



**KEMENTERIAN UMKM
REPUBLIK INDONESIA**

**KAJIAN HUKUM
ANALISIS KEBUTUHAN PENYUSUNAN RANCANGAN PERATURAN
MENTERI UMKM TENTANG PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN UMKM**

A. Persoalan

1. Terjadinya **pemisahan struktur organisasi** yang semula Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah menjadi dua kementerian terpisah, sehingga diperlukan panduan tata cara pemberian tunjangan kinerja yang spesifik untuk pegawai Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
2. Setelah pemisahan kementerian, Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah memiliki regulasi pemberian tunjangan kinerja bagi pegawainya, yakni Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2025 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
3. Pasal 12 Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2025 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah mengamanatkan **perlunya regulasi teknis** untuk melaksanakan tata cara pemberian tunjangan kinerja yang spesifik untuk pegawai Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

B. Pra-anggapan

1. Penetapan Peraturan Menteri ini akan memberikan kepastian hukum dan standar operasional dalam pemberian tunjangan kinerja.
2. Sistem tunjangan yang terukur berdasarkan capaian kinerja (70%) dan kehadiran (30%) akan meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas pegawai.
3. Penggunaan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam perhitungan tunjangan akan meminimalkan kesalahan manusia dan meningkatkan transparansi.
4. Adanya ketentuan pemotongan yang jelas bagi pegawai yang tidak disiplin akan memperkuat implementasi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian.

C. Fakta yang Mempengaruhi

1. Delegasi Regulasi: Pasal 12 Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2025 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah mewajibkan Menteri untuk menetapkan panduan tata cara pemberian tunjangan kinerja yang spesifik untuk pegawai.

2. Struktur Organisasi Baru: Terbentuknya Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 196 Tahun 2024 memerlukan penyesuaian regulasi internal terkait hak-hak pegawai.
3. Komponen Penentu: Besaran tunjangan kinerja kini secara spesifik dibagi menjadi komponen hasil Capaian Kinerja Pegawai (70%) dan komponen kehadiran (30%).
4. Ketentuan Disiplin: Terdapat kebutuhan untuk mengatur secara detail dampak ketidakhadiran, seperti terlambat masuk atau pulang cepat, terhadap besaran tunjangan yang diterima.
5. Pengecualian dan Batasan: Perlunya kejelasan mengenai pegawai yang tidak berhak menerima tunjangan, seperti pegawai yang sedang cuti di luar tanggungan negara atau yang tidak membuat laporan kinerja.

D. Analisis

1. Latar Belakang dan Urgensi Hukum
 - Penyusunan Peraturan Menteri ini merupakan langkah strategis sekaligus kewajiban hukum pasca terjadinya pemisahan struktur organisasi yang semula Kementerian Koperasi dan UKM menjadi Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
 - Secara yuridis, regulasi ini diperlukan untuk melaksanakan amanat Pasal 12 Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2025. Tanpa adanya Permen ini, kementerian tidak memiliki dasar hukum operasional untuk mencairkan tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan instansi yang baru terbentuk ini.
2. Masalah yang Diselesaikan (*Problem Solving*).

Regulasi ini dirancang untuk menjawab beberapa ketidakpastian administratif pasca pemisahan kementerian, antara lain:

 - Mekanisme Pembayaran: Memberikan panduan baku mengenai tata cara pembayaran tunjangan kinerja setiap bulan.
 - Kedisiplinan dan Kehadiran: Menetapkan aturan jam kerja (37 jam 30 menit per minggu) serta ketentuan presensi yang menjadi basis penghitungan tunjangan.
 - Standar Pemotongan: Memberikan kepastian mengenai persentase pemotongan tunjangan jika pegawai tidak mencapai target kinerja, terlambat, atau melanggar disiplin.
 - Subjek Penerima: Memperjelas status penerima tunjangan bagi Menteri, Wakil Menteri, Staf Khusus, hingga Pegawai Aparatur Sipil Negara lainnya secara penuh.
3. Komponen Strategis Pengaturan.

Berdasarkan analisis naskah urgensi, terdapat beberapa poin kunci yang akan diatur:

 - Proporsi penilaian: Besaran tunjangan akan dihitung berdasarkan kombinasi capaian kinerja (70%) dan kehadiran (30%)
 - Fleksibilitas kerja: Mengatur adanya kompensasi waktu (dispensasi) maksimal 90 menit bagi pegawai yang terlambat dengan syarat mengganti waktu di hari yang sama, dan

pemberlakukan dispensasi tersebut diberikan paling banyak 10 (sepuluh) kali dalam satu bulan.

- Perlindungan hak cuti: Memberikan kepastian bahwa pemotongan tunjangan tidak dikenakan untuk pegawai yang mengambil cuti tahunan dan cuti melahirkan.

4. Dampak yang Diharapkan

Secara organisasi, penetapan Permen ini diharapkan mampu:

- Mendorong profesionalisme: Menjadi instrumen efektif untuk meningkatkan produktivitas dan disiplin pegawai.
- Transparansi dan akuntabilitas: Mewujudkan tata kelola keuangan negara yang akuntabel melalui sistem penilaian kinerja dan perilaku kerja yang terukur setiap bulan.
- Kesejahteraan pegawai: Menjamin hak kesejahteraan pegawai melalui pemberian penghargaan yang adil atas capaian kerja.

E. Simpulan

Saat ini, diperlukan pedoman yang jelas mengenai tata cara pemberian, perhitungan berdasarkan capaian kinerja dan kehadiran, serta ketentuan pemotongan tunjangan guna menjamin akuntabilitas dan efektivitas pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

F. Saran

1. Pembentukan Peraturan Menteri tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah sangat mendesak untuk segera ditetapkan guna melaksanakan amanat peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan sebagai instrumen pendorong kinerja pegawai di lingkungan Kementerian UMKM. Dengan adanya regulasi ini, diharapkan tercipta tata kelola kepegawaian yang lebih profesional, disiplin, dan berorientasi pada hasil.
2. Mengingat metode penyusunan telah melalui pendekatan yuridis-normatif dan koordinasi dengan pihak eksternal seperti BKN serta Kementerian PAN-RB, disarankan agar proses pembentukan Rancangan Peraturan Menteri ini segera dilaksanakan untuk memberikan kepastian hak bagi seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.