

NASKAH URGENSI

RANCANGAN PERATURAN MENTERI USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH TENTANG TATA CARA PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Tunjangan kinerja merupakan tunjangan yang diberikan kepada Pegawai untuk meningkatkan kesejahteraannya dengan pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam rangka melaksanakan Pasal 12 Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2025 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, perlu ditetapkan Peraturan Menteri Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja sebagai dasar hukum dan pedoman pegawai untuk memahami mekanisme ketentuan pembayaran tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap Pegawai di lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dilakukan setiap bulan, dengan memperhitungkan komponen capaian kinerja dan kehadiran. Penilaian kinerja pegawai dilakukan setiap bulan sebagai evaluasi terhadap hasil dan perilaku kerja. Oleh karena itu, diperlukan sebuah peraturan yang mengatur secara rinci mengenai tata cara pemberian tunjangan kinerja tersebut.

2. Identifikasi Masalah

Mengingat terjadinya pemisahan struktur organisasi dampak dari pemisahan kementerian yang semula Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) kini berdiri terpisah menjadi Kementerian Koperasi dan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah maka Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah perlu menyusun regulasi/panduan terhadap tata cara pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Dengan disusunnya Peraturan Menteri Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja diharapkan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

- a. Bagaimana mekanisme pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai di lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah?
- b. Bagaimana ketentuan mengenai Hari Kerja, Jam Kerja, dan Presensi bagi Pegawai?
- c. Bagaimana tata cara dan persentase pemotongan tunjangan kinerja dalam berbagai kondisi seperti tidak mencapai target kinerja, keterlambatan, cuti, atau pelanggaran disiplin?
- d. Siapa saja yang berhak menerima tunjangan kinerja dan pengecualiannya?

3. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan dan kegunaan dari disusunnya Peraturan Menteri Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah sebagai dasar hukum serta pedoman bagi pegawai untuk memahami mekanisme ketentuan pembayaran tunjangan kinerja serta untuk mendukung terwujudnya organisasi Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang profesional dan akuntabel.

Kegunaan Peraturan Menteri ini nantinya diharapkan menjadi acuan bagi seluruh Pegawai Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam memahami hak dan kewajibannya terkait tunjangan kinerja serta sebagai landasan hukum bagi pejabat yang berwenang dalam mengelola dan memberikan tunjangan kinerja untuk mendorong peningkatan disiplin dan produktivitas Pegawai.

4. Metode

Penyusunan naskah ini menggunakan metode yuridis-normatif, dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Metode yuridis-normatif merupakan pendekatan penelitian dalam ilmu hukum yang fokus pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan norma-norma hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana hukum seharusnya diterapkan dan bagaimana seharusnya hukum itu berlaku dalam suatu kasus atau isu tertentu.

Beriringan dengan metode yuridis-normatif yang digunakan, dilengkapi pula metodenya menggunakan studi kepustakaan/literatur serta rapat koordinasi dengan berbagai pihak diantaranya adalah Badan Kepegawaian Negara (BKN RI) dan/atau Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB).

B. EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

Peraturan Menteri ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum. Peraturan ini bertujuan untuk melaksanakan ketentuan:

- a. Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2025 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah,
- b. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai ASN.
- c. Peraturan Menteri Pedayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2025 tentang Pelaksana Tugas Kedinasan Pegawai ASN Secara Fleksibel Pada Instansi Pemerintah.

Peraturan Menteri ini mengatur beberapa hal penting:

- 1) Komponen Tunjangan Kinerja: Besaran tunjangan kinerja ditentukan berdasarkan kelas jabatan. Pemberian tunjangan ini memperhitungkan capaian kinerja (60%) dan kehadiran (40%).
- 2) Pemotongan Tunjangan Kinerja: Pemotongan dikenakan pada pegawai yang tidak membuat laporan kinerja, tidak mencapai target, terlambat, pulang cepat, tidak masuk kerja tanpa alasan sah, dan menjalani beberapa jenis cuti. Pemotongan tidak dikenakan untuk cuti tahunan dan cuti melahirkan.
- 3) Hari dan Jam Kerja: Hari kerja ditetapkan 5 hari dalam seminggu, yaitu Senin sampai Jumat. Jam kerja normal adalah 7 jam 30 menit per hari, atau 37 jam 30 menit per minggu.
- 4) Fleksibilitas/Dispensasi Jam Masuk Kerja: Pegawai diperbolehkan terlambat masuk maksimal 90 menit setelah jam masuk kerja, dengan syarat mengganti waktu yang dilewatkan pada hari yang sama.
- 5) Tukin bagi Menteri, Wamen, dan Staf Khusus Menteri: Persentase besaran tunjangan kinerja Menteri dan Wakil Menteri, serta besaran tunjangan kinerja Staf Khusus Menteri sesuai dengan kelas jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 6) Penugasan Pegawai: Pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Kementerian UMKM yang ditugaskan di Kementerian/Lembaga lain.
- 7) Pemberian Tukin pada Jabatan Baru: Penghitungan pemberian tunjangan kinerja berdasarkan jabatan baru.

C. LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

1. Filosofis

Peraturan Menteri ini dilandasi oleh semangat untuk mewujudkan pemerintahan yang berkinerja tinggi, efektif, dan efisien. Tunjangan kinerja diberikan sebagai bentuk penghargaan atas capaian kerja dan kehadiran pegawai.

2. Sosiologis

Peraturan ini dibentuk untuk memenuhi tuntutan masyarakat akan akuntabilitas dan profesionalisme aparatur sipil negara. Dengan adanya regulasi ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih disiplin, adil, dan memotivasi.

3. Yuridis

Peraturan ini memiliki landasan hukum yang kuat, yaitu:

- a. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara;
- c. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- e. Peraturan Presiden Nomor 196 Tahun 2024 tentang Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
- f. Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2025 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah; dan
- g. Peraturan Menteri Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

D. JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN

1. Sasaran

Sasaran dari peraturan ini adalah seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Lainnya yang bekerja secara penuh di

lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Peraturan ini juga mencakup Menteri, Wakil Menteri, dan Staf Khusus Menteri.

2. Jangkauan dan Arah Pengaturan

Jangkauan peraturan ini meliputi seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Arah pengaturannya adalah memberikan pedoman yang komprehensif mengenai tata cara pemberian, perhitungan, dan pemotongan tunjangan kinerja, serta mengatur Hari Kerja dan Jam Kerja pegawai.

3. Ruang Lingkup Materi Muatan Peraturan Menteri

Materi muatan peraturan menteri ini mencakup:

- Ketentuan Umum: Definisi istilah-istilah penting.
- Komponen Penentu Besaran Tunjangan Kinerja: Besaran tunjangan berdasarkan kelas jabatan, komponen capaian kinerja dan kehadiran.
- Hari Kerja dan Jam Kerja Pegawai: Pengaturan 5 hari kerja, jumlah jam kerja minimal, dan fleksibilitas jam kerja.
- Pemberian Tunjangan Kinerja: Aturan pemberian tunjangan kepada Menteri, Wakil Menteri, staf khusus, calon PNS, dan Plt/Plh.
- Pemotongan Tunjangan Kinerja: Rincian pemotongan untuk berbagai jenis pelanggaran disiplin, keterlambatan, dan jenis cuti tertentu.
- Pencatatan: Kewajiban pencatatan SKP dan kehadiran.
- Ketentuan lain-lain: ketentuan-ketentuan yang tidak dimasukkan ke dalam bab atau pasal-pasal sebelumnya.
- Ketentuan Penutup: masa berlakunya Peraturan Menteri

4. Penutup

Peraturan Menteri ini diharapkan dapat menjadi instrumen efektif untuk mendorong peningkatan kinerja, disiplin, dan profesionalisme Pegawai di lingkungan Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.