

Kajian Hukum Mengenai Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2025 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat

I. Latar Belakang

Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2025 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat (selanjutnya disebut Permenko 7/2025) ditetapkan pada tanggal 21 November 2025 dan diundangkan pada tanggal 3 Desember 2025. Dengan diundangkannya peraturan tersebut, Permenko 7/2025 secara yuridis memperoleh kekuatan hukum mengikat dan berlaku sebagai bagian dari sistem peraturan perundang-undangan di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat Republik Indonesia.

Sebagai peraturan yang telah diundangkan, Permenko 7/2025 berstatus sebagai regulasi yang sah dan wajib dijadikan pedoman dalam pelaksanaan kebijakan internal kementerian. Keberadaannya memberikan dasar hukum yang jelas bagi penyelenggaraan administrasi kepegawaian, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan hak keuangan pegawai.

Secara substansial, Permenko 7/2025 mengatur pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat. Pengaturan tersebut mencakup aspek teknis dan administratif yang menjadi acuan dalam pemberian tunjangan kinerja, sehingga pelaksanaannya dapat dilakukan secara tertib, terukur, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Permenko 7/2025 yang mengatur pemberian tunjangan kinerja memiliki fungsi fundamental secara hukum dan administratif dalam mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi. Tunjangan kinerja diposisikan sebagai instrumen kebijakan yang bertujuan mendorong peningkatan kinerja pegawai, baik secara individu maupun organisasi. Melalui pengaitan antara pemberian

tunjangan dengan capaian kinerja, peraturan ini diharapkan mampu menumbuhkan budaya kerja yang produktif, profesional, dan berorientasi pada hasil, sejalan dengan agenda reformasi birokrasi pemerintah.

Selain itu, pengaturan tunjangan kinerja dalam Permenko 7/2025 berfungsi sebagai penguatan sistem penghargaan (*reward system*) bagi pegawai. Secara normatif, tunjangan kinerja tidak dimaknai sebagai tambahan penghasilan yang bersifat tetap dan otomatis, melainkan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian target kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemberian tunjangan kinerja didasarkan pada pertimbangan yang objektif, seperti tingkat pencapaian kinerja, disiplin kerja, dan tanggung jawab jabatan. Pola pengaturan ini sejalan dengan praktik di kementerian dan lembaga lain, yang menempatkan capaian kinerja sebagai salah satu komponen utama dalam penentuan besaran tunjangan kinerja.

Di sisi lain, Permenko 7/2025 juga memberikan kepastian hukum bagi pegawai terkait hak dan kewajiban mereka dalam memperoleh tunjangan kinerja. Dengan adanya pengaturan yang jelas mengenai subjek yang berhak menerima, persyaratan, serta tata cara pemberian tunjangan kinerja, peraturan ini berperan penting dalam mencegah terjadinya ketidakpastian hukum dan perbedaan penafsiran dalam pelaksanaannya. Kepastian hukum tersebut sekaligus menjadi dasar bagi penyelenggaraan administrasi kepegawaian yang tertib, transparan, dan akuntabel.

II. Dasar Hukum

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. Peraturan Presiden Nomor 146 Tahun 2024 tentang Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 342);
4. Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2025 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 48); dan
5. Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 878).

III. Analisis

Permenko 7/2025 merupakan instrumen hukum administratif yang berfungsi sebagai aturan pelaksana dalam rangka pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat. Secara yuridis, keberadaan peraturan ini mencerminkan pelaksanaan kewenangan atributif menteri sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara sebagaimana telah diubah terakhir, yang memberikan kewenangan kepada menteri untuk mengatur hal-hal teknis dan administratif di lingkungan kementeriannya. Dengan demikian, Permenko ini memiliki dasar hukum yang sah dan berada dalam kerangka sistem peraturan perundang-undangan nasional.

Dari perspektif hierarki peraturan perundang-undangan, Permenko 7/2025 berkedudukan di bawah undang-undang dan peraturan presiden. Oleh karena itu, seluruh materi muatannya harus sejalan dan tidak bertentangan dengan ketentuan yang lebih tinggi, khususnya kebijakan nasional terkait reformasi birokrasi dan sistem remunerasi aparatur negara. Pemberian tunjangan kinerja

secara normatif merupakan bagian dari kebijakan pemerintah dalam mendorong peningkatan kinerja aparatur melalui mekanisme penghargaan berbasis kinerja, sehingga pengaturannya harus mengacu pada prinsip keadilan, objektivitas, dan akuntabilitas.

Secara substansial, peraturan ini bertujuan memberikan kepastian hukum mengenai tata cara, syarat, dan mekanisme pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai. Dengan adanya pengaturan yang jelas, pegawai memperoleh kejelasan mengenai hak finansial yang diterima, sekaligus kewajiban yang harus dipenuhi untuk memperoleh tunjangan tersebut. Hal ini penting untuk mencegah terjadinya ketidakpastian hukum, perlakuan yang tidak adil, serta potensi sengketa administratif dalam pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja.

Permenko ini juga memiliki fungsi strategis dalam mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat. Tunjangan kinerja tidak hanya diposisikan sebagai tambahan penghasilan, tetapi sebagai instrumen pengendalian kinerja yang dikaitkan dengan capaian kerja individu maupun unit organisasi. Dengan demikian, pengaturan ini mendorong terciptanya budaya kerja yang berorientasi pada hasil, profesionalisme, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dari sudut pandang administrasi pemerintahan, pengaturan mengenai pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja melalui peraturan menteri memberikan pedoman operasional bagi pejabat yang berwenang dalam proses perhitungan, pembayaran, serta pengawasan pelaksanaannya. Hal ini penting untuk menjamin tertib administrasi keuangan negara, transparansi penggunaan anggaran, serta akuntabilitas dalam pengelolaan belanja pegawai. Selain itu, pengaturan sanksi administratif atau konsekuensi tertentu dalam peraturan ini berfungsi sebagai instrumen pengendalian agar pelaksanaan tunjangan kinerja berjalan sesuai ketentuan.

Secara keseluruhan, Permenko 7/2025 dapat dianalisis sebagai regulasi yang secara yuridis sah, secara administratif diperlukan, dan secara kebijakan relevan dengan arah pembangunan birokrasi nasional. Keberadaannya memperkuat kepastian hukum, mendukung reformasi birokrasi, serta menjadi

dasar legal dalam pengelolaan tunjangan kinerja pegawai di lingkungan kementerian yang bersangkutan, sepanjang implementasinya dilakukan secara konsisten dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Permenko 7/2025 ini mengatur ketentuan umum serta mekanisme pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan kementerian, yang meliputi aparatur sipil negara dan pegawai lainnya yang diangkat secara sah, termasuk Pelaksana Tugas (Plt.) dan Pelaksana Harian (Plh.). Tunjangan kinerja diberikan setiap bulan kepada pegawai, Menteri, dan Wakil Menteri sebagai tambahan atas penghasilan yang diterima, dengan besaran yang ditentukan berdasarkan kelas jabatan dan capaian kinerja. Capaian kinerja tersebut dinilai melalui indikator predikat kinerja, integritas, dan kehadiran, serta dikenakan pajak penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan ini juga mengatur tata cara pembayaran tunjangan kinerja yang dilaksanakan secara tertib, tepat waktu, dan proporsional, termasuk bagi pegawai yang baru diangkat, diberhentikan, dipindahkan, atau menjalani tugas belajar. Pengaturan khusus diberikan kepada calon pegawai negeri sipil yang menerima tunjangan kinerja dengan persentase tertentu, serta kepada pegawai yang menjalani cuti tertentu tanpa dikenakan pemotongan tunjangan kinerja. Selain itu, peraturan ini menetapkan kategori pegawai yang tidak berhak menerima tunjangan kinerja guna menjaga konsistensi dan keadilan dalam pelaksanaannya.

Selanjutnya, peraturan ini mengatur pemberian tunjangan kinerja tambahan bagi pegawai yang merangkap jabatan sebagai Plt. atau Plh., dengan besaran yang disesuaikan dengan tingkat jabatan yang dirangkap dan jangka waktu penugasan. Secara keseluruhan, peraturan ini bertujuan memberikan kepastian hukum, menjamin akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, serta memperkuat sistem penghargaan berbasis kinerja dalam rangka mendukung reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat.

IV. Penutup

Berdasarkan kajian hukum tersebut, dapat disimpulkan bahwa Permenko 7/2025 merupakan regulasi yang memiliki dasar hukum yang sah, disusun sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan, serta berfungsi sebagai instrumen pelaksana kebijakan pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat. Peraturan ini tidak hanya memberikan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban pegawai dalam memperoleh tunjangan kinerja, tetapi juga mendukung terciptanya tata kelola administrasi kepegawaian yang tertib, transparan, dan akuntabel. Dengan mengaitkan pemberian tunjangan kinerja pada capaian kinerja secara objektif, Permenko 7/2025 diharapkan mampu memperkuat sistem penghargaan berbasis kinerja serta mendorong peningkatan profesionalisme dan kinerja aparatur dalam rangka mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi secara berkelanjutan.