



**KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
REPUBLIK INDONESIA**

**HASIL ANALISIS DAN EVALUASI PERATURAN MENTERI KOORDINATOR
BIDANG PEMBERDAYAAN MASYARAKAT NOMOR 7 TAHUN 2025 TENTANG
PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT**

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalisme, dan kesejahteraan pegawai aparatur sipil negara, pemerintah menetapkan kebijakan pemberian tunjangan kinerja sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja pegawai. Kebijakan tersebut bertujuan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja, disiplin, dan akuntabilitas kinerja aparatur negara.

Sebagai tindak lanjut atas ketentuan Pasal 12 Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2025 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Menteri Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat menetapkan Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat Nomor 7 Tahun 2025 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat.

Sehubungan dengan hal tersebut, perlu dilakukan pemantauan dan peninjauan terhadap Peraturan Menteri Koordinator dimaksud untuk menilai kesesuaian substansi pengaturan, kejelasan norma, serta potensi dampak penerapannya, sebagai bagian dari pelaksanaan fungsi dokumentasi dan informasi hukum melalui Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH).

B. Tujuan

Penyusunan laporan hasil pemantauan dan peninjauan ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui gambaran umum dan substansi pengaturan dalam Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat Nomor 7 Tahun 2025 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat.
2. Menganalisis kesesuaian peraturan dimaksud dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.
3. Mengevaluasi kejelasan norma serta potensi dampak penerapan peraturan terhadap penyelenggaraan administrasi pemerintahan di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat

II. DASAR HUKUM

Dasar hukum dalam pelaksanaan pemantauan dan peninjauan peraturan perundang-undangan ini meliputi:

1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024.
3. Peraturan Presiden Nomor 146 Tahun 2024 tentang Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat.
4. Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2025 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat.
5. Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat Nomor 7 Tahun 2025 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat

III. GAMBARAN UMUM PERATURAN

Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat Nomor 7 Tahun 2025 mengatur mengenai pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat.

Ruang lingkup pengaturan dalam peraturan ini meliputi:

1. Ketentuan umum terkait definisi pegawai, pejabat, serta unit organisasi.
2. Pemberian tunjangan kinerja yang didasarkan pada kelas jabatan dan capaian kinerja pegawai.
3. Mekanisme perhitungan, pembayaran, serta pemotongan tunjangan kinerja.

4. Ketentuan pengecualian bagi pegawai tertentu yang tidak berhak menerima tunjangan kinerja.
5. Pengaturan pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai yang menjabat sebagai Pelaksana Tugas (Plt.) dan Pelaksana Harian (Plh.).

Substansi pengaturan dalam Peraturan Menteri Koordinator ini bersifat teknis operasional sebagai pedoman pelaksanaan kebijakan tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat.

IV. HASIL ANALISIS DAN EVALUASI

A. Analisis Kesesuaian Hierarki dan Dasar Kewenangan Pengaturan

Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat Nomor 7 Tahun 2025 secara yuridis dibentuk sebagai peraturan pelaksana dari Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2025 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat. Dengan demikian, pembentukan peraturan ini telah memenuhi prinsip atribusi kewenangan, di mana Menteri Koordinator memiliki kewenangan untuk mengatur lebih lanjut pelaksanaan kebijakan tunjangan kinerja sesuai dengan lingkup kementerian yang dipimpinnya.

Ditinjau dari hierarki peraturan perundang-undangan, Peraturan Menteri Koordinator ini berada di bawah Peraturan Presiden dan tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara. Materi muatan yang diatur juga tidak melampaui kewenangan yang diberikan oleh peraturan di atasnya, melainkan bersifat teknis operasional untuk memastikan kebijakan tunjangan kinerja dapat diterapkan secara efektif di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat.

Dengan demikian, Peraturan Menteri Koordinator Nomor 7 Tahun 2025 telah memenuhi asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan peraturan perundang-undangan serta tidak menimbulkan konflik norma secara vertikal.

B. Analisis Kebutuhan Pengaturan dan Rasionalitas Substansi

Dari perspektif kebutuhan pengaturan, keberadaan Peraturan Menteri Koordinator ini memiliki urgensi yang jelas, mengingat pemberian tunjangan kinerja memerlukan pedoman teknis yang rinci agar dapat diterapkan secara seragam oleh seluruh unit kerja. Tanpa pengaturan teknis yang jelas, kebijakan tunjangan kinerja berpotensi menimbulkan perbedaan penafsiran, ketidaksamaan perlakuan antarpegawai, serta kendala dalam aspek administrasi keuangan.

Substansi pengaturan dalam Peraturan Menteri Koordinator Nomor 7 Tahun 2025 telah mencakup elemen utama dalam sistem tunjangan

kinerja, yaitu penetapan subjek penerima, dasar perhitungan, mekanisme pembayaran, serta kondisi tertentu yang menyebabkan tunjangan kinerja tidak diberikan. Pengaturan tersebut menunjukkan adanya upaya untuk menjaga keseimbangan antara pemenuhan hak pegawai dan pengendalian akuntabilitas kinerja.

Selain itu, pengaturan mengenai pengecualian pemberian tunjangan kinerja terhadap pegawai dalam kondisi tertentu mencerminkan penerapan prinsip kehati-hatian (*prudential principle*) dalam pengelolaan keuangan negara, sehingga anggaran tunjangan kinerja hanya diberikan kepada pegawai yang secara aktif melaksanakan tugas dan memenuhi ketentuan kinerja yang ditetapkan.

C. Analisis Kejelasan Norma dan Potensi Multiinterpretasi

Dari sisi perumusan norma, ketentuan dalam Peraturan Menteri Koordinator ini pada umumnya telah dirumuskan secara jelas dan sistematis. Pembagian pengaturan ke dalam bab dan pasal memudahkan pemahaman serta implementasi oleh unit kerja terkait.

Namun demikian, hasil peninjauan menunjukkan bahwa beberapa norma masih bersifat umum dan membuka ruang penjabaran lebih lanjut. Hal ini terlihat, antara lain, pada ketentuan mengenai perhitungan capaian kinerja, penilaian integritas, serta mekanisme pemotongan tunjangan kinerja. Norma-norma tersebut secara eksplisit menyerahkan pengaturan teknis kepada Menteri Koordinator, sehingga dalam praktiknya diperlukan kebijakan turunan berupa petunjuk teknis atau pedoman internal.

Kondisi tersebut tidak serta-merta menunjukkan kelemahan pengaturan, melainkan mencerminkan karakter peraturan menteri yang bersifat payung (*framework regulation*). Akan tetapi, tanpa adanya pedoman teknis lanjutan, terdapat potensi perbedaan penerapan antarunit kerja yang dapat berdampak pada persepsi keadilan dan kepastian hukum bagi pegawai.

D. Analisis Dampak Administratif dan Kelembagaan

Penerapan Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat Nomor 7 Tahun 2025 memiliki implikasi administratif yang signifikan, khususnya bagi unit kerja yang menangani urusan kepegawaian dan keuangan. Pengaturan mengenai batas waktu pembayaran tunjangan kinerja, mekanisme pembayaran proporsional, serta pemberian tunjangan bagi Plt. dan Plh. menuntut koordinasi yang lebih intensif antarunit kerja.

Di sisi kelembagaan, peraturan ini berpotensi memperkuat sistem manajemen kinerja pegawai dengan menjadikan capaian kinerja sebagai dasar pemberian tunjangan. Hal tersebut sejalan dengan upaya reformasi

birokrasi yang menekankan pada prinsip kinerja, akuntabilitas, dan transparansi.

Namun demikian, peningkatan beban administrasi dalam tahap awal implementasi perlu diantisipasi melalui penyesuaian prosedur kerja dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia, agar pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja tidak menimbulkan hambatan administratif yang berlarut-larut.

E. Evaluasi Implementasi dan Kebutuhan Penyempurnaan

Berdasarkan hasil evaluasi normatif, Peraturan Menteri Koordinator Nomor 7 Tahun 2025 telah memenuhi kebutuhan sebagai pedoman pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja. Akan tetapi, untuk memastikan efektivitas dan konsistensi implementasi, diperlukan langkah penyempurnaan berupa penyusunan pedoman teknis internal yang mengatur secara lebih rinci mekanisme perhitungan kinerja, penilaian integritas, serta tata cara pemotongan tunjangan kinerja.

Selain itu, sosialisasi yang terstruktur dan berkelanjutan kepada seluruh pegawai menjadi faktor penting dalam mencegah kesalahpahaman dan meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan yang diatur. Dengan adanya tindak lanjut tersebut, diharapkan tujuan pemberian tunjangan kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Koordinator ini dapat tercapai secara optimal.

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil pemantauan serta analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat Nomor 7 Tahun 2025, dapat disimpulkan bahwa peraturan ini telah dibentuk sesuai dengan kewenangan dan hierarki peraturan perundang-undangan. Substansi pengaturan telah mencakup aspek utama pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja dan dirumuskan secara sistematis sehingga memberikan kepastian hukum dalam implementasinya di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pemberdayaan Masyarakat. Namun demikian, efektivitas penerapan peraturan ini tetap memerlukan dukungan pengaturan teknis dan pemahaman yang memadai dari unit kerja terkait agar pelaksanaannya dapat berjalan secara konsisten dan optimal.