penentu besaran tunjangan kinerja, pemotongan tunjangan kinerja berdasarkan kriteria kehadiran, disiplin dan cuti, serta pemberhentian pembayaran. Selain itu, untuk mempermudah dalam penghitungan dan pemberian tunjangan kinerja, diatur mengenai sistem informasi manajemen tunjangan kinerja dalam rancangan Peraturan Menteri Luar Negeri ini.

B. ARAH PENGATURAN

Arah pengaturan dari rancangan Peraturan Menteri Luar Negeri ini dimaksudkan agar tata kelola penghargaan/kompensasi melalui pemberian tunjangan kinerja dapat dilakukan sesuai dengan sistem merit dan peraturan nasional yang berlaku. Adapun manajemen tunjangan kinerja juga dapat dijalankan berdasarkan prinsip *fairness* (keadilan).

Di samping itu, rancangan Peraturan Menteri Luar Negeri ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam manajemen tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Luar Negeri sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai maupun organisasi serta mengurangi potensi permasalahan hukum di masa mendatang.

--o0o--