

NASKAH URGENSI

**RANCANGAN PERATURAN MENTERI KOORDINATOR BIDANG
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT TENTANG PEMBERIAN TUNJANGAN
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KOORDINATOR
BIDANG PEMBERDAYAAN MASYARAKAT**

A. JUDUL

RANCANGAN PERATURAN MENTERI KOORDINATOR BIDANG
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT TENTANG PEMBERIAN TUNJANGAN
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KOORDINATOR
BIDANG PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

I. LATAR BELAKANG

Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat (Kemenko PM) dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 146 Tahun 2024 tentang Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat. Pembentukan kementerian ini merupakan langkah strategis Pemerintah dalam memperkuat koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian kebijakan pemberdayaan masyarakat lintas sektor. Sebagai kementerian baru, Kemenko PM menghadapi tantangan dalam membangun kelembagaan yang efektif, profesional, serta berorientasi pada hasil. Untuk itu, diperlukan instrumen kebijakan yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai, salah satunya melalui pemberian Tunjangan Kinerja (Tukin). Pengaturan mengenai diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2025 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat.

Tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk penghargaan negara terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN), sekaligus instrumen dalam mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi. Pemberian tunjangan kinerja juga berfungsi sebagai motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan pencapaian target kerja. Sebagai tindak lanjut dari Pasal 12 Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2025 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat, perlu ditetapkan Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kemenko PM yang akan menjadi dasar hukum pelaksanaan kebijakan tunjangan kinerja.

II. Identifikasi Masalah

1. Belum adanya pengaturan teknis mengenai mekanisme pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Kemenko PM.
2. Perlunya sistem tunjangan kinerja yang sesuai dengan karakteristik Kemenko PM sebagai kementerian koordinator baru dengan fungsi koordinasi lintas sektor.

III. Tujuan

1. Memberikan kepastian hukum mengenai pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kemenko PM.
2. Membangun sistem pemberian tunjangan kinerja yang objektif, transparan, dan adil.

IV. Sasaran

1. Terbitnya Peraturan Menteri Koordinator yang mengatur pemberian tunjangan kinerja.
2. Tersedianya pedoman yang jelas untuk melaksanakan pemberian tunjangan kinerja di Lingkungan Kemenko PM.

V. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
4. Peraturan Presiden Nomor 146 Tahun 2024 tentang Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat.
5. Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2025 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat.

VI. Kajian Teoritis

1. Teori Manajemen Kinerja

Pemberian tunjangan kinerja merupakan implementasi dari *performance management system*, di mana penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian kinerja individu maupun organisasi.

2. Prinsip *Good Governance*

Sistem tunjangan kinerja harus didasarkan pada prinsip transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi. Pengaturan tunjangan kinerja bukan hanya untuk kesejahteraan pegawai, melainkan sebagai instrumen peningkatan kualitas pelayanan publik.

3. Konsep Reformasi Birokrasi

Reformasi birokrasi menekankan pada peningkatan kinerja aparatur, integritas, dan profesionalisme. Tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen *roadmap reformasi birokrasi* untuk menciptakan birokrasi yang bersih, akuntabel, dan melayani.

VII. Kajian Praktis (Empiris)

1. Pengalaman di Kementerian/Lembaga Lain

Pemberian tunjangan kinerja telah diterapkan di berbagai kementerian/lembaga dengan dampak positif terhadap peningkatan motivasi, produktivitas, dan kepatuhan pegawai. Terdapat korelasi antara implementasi tunjangan kinerja dengan peningkatan indeks reformasi birokrasi dan hasil survei kepuasan masyarakat.

2. Kondisi di Kemenko PM

Sebagai kementerian baru, Kemenko PM memerlukan sistem penghargaan berbasis kinerja sejak awal untuk membangun budaya kerja yang kuat. Tanpa adanya regulasi mengenai tunjangan kinerja, terdapat risiko ketidakjelasan mekanisme, ketidakefektifan pelaksanaan tugas, serta melemahnya motivasi pegawai.

VIII. Jangkauan dan Arah Pengaturan

Rancangan Peraturan Menteri Koordinator ini akan mencakup:

1. Subjek penerima tunjangan kinerja (pegawai ASN di lingkungan Kemenko PM).
2. Mekanisme pemberian tunjangan kinerja yang dikaitkan dengan capaian kinerja individu dan organisasi.
3. Ketentuan pemberian tunjangan kinerja tambahan bagi Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas.
4. Ketentuan lain yang diperlukan untuk mendukung efektivitas kebijakan.

IX. Penutup

Penyusunan Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kemenko PM merupakan kebutuhan mendesak dalam rangka menindaklanjuti amanat Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2025. Peraturan ini diharapkan menjadi landasan hukum yang kuat dan instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, memperkuat kelembagaan Kemenko PM, serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan di bidang pemberdayaan masyarakat.