

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 12 TAHUN 2026
TENTANG
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 12 Peraturan Presiden Nomor 32 Tahun 2023 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;

Mengingat :

1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Peraturan Presiden Nomor 32 Tahun 2023 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 78);

5. Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 374);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 66);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
3. Pegawai adalah pegawai aparatur sipil negara dan pegawai lainnya di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan pada unit organisasi di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi.
4. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
5. Pegawai Lainnya adalah pegawai yang diangkat pada jabatan yang telah mendapat penetapan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai dalam suatu satuan organisasi negara.
7. Proses Kerja adalah kepatuhan pegawai dalam mendukung capaian kinerja dengan memperhatikan tingkat kehadiran, hukuman disiplin, dan cuti pegawai.
8. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.
9. Umpan Balik Berkelanjutan adalah tanggapan atau respon yang diberikan atas kinerja Pegawai.
10. Predikat Kinerja adalah predikat yang ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja atas hasil evaluasi kinerja Pegawai ASN baik secara periodik maupun tahunan.
11. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung Pegawai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
12. Kelas Jabatan adalah tingkatan suatu Jabatan dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja dan ditetapkan dalam Keputusan Menteri.
13. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada aparatur sipil negara karena melanggar peraturan Disiplin PNS.
14. Hari Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Hari Kerja adalah hari melaksanakan tugas kedinasan bagi aparatur sipil negara.
15. Jam Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Jam Kerja adalah rentang waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas kedinasan di tempat yang ditugaskan bagi Pegawai ASN.
16. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara dan suburusan pemerintahan reformasi birokrasi yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
17. Kementerian adalah Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara dan suburusan pemerintahan reformasi birokrasi yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

BAB II
PENERIMA TUNJANGAN KINERJA

Pasal 2

(1) Pegawai selain diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diberikan tunjangan kinerja setiap bulan.
(2) Tunjangan kinerja bagi Pegawai diberikan 100 % (seratus persen) dari Kelas Jabatan yang diduduki.

(3) Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

(1) Menteri dan Wakil Menteri diberikan tunjangan kinerja selama menjalankan tugas.
(2) Tunjangan kinerja bagi Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sebesar 150% (seratus lima puluh persen) dari tunjangan kinerja tertinggi di lingkungan Kementerian.
(3) Tunjangan kinerja bagi Wakil Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sebesar 135% (seratus tiga puluh lima persen) dari tunjangan kinerja tertinggi di lingkungan Kementerian.
(4) Pembayaran tunjangan kinerja bagi Menteri dan Wakil Menteri dibayarkan pada bulan berjalan atau sejak penetapan surat keputusan menjalankan tugas Jabatan.

Pasal 4

(1) Calon PNS selain diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan.
(2) Tunjangan kinerja bagi calon PNS diberikan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari tunjangan kinerja pada Kelas Jabatan yang diduduki.
(3) Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan terhitung mulai tanggal ditetapkan surat pernyataan melaksanakan tugas oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 5

(1) Pegawai ASN yang menjalani tugas belajar diberikan tunjangan kinerja setiap bulan.
(2) Pegawai ASN yang menjalani tugas belajar dengan pemberhentian dari jabatan dan diangkat dalam jabatan pelaksana, diberikan Kelas Jabatan paling tinggi 7 (tujuh).
(3) Tunjangan kinerja Pegawai ASN yang menjalani tugas belajar diberikan 100% (seratus persen).

Pasal 6

Dalam hal Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2):

a. belum menyelesaikan tugas belajar sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan dan diberikan perpanjangan pertama, diberikan tunjangan kinerja sebesar 50% (lima puluh persen) dari Kelas Jabatan yang diduduki; atau
b. belum menyelesaikan tugas belajar sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan dan diberikan perpanjangan kedua, diberikan tunjangan kinerja

sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari Kelas Jabatan yang diduduki.

Pasal 7

Pegawai ASN yang ditugaskan sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian dengan jangka waktu penugasan paling sedikit 1 (satu) bulan sejak berlakunya surat tugas, dapat diberikan tunjangan kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Pegawai ASN yang merangkap pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian dari jenjang Jabatan yang setingkat atau lebih rendah berdasarkan Kelas Jabatan, diberikan tambahan tunjangan sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran tunjangan dalam Kelas Jabatan yang dirangkap;
b. Pegawai ASN yang merangkap sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian dari jenjang Jabatan yang lebih tinggi atau satu tingkat diatasnya berdasarkan Kelas Jabatan, diberikan tunjangan kinerja dalam Kelas Jabatan yang dirangkap; dan
c. dalam hal Pegawai ASN ditunjuk sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian lebih dari 1 (satu) Jabatan, maka diberikan salah satu tunjangan kinerja yang jumlahnya lebih besar.

Pasal 8

Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 tidak diberikan kepada:

a. Pegawai yang tidak mempunyai Jabatan tertentu;
b. Pegawai yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
c. Pegawai yang diberhentikan dari Jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai Pegawai; dan
d. Pegawai yang menjalani cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk persiapan masa pensiun.

BAB III

KOMPONEN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 9

(1) Tunjangan kinerja diberikan secara kumulatif dalam 1 (satu) bulan, dengan memperhitungkan komponen sebagai berikut:
    a. Kelas Jabatan;
    b. Proses Kerja; dan
    c. Predikat Kinerja.

(2) Persentase perhitungan komponen Proses Kerja dan Predikat Kinerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. 70 % (tujuh puluh persen) untuk komponen Proses Kerja dan 30% (tiga puluh persen) untuk komponen Predikat Kinerja berlaku mulai tanggal 1 Juli 2026;
   b. 40 % (empat puluh persen) untuk komponen Proses Kerja dan 60% (enam puluh persen) untuk komponen Predikat Kinerja berlaku mulai tanggal 1 Juli 2027; dan
   c. 20 % (dua puluh persen) untuk komponen Proses Kerja dan 80% (delapan puluh persen) untuk komponen Predikat Kinerja berlaku mulai tanggal 1 Juli 2028.

Bagian Kedua
Komponen Proses Kerja

Pasal 10

Proses Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b merupakan indikator ketaatan Pegawai dalam mendukung capaian kinerja yang terdiri atas:
a. Hari Kerja dan Jam Kerja Pegawai;
b. pelaksanaan cuti;
c. Hukuman Disiplin Pegawai; dan
d. pelaksanaan upacara dan apel.

Pasal 11

Pengurangan tunjangan kinerja dilaksanakan bagi Pegawai yang melanggar ketentuan Hari Kerja dan Jam Kerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a dengan rincian sebagai berikut:
a. 4% (empat persen) per hari bagi yang tidak hadir tanpa keterangan;
b. 2% (dua persen) per hari bagi yang tidak masuk kerja dengan surat keterangan tidak masuk kerja;
c. 0.5% (nol koma lima persen) bagi yang terlambat hadir lebih dari 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit;
d. 1% (satu persen) bagi yang terlambat hadir 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit;
e. 1.25% (satu koma dua puluh lima persen) bagi yang terlambat hadir 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit;
f. 1.5% (satu koma lima persen) bagi yang terlambat hadir lebih dari 90 (sembilan puluh) menit;
g. 0.5% (nol koma lima persen) bagi yang pulang 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit sebelum Jam Kerja berakhir;
h. 1% (satu persen) bagi yang pulang 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 60 (enam puluh) menit sebelum Jam Kerja berakhir;

i. 1.25% (satu koma dua puluh lima persen) bagi yang pulang 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit sebelum Jam Kerja berakhir; dan
j. 1.5% (satu koma lima persen) bagi yang pulang lebih dari 90 (sembilan puluh) menit sebelum Jam Kerja berakhir.

Pasal 12

Pengurangan tunjangan kinerja dilaksanakan bagi Pegawai yang cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b, dengan ketentuan sebagai berikut:

a. cuti sakit dengan rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan rawat inap dari Puskesmas atau rumah sakit, diberlakukan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 2% (dua persen) per Hari Kerja dimulai dari Hari Kerja ke-26 (dua puluh enam) dan seterusnya;
b. cuti sakit dengan rawat jalan yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, diberlakukan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 2% (dua persen) per Hari Kerja dimulai dari Hari Kerja ke-4 (empat) dan seterusnya;
c. cuti sakit dengan rawat inap atau rawat jalan karena mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kedinasan, diberlakukan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan (hari kalender);
d. cuti alasan penting dengan alasan mendampingi istri yang melahirkan, diberlakukan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 2% (dua persen) per Hari Kerja dimulai dari Hari Kerja ke-11 (sebelas);
e. cuti alasan penting dengan alasan selain sebagaimana dimaksud dalam huruf d, diberikan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 2% (dua persen) per Hari Kerja dimulai dari Hari Kerja ke-6 (enam);
f. cuti besar dengan alasan menjalankan ibadah keagamaan untuk menunaikan ibadah haji, ziarah (bagi katolik), dan kegiatan keagamaan bagi penganut agama lainnya yang diakui oleh negara, diberlakukan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 2% (dua persen) per Hari Kerja untuk sebelum dan sesudah kurun waktu pelaksanaan ibadah keagamaan yang bersangkutan; dan
g. cuti besar dengan alasan selain sebagaimana dimaksud pada huruf f, diberlakukan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 2% (dua persen) per Hari Kerja dimulai dari Hari Kerja ke-13 (tiga belas).

Pasal 13

(1) Pengurangan tunjangan kinerja dilaksanakan bagi Pegawai yang dikenakan sanksi Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. Hukuman Disiplin ringan berupa teguran lisan dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 15% (lima belas persen) selama 1 (satu) bulan;
   b. Hukuman Disiplin ringan berupa teguran tertulis dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 15% (lima belas persen) selama 2 (dua) bulan;
   c. Hukuman Disiplin ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 15% (lima belas persen) selama 3 (tiga) bulan.
(2) Pengurangan tunjangan kinerja bagi Pegawai yang dikenakan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberlakukan terhitung mulai bulan berikutnya sejak keputusan Hukuman Disiplin mulai berlaku.
(3) Ketentuan pengurangan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikecualikan bagi hukuman disiplin yang terkait dengan pelanggaran Hari Kerja dan Jam Kerja.

Pasal 14

(1) Pengurangan tunjangan kinerja dilaksanakan bagi Pegawai yang melanggar ketentuan pelaksanaan upacara dan/atau apel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d sebesar 2% (dua persen) setiap pelaksanaan kegiatan upacara dan/atau apel.
(2) Pengurangan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan apabila Pegawai melaksanakan cuti, tidak hadir masuk kerja, atau melaksanakan tugas kedinasan yang dibuktikan dengan surat tugas yang direkam dalam sistem kehadiran.

Pasal 15

(1) Pengurangan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 sampai dengan Pasal 14 dinyatakan dalam % (persen) secara kumulatif setiap bulan.
(2) Pengurangan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling banyak sebesar 100% (seratus persen).

Bagian Ketiga

Komponen Predikat Kinerja

Pasal 16

(1) Pegawai wajib membuat SKP dengan melakukan dialog kinerja oleh Pejabat Penilai Kinerja guna menentukan strategi pencapaian dan target kinerja.

(2) Pejabat Penilai Kinerja wajib melakukan evaluasi kinerja kepada seluruh Pegawai dibawah subordinatnya setiap bulan terhadap SKP yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
(3) Selain melakukan evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pejabat Penilai Kinerja wajib memberikan Umpan Balik Berkelanjutan secara berkala terhadap seluruh Pegawai dibawah subordinatnya.
(4) Evaluasi kinerja dan Umpan Balik Berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) menggunakan sistem informasi manajemen kinerja Kementerian.

Pasal 17

(1) Pegawai ASN yang melaksanakan tugas belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), harus melaporkan capaian akademik sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi kinerja.
(2) Capaian akademik sebagai bahan pertimbangan evaluasi kinerja dilakukan secara periodik paling lama setiap 6 (enam) bulan sekali.
(3) Dalam hal capaian akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dikeluarkan oleh institusi pendidikan, pertimbangan evaluasi kinerja menggunakan capaian akademik periode sebelumnya dan instrumen pertimbangan lain sampai dengan dikeluarkannya capaian akademik terbaru.

Pasal 18

(1) Bagi Calon PNS dan/atau PPPK yang belum memiliki SKP dan sistem informasi manajemen kinerja Kementerian, evaluasi kinerja dan Umpan Balik Berkelanjutan menggunakan formulir evaluasi kinerja dan umpan balik.
(2) Format formulir evaluasi kinerja dan Umpan Balik Berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 19

Predikat Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 20

Pegawai yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk memberikan evaluasi kinerja dan Umpan Balik Berkelanjutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16.

BAB IV

MEKANISME PEMBAYARAN DAN PEMBERHENTIAN TUNJANGAN KINERJA

Bagian Kesatu

Mekanisme Pembayaran Tunjangan Kinerja

Pasal 21

(1) Pembayaran tunjangan kinerja dilaksanakan setiap bulan.
(2) Pembayaran tunjangan kinerja diberikan berdasarkan perhitungan komponen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1).

Pasal 22

(1) Dalam hal Pegawai belum dilakukan evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 atau belum memiliki Predikat Kinerja, dilakukan penundaan pembayaran tunjangan kinerja.
(2) Penundaan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan besaran pada komponen Predikat Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2).
(3) Pembayaran tunjangan kinerja akibat penundaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lama setiap tanggal 16 tiap bulannya setelah Pegawai mendapat hasil evaluasi kinerja dan memiliki Predikat Kinerja.

Pasal 23

Pegawai yang mengalami perubahan Kelas Jabatan, pembayaran tunjangan kinerja dilaksanakan pada bulan berikutnya terhitung sejak surat keputusan mulai berlaku.

Pasal 24

(1) Pembayaran tunjangan kinerja bagi Pegawai yang pindah instansi ke dalam lingkungan Kementerian dibayarkan pada bulan berikutnya atau sepanjang tidak terjadi duplikasi pembayaran tunjangan kinerja pada instansi sebelumnya.
(2) Pembayaran tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhitungkan surat keterangan pemberhentian pembayaran, Predikat Kinerja, disiplin Pegawai, dan tingkat kehadiran Pegawai pada instansi sebelumnya.

Pasal 25

Pembayaran tunjangan kinerja bagi PPPK dan calon PNS diberikan pada bulan berikutnya setelah ditetapkannya surat pernyataan melaksanakan tugas oleh pejabat yang membidangi sumber daya manusia.

Bagian Kedua

Mekanisme Pemberhentian Tunjangan Kinerja

Pasal 26

(1) Pemberhentian tunjangan kinerja bagi Pegawai yang:
   a. ditugaskan atau pindah instansi keluar Kementerian;
   b. diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan; dan
   c. menjalani cuti di luar tanggungan negara,

   berlaku pada bulan berikutnya terhitung sejak surat keputusan mulai berlaku.
(2) Pemberhentian tunjangan kinerja bagi Pegawai yang:
   a. diberhentikan dari Jabatan atau sebagai aparatur sipil negara;
   b. dalam bebas tugas untuk persiapan masa pensiun; dan
   c. pensiun,

   berlaku terhitung sejak surat keputusan mulai berlaku.

Pasal 27

Pembayaran tunjangan kinerja bagi Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) huruf b dan huruf c diberlakukan kembali pada pembayaran bulan berikutnya terhitung sejak surat keputusan berlaku.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, semua ketentuan yang merupakan pelaksanaan dari:

a. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 65 Tahun 2020 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1148); dan
b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 65 Tahun 2020 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1591),

dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini.

Pasal 29

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

a. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 65 Tahun 2020 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1148); dan
b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 65 Tahun 2020 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1591),

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 30

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 15 Juli 2026

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

Ditandatangani Secara Elektronik oleh: Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

RINI WIDYANTINI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 16 Juli 2026

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2026 NOMOR 479

Balai Sertifikasi Elektronik Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara
Keaslian Dokumen dapat dicek melalui tautan https://bsre.bssn.go.id/verifikasi

LAMPIRAN I
PERATURAN MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI
NOMOR 12 TAHUN 2026
TENTANG
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI

TUNJANGAN KINERJA

NO.	KELAS JABATAN	TUNJANGAN KINERJA
1	17	41.550.000
2	16	32.540.000
3	15	24.100.000
4	14	21.330.000
5	13	13.670.000
6	12	12.370.000
7	11	10.947.000
8	10	8.458.000
9	9	7.474.000
10	8	6.349.000
11	7	5.079.000
12	6	4.837.000
13	5	4.607.000
14	4	4.179.000
15	3	3.980.000
16	2	3.154.000
17	1	2.575.000

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

RINI WIDYANTINI

LAMPIRAN II
PERATURAN MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI
NOMOR 12 TAHUN 2026
TENTANG
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI

FORMAT FORMULIR EVALUASI KINERJA DAN UMPAN BALIK BERKELANJUTAN

FORMAT DOKUMEN EVALUASI KINERJA PEGAWAI
PADA SATUAN ORGANISASI XXX
TAHUN : XXX

KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
PERIODE PENILAIAN : XXX

1	**PEGAWAI YANG DINILAI**		
	NAMA	:	
	NIP	:	
	PANGKAT/GOL RUANG	:	
	JABATAN	:	
	UNIT KERJA	:	
2	**PEJABAT PENILAI KINERJA**		
	NAMA	:	
	NIP	:	
	PANGKAT/GOL RUANG	:	
	JABATAN	:	
	UNIT KERJA	:	
3	**ATASAN PEJABAT PENILAI KINERJA**		
	NAMA	:	
	NIP	:	
	PANGKAT/GOL RUANG	:	
	JABATAN	:	
	UNIT KERJA	:	
4	**EVALUASI KINERJA**		
	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	:	
	PREDIKAT KINERJA PEGAWAI	:	
5	**CATATAN REKOMENDASI**		

Jakarta, DD-MM-YYYY
Pegawai Yang Dinilai,

(----------)
NIP.

Jakarta, DD-MM-YYYY
Pejabat Penilai Kinerja,

(----------)
NIP.

HASIL EVALUASI KINERJA PEGAWAI PENDEKATAN HASIL KERJA
TAHUN : XXX

KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
PERIODE PENILAIAN : XXX

NO	PEGAWAI YANG DINILAI		NO	PEJABAT PENILAI KINERJA	
1	Nama		1	Nama	
2	NIP		2	NIP	
3	Pangkat/Gol		3	Pangkat/Gol	
4	Jabatan		4	Jabatan	
5	Unit Kerja		5	Unit Kerja	

CAPAIAN KINERJA ORGANISASI*			
HASIL KERJA A. UTAMA		REALISASI BERDASARKAN BUKTI DUKUNG	UMPAN BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
RATING HASIL KERJA*			

PERILAKU KERJA		UMPAN BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG
1	Berorientasi pelayanan	Ekspektasi Pimpinan
	• Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat • Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan • Melakukan perbaikan tiada henti	• • • •
2	Akuntabel	Ekspektasi Pimpinan
	• Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi • Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien • Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan	• • • •
3	Kompeten	Ekspektasi Pimpinan
	• Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah • Membantu orang lain belajar • Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	• • • •
4	Harmonis	Ekspektasi Pimpinan
	• Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya • Suka menolong orang lain • Membangun lingkungan kerja yang kondusif	• • • •
5	Loyal	Ekspektasi Pimpinan
	• Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang • Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah • Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi, dan Negara • Menjaga rahasia jabatan dan negara	• • • •
6	Adaptif	Ekspektasi Pimpinan
	• Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan • Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas • Bertindak proaktif	• • • •
7	Kolaboratif	Ekspektasi Pimpinan
	• Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi • Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah • Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama	• • • •
RATING PERILAKU KERJA*		

Jakarta, DD-MM-YYYY
Pejabat Penilai Kinerja,

(----------)
NIP.

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

ttd

RINI WIDYANTINI

LAMPIRAN III
PERATURAN MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI
NOMOR 12 TAHUN 2026
TENTANG
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI

PREDIKAT KINERJA

NO.	PREDIKAT KINERJA	KONVERSI PERSENTASE (%) TUNJANGAN KINERJA
1	Baik atau Sangat Baik	100
2	Butuh Perbaikan	80
3	Kurang	60
4	Sangat Kurang	40

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

RINI WIDYANTINI