



# **Remunerasi**

## Salah Satu Faktor Penekan Angka Korupsi

Muhammad Dani Ramadansyah <sup>2</sup>

[dramadansyah@yahoo.com](mailto:dramadansyah@yahoo.com)

## Remunerasi Salah Satu Faktor Penekan Angka Korupsi



### Abstract

*Corruption is the biggest crime in a country. There are so many official government has been included in corruption that makes them got in jail, Government has an idea in decreasing corruption phenomena that is remuneratism. As a result, by doing so civil servant's prosperity will be better and also will decrease a number of corruption.*

# Pendahuluan

Komisi pemberantasan korupsi (KPK) akhir-akhir ini sangat gencar untuk menekan angka korupsi di Indonesia. Apakah remunerasi adalah termasuk ke dalam salah satu factor yang dapat menekan angka korupsi di Indonesia?.

Pengertian remunerasi itu sendiri adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya didalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup perusahaan.

Secara teoritis dapat dibedakan dua sistem remunerasi, yaitu yang mengacu kepada teori Karl Mark dan yang mengacu kepada teori Neo-Klasik. Kedua teori tersebut masing-masing memiliki kelemahan. Oleh karena itu, sistem pengupahan yang berlaku dewasa ini selalu berada diantara dua sistem tersebut. Berarti bahwa tidak ada satupun pola yang dapat berlaku umum.

Besarnya tingkat remunerasi untuk masing-masing perusahaan adalah berbeda. Perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu, permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan perusahaan, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja, peranan perusahaan, serikat buruh, besar kecilnya resiko pekerjaan, campur tangan pemerintah dan biaya hidup. Dilihat dari sistemnya remunerasi itu sendiri dapat dibedakan atas prestasi kerja, lama kerja, senioritas atau lama dinas, kebutuhan.

Bagi Pegawai negeri sipil (PNS) dan TNI, tulang punggung birokrasi, remunerasi menjadi sebuah kata kunci. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) 2005, salah satu di antara dua arti remunerasi adalah imbalan. Dicontohkan dalam kamus tersebut: Pemerintah menetapkan peraturan khusus mengenai remunerasi kepada pegawai negeri. Contoh dalam KBBI tersebut sangat tepat dengan kondisi saat ini. Pemerintah sekarang sedang melakukan reformasi birokrasi. Kata reformasi jelas lebih tegas makna dan arahnya, yaitu perubahan drastis ke arah perbaikan. Reformasi birokrasi *inevitable* dilakukan pemerintah maupun Negara. Remunerasi merupakan syarat perlu (*necessary condition*) dari reformasi birokrasi. Sedangkan syarat cukupnya (*sufficient condition*) dapat dipenuhi dari terjadinya perbaikan-perbaikan aspek lain. Misalnya, tercukupinya kualifikasi sumber daya manusia (SDM). Artinya, reformasi birokrasi tidak akan tercapai apabila tidak didahului remunerasi.

Sistem penggajian (remunerasi) berdasar tiga pilar yaitu :

- **MERIT** : penilaian kinerja PNS oleh atasannya sehingga berpengaruh juga pada prestasi plus penggajiannya
- **EKUITAS** : kesetaraan antara gaji yang diterima dengan biaya hidup sehari-hari di tempatnya bekerja/hidup-tinggal
- **KOMPETITIF** : bekerja dengan penuh dedikasi dan semangat tinggi sebagai abdi Negara, yang memicu adanya profesionalisme dan kinerja PNS. Hal ini mendorong PNS untuk tidak melakukan korupsi.

Dalam remunerasi/penggajian PNS, Terdapat beberapa tunjangan diantaranya adalah :

**1) Tunjangan biaya hidup**

Diberikan untuk membiayai kebutuhan pangan, perumahan dan transportasi PNS dan tentunya berbeda untuk setiap daerah di Indonesia, sehingga dihitung penyesuaiannya dengan tingkat biaya kebutuhan hidup di daerah dimaksud, beban pembiayaan ditanggung APBD daerah masing-masing yang nantinya disebut tunjangan khusus daerah.

**2) Tunjangan karier (insentif)**

Diberikan setiap akhir tahun didasarkan hasil MERIT atau DP3 (Hasil penilaian kinerja PNS oleh atasan yang bersangkutan masih memungkinkan adanya subyektivitas seorang pimpinan).

**3) Tunjangan hari raya**

Diberikan setahun sekali, besarnya sama seperti gaji

**4) Tunjangan kompensasi**

Diberikan hanya kepada PNS yang bekerja dengan penuh dedikasi di daerah terpencil maupun daerah konflik. Besarnya tunjangan disesuaikan dengan faktor ketidaknyamanan dan resiko yang mungkin dihadapi PNS tersebut.

**5) Iuran pemeliharaan kesehatan PNS**

Diberikan sesuai dengan jumlah minimal yang sama seperti jumlah yang dipotong dari gaji PNS tersebut.

**6) Iuran dana pensiun dan Jaminan hari tua**

Diberikan sesuai dengan jumlah minimal yang sama seperti yang dibayarkan oleh PNS melalui pemotongan gaji.

Diharapkan melalui sosialisasi oleh Men-PAN ini pada tahun 2010, sistem kepegawaian RI melalui sebuah sistem integral antara system penggajian, pengembangan karir, pensiun, penghargaan, disiplin, dan kinerja pegawai merupakan kesatuan utuh atas penggajian berbasis kinerja dan pencegahan KKN di kalangan aparaturnegara.

Tersusunnya sistem remunerasi yang dapat mendorong peningkatan profesionalisme dan kinerja PNS serta dorongan untuk **tidak melakukan korupsi**.

## A. Sistem Remunerasi Saat Ini:

- Besarnya gaji kurang memenuhi kebutuhan untuk hidup layak (terendah Rp760.500 dan tertinggi Rp2.405.400);
- Gaji PNS kurang kompetitif di dibandingkan dengan gaji di sektor swasta, khususnya untuk tingkat manajer dan pimpinan;
- Besarnya gaji tidak memenuhi prinsip "equity" karena gaji tidak dikaitkan dengan kompetensi dan prestasi, namun didasarkan pada pangkat dan masa kerja;
- Struktur gaji kurang mendorong motivasi kerja karena jarak antara gaji terendah dan gaji tertinggi terlalu pendek (ratio 1:3,3) sehingga kenaikan pangkat hanya diikuti dengan kenaikan penghasilan dalam jumlah yang tidak berarti;
- Tunjangan jabatan struktural yang besar menimbulkan kompetisi yang tidak sehat.
- kurang transparan karena disamping gaji PNS masih menerima sejumlah honorarium dari pos non-gaji sehingga:
  - a. terjadi distorsi dalam sistem penggajian;
  - b. jumlah anggaran untuk belanja pegawai sulit diketahui secara pasti dan sulit dipertanggung jawabkan kepada publik

## B. Remunerasi Yang Ideal

Arah Kebijakan Jangka Panjang (2004-2010), **program reformasi remunerasi Pegawai Negeri** diharapkan dapat diarahkan pada sistem remunerasi yang adil dan transparan dengan:

- Merumuskan struktur gaji berdasarkan klasifikasi jabatan dan bobot jabatan (harga jabatan);
- Merumuskan jenis tunjangan yang dianggap layak untuk diberikan kepada PNS.
- Mengkaitkan sistem penggajian dengan sistem penilaian kinerja dengan tujuan untuk memacu prestasi dan motivasi kerja.
- Menata sumber-sumber pembiayaan gaji agar tercipta transparansi dalam system penggajian dan mendorong **pengintegrasian anggaran rutin dan pembangunan** agar tersedia dana yang cukup bagi pembayaran gaji PN secara layak. Dengan penerapan struktur gaji Pegawai Negeri ini maka tidak ada lagi honor-honor, dan penghasilan lain diluar gaji dan tunjangan yang resmi ;
- Mengupayakan agar penghasilan PNS disesuaikan dengan dengan tingkat inflasi, antara lain dengan membuat indeks untuk dijadikan dasar bagi penyesuaian gaji dan tunjangan.
- Agar beban anggaran belanja pegawai tidak terlalu besar maka perlu dirumuskan kebijakan *outsourcing* untuk jabatan fungsional umum, khususnya yang menyangkut masalah rekrutmen dan penggajian.
- Menyusun Peraturan Pemerintah tentang Dana Pensiun dalam menata - pengelolaan dana pensiun;

## C. Rencana Perbaikan Struktur Remunerasi Pegawai Negeri

Mengacu pada sistem remunerasi yang telah pernah diterapkan di Republik Indonesia melalui Peraturan Pemerintah nomor 200 tahun 1961 (PGPN- 1961) yang menetapkan gaji berdasarkan "**harga jabatan**" maka struktur gaji Pegawai Negeri akan didesain berdasarkan jabatan. Didalam struktur Remunerasi Pegawai Negeri tidak ada tunjangan jabatan tetapi sebenarnya sudah termasuk didalam gaji (karena setiap jabatan mempunyai harga jabatan).

Sumber: (<http://afatih.files.wordpress.com/2008/02/gajipns2007.ppt>)

Jakarta – Panitia Anggaran DPR RI meminta pemerintah agar segera menerbitkan Undang-Undang (UU) tentang remunerasi atau pemberian tunjangan kinerja kepada aparatur pemerintah. Wakil Ketua Panitia Anggaran Harry Azhar Azis (F-PG) yang juga anggota Komisi XI DPR RI menegaskan, keberadaan UU tentang remunerasi diperlukan sebagai pedoman dalam pemberian remunerasi kepada kementerian atau lembaga.

“Kalau untuk meningkatkan excellency aparat kita, maka mereka yang bergerak di bidang perencanaan, pendidikan, dan penelitian, harus mendapatkan remunerasi. Kalau tidak, maka target-target pemerintah akan rendah dan tidak sesuai harapan,” tegasnya di Jakarta, Jumat (17/4).

Menurutnya, UU tentang remunerasi nantinya akan mengatur tentang perencanaan, pemikiran, dan penelitian sehingga pemberian remunerasi benar-benar tepat sasaran. Dijelaskan, masalah yang paling berat yang akan dihadapi pemerintah dalam 5 tahun ke depan adalah masalah birokrasi. Untuk itu, pemerintah dituntut membenahi sistem birokrasi mulai dari sekarang. “Penggunaan setiap satu sen rupiah harus benar-benar efektif dan berguna bagi kemakmuran rakyat,” tandas Harry sembari menambahkan, pihaknya akan terus mendorong agar UU tentang remunerasi segera diterbitkan untuk membenahi sistem birokrasi Indonesia.

JAKARTA, KOMPAS.com — Remunerasi atau pemberian dana tunjangan khusus diperlukan guna meningkatkan produktivitas dan kinerja pada badan instansi pemerintahan.

“Keadilan memang ada, tapi tidak secara otomatis, remunerasi itu hanya diberikan kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus. Ini adalah salah satu strategi reformasi birokrasi,” ujar Meneg Pendayagunaan Aparatur Negara Taufiq Efendi seusai acara Peringatan Hari Jadi Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) di Jakarta

Taufiq menuturkan, dirinya telah menandatangani usulan remunerasi di tubuh BPKP. “Remunerasi telah dilakukan pada beberapa instansi pemerintahan. Misalnya BPK, Mahkamah Agung, sekarang akan diterapkan di BPKP, TNI/Polri dan kejaksaan,” ujar dia.

Taufiq menjelaskan, remunerasi adalah salah satu bentuk tanggung jawab BPKP sebagai lembaga pengawas. Kita sebagai lembaga pengawas tidak hanya mencatat, dan juga tidak mencari kesalahan



Lebih lanjut ia menerangkan, sebelum melakukan remunerasi, harus dilakukan job analisa, job grading, personnel assessment dan menentukan batas waktu kapan remunerasi harus diselesaikan. Dengan remunerasi, dia mengatakan, maka kebocoran pada kas negara dapat dikurangi dan menambah pemasukan negara.

Selain itu, menurutnya, sistem remunerasi dapat menciptakan persaingan yang positif antarkaryawan. "Akan terlihat sekali, mana karyawan yang rajin, dan mana yang pemalas, mana karyawan yang mau belajar, mana juga yang tidak. Dengan begitu, pegawai akan terpacu untuk mengembangkan dirinya," pungkas Taufiq.

Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati mengungkapkan, kasus suap masih terjadi meskipun aparatnya diberi tambahan imbalan atau remunerasi. Ini terjadi karena uang suap yang ditawarkan lebih besar dibandingkan dengan remunerasinya, dan integritas para aparatnya rendah.

"Ini menunjukkan, reformasi birokrasi tidak bisa berlangsung cepat. Sejak Juni 2007, saya memecat 15 pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai," ujar Sri Mulyani saat berbicara dalam Seminar Nasional Pencegahan Korupsi Melalui Reformasi Birokrasi yang digelar Komisi Pemberantasan Korupsi di Jakarta, Kamis (1/11). Acara ini dihadiri Ketua Badan Pemeriksa Keuangan Anwar Nasution dan Ketua Muda Mahkamah Agung urusan Lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara Paulus E Lotulung.

Menurut Sri Mulyani, sangat sulit mencari orang berintegritas tinggi. "Bayangkan, pejabat golongan IIB di Ditjen Bea dan Cukai bisa menerima suap sebesar Rp 900 juta. Apa jadinya kalau suap itu diberikan pada golongan di atasnya," katanya.

Di awal reformasi birokrasi Depkeu, Menkeu memindahkan 1.200 pegawai Ditjen Bea dan Cukai yang bertugas di Pelabuhan Tanjung Priok dan menggantikannya dengan 800 pegawai baru. Mereka hasil seleksi atas 12.000 pegawai Depkeu.

"Pada awalnya, saya hanya menerima 600 orang yang benar-benar sesuai standar. Namun, Ditjen Bea dan Cukai protes karena biasa dilayani 1.200 orang. Akhirnya, terpaksa saya menurunkan standarnya dan mengambil 200 orang lainnya," katanya. Kelemahan lain yang ditemukan Menkeu selepas reformasi birokrasi dijalankan ialah kondisi pusat data yang amburadul. Terbukti ada pegawai yang sudah mangkir selama 10 tahun, namun tercatat baru bolos enam bulan. Artinya, Depkeu telah menggajinya selama sembilan tahun tanpa kerja apa pun.



"Saya disodori informasi ini tiga hari lalu. Jadi, saya harus memecat orang ini, yang sudah tidak bekerja sejak tahun 1997. Semuanya terungkap karena saya menangani sendiri masalah sumber daya manusia di Depkeu. Sebelumnya, tak pernah ada masalah SDM yang ditangani menkeu," ujar Sri Mulyani.

Reformasi birokrasi di Depkeu mulai dirintis dua tahun lalu. Perubahan yang menonjol antara lain pemendekan waktu pelayanan di berbagai direktorat jenderal, seperti penyelesaian Nomor Pokok Wajib Pajak di Ditjen Pajak dari tiga hari menjadi sehari, penyelesaian restitusi menjadi 12 bulan, dan pengurusan pabean jalur prioritas dari 16 jam menjadi 20 menit.

Reformasi birokrasi ini menimbulkan kontroversi karena berujung pada pemberian remunerasi berupa Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara. Tunjangan ini mendongkrak jumlah uang yang dibawa ke rumah (take home pay) oleh pegawai Depkeu menjadi Rp 2,091 juta — Rp 49,33 juta per bulan.

Sanksi rendah Anggota Komisi XI DPR (mitra Menkeu dalam pembahasan anggaran) Dradjad H Wibowo mengatakan, kenaikan remunerasi tidak akan mampu menahan korupsi selama sanksi yang diterapkan rendah. Contohnya di China, pegawai negerinya takut korupsi karena manfaat yang diperoleh lebih kecil dibanding sanksinya, yakni hukuman mati.

"Hukuman lain adalah larangan bagi keluarga pelaku untuk menjadi pegawai negara. Jadi, mereka malah rugi," katanya.

Sebaliknya di Indonesia, ujar Dradjad, manfaat korupsi lebih besar dari sanksinya. Lebih parahnya lagi, karena sudah didukung secara sistemik.

"Orang yang tidak korupsi malah tersingkir. Artinya, remunerasi itu hanya menambah uang saku pegawai," katanya. (Kompas, 2 Nopember 2007)

Sebagian kalangan penggiat anti korupsi berpendapat remunerasi adalah salah satu cara jitu memberantas korupsi. Berangkat dari pandangan ini, hampir bersamaan dengan terbentuknya Komisi Pemberantasan Korupsi, digagas penerapan sistem remunerasi yang layak di beberapa lembaga yang menjadi proyek percontohan (pilot project). Departemen Keuangan (Depkeu) dan Mahkamah Agung (MA), dua diantara pilot project dimaksud. Sistem remunerasi di Depkeu berjalan lebih awal dibandingkan di MA.

Sayang, anggaran yang digelontorkan untuk proyek sistem remunerasi di Depkeu dan MA belum menunjukkan hasil positif. Alih-alih terbebas dari penyakit korupsi, kedua lembaga itu justru mencetak prestasi memprihatinkan. Survei Integritas 2008 yang dilansir KPK, menempatkan

Depkeu dan MA dalam kelompok 15 instansi pusat dengan skor terendah. MA di posisi teratas atau terburuk, sedangkan Depkeu di posisi runner up.

Rapor buruk tidak hanya disandang MA dan Depkeu atas nama instansi. Dalam kategori unit layanan yang bersentuhan langsung serta memberikan manfaat dan dampak bagi masyarakat luas dengan skor terendah, kedua lembaga juga "berkontribusi". Depkeu menyumbang dua unit, Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara di posisi kedua dan Cukai/Bea Masuk di posisi keenam. MA menyumbang tiga unit, yakni PN Jakarta Barat di posisi pertama, PN Jakarta Utara di posisi empat, dan PN Jakarta Pusat di posisi kelima.

(Survei Integritas KPK)

Remunerasi ini seharusnya segera diberlakukan menyeluruh, karena apabila tidak, tentu akan menimbulkan kecemburuan sosial dan rasa ketidakadilan. Apalagi bila diingat bahwa sebelum diberlakukan remunerasi pun penghasilan pegawai Departemen Keuangan sudah lebih tinggi dari penghasilan PNS di departemen atau lembaga lainnya. Hal ini bukan hanya akan mengakibatkan kontra produktif bahkan bisa jadi timbul masalah yang lebih rumit di kemudian hari.

Yang perlu diperhatikan juga bahwa target remunerasi seharusnya bukan hanya peningkatan kinerja pegawai dan pemberantasan korupsi. Rakyat kecil sebenarnya tidak begitu peduli pada kinerja para pegawai. Yang mereka butuhkan adalah hasil dari departemen maupun lembaga. Yang mereka harapkan adalah hasil yang memberikan kemudahan dan kesejahteraan rakyat.

## D. Grading

Besaran remunerasi bagi seorang pegawai akan ditentukan oleh grade. Sedangkan grade akan dinilai dari beberapa kriteria. Parameter apa saja yang akan dipakai dalam penentuan grade, sampai sekarang tidak disosialisasikan kepada pegawai. Yang pasti lagi-lagi para pejabat (struktural maupun fungsional) yang diuntungkan karena memiliki satu nilai parameter tetap.

Image bahwa sebagian besar PNS "pengangguran terselubung" sudah melekat. Logikanya, bila grading dan remunerasi diberlakukan secara obyektif tetapi tidak dibarengi dengan penajaman program dan peningkatan target maupun sasaran suatu departemen atau lembaga, tentu akan semakin terlihat adanya "pengangguran terselubung". Tanpa reform, evaluasi dan peningkatan target dan sasaran, tentu

akan mengesankan bahwa selama ini target dan sasaran tidak tercapai karena para pejabat maupun pegawainya tidak kredibel.

## E. Efektifitas Dan Efisiensi

Yang perlu direform sebenarnya bukan hanya masalah pegawai. Reform terhadap departemen atau lembaga akan lebih efektif bila ingin mengedepankan kepentingan rakyat. Perlu dievaluasi secara obyektif apakah suatu departemen atau lembaga perlu dukungan pegawai sebanyak yang ada sekarang. Kalau memang berlebih, harus ada keberanian mengadakan efisiensi pegawai. Tentu saja perangkat hukum harus dipersiapkan.

Untuk melakukan semua ini diperlukan keberanian pengakuan beban kerja pegawai yang sebenarnya. Dengan peningkatan kemampuan dan kredibilitas pegawai, beban kerja rata-rata yang ada sekarang, sebenarnya hanya membutuhkan tidak lebih dari 50% waktu yang disediakan. Atau dengan kata lain, beban kerja dua pegawai sebenarnya cukup dilakukan oleh satu pegawai.

Atau bila tidak ingin melakukan pensiun dini, tidak ada jalan lain kecuali meningkatkan target atau sasaran. Target dan sasaran untuk mensejahterakan rakyat.

Keputusan pemerintah untuk memberikan dana tunjangan khusus atau remunerasi bagi pegawai Departemen Keuangan (Depkeu) dinilai akan menjadi biang masalah di masa mendatang. Ada sekitar 4 juta PNS di Indonesia, tidak mencerminkan keadilan jika hanya PNS Depkeu yang menerimanya, apalagi jika dibandingkan dengan kinerja departemen tersebut selama ini.

Anggota Fraksi Partai Amanat Nasional (PAN) Nasril Bahar menyatakan, kebijakan pemerintah yang mengalokasikan dana sebesar 1,46 triliun dalam bentuk Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN) dalam APBN Perubahan Tahun Anggaran 2007.

"Kalau memang akan memberikan insentif, jangan hanya kepada satu departemen. Ada 28 departemen dalam kabinet saat ini. Jangan sampai hal ini menimbulkan cemburu bagi PNS di departemen lain. Jika memang pemerintah sudah mengambil sikap, maka tunggu saja bagaimana masalahnya di depan," kata Nasril Bahar di Medan, Selasa (23/10/2007).

Nasril menyatakan, fraksi PAN juga sudah satu sikap mengenai rencana dana remunerasi ini. Ikhwal dana remunerasi untuk Depkeu ini bermula dari pidato Presiden pada tanggal 16 Agustus 2007 yang menyangkut Rancangan APBN TA 2008 beserta Nota Keuangannya menyebutkan, dalam upaya mengoptimalkan penerimaan anggaran dalam APBN, kebijakan perpajakan dalam tahun 2008

diarahkan melanjutkan reformasi administrasi dan penyempurnaan kebijakan di bidang pajak, kepabeanan dan cukai.

"PAN dalam konteks ini bersikap mendukung sepenuhnya dilakukannya reformasi birokrasi, namun dari sisi alokasi anggaran kita tidak setuju atas alokasi anggaran untuk remunerasi Depkeu karena beberapa hal," kata Nasril.

Kenyataannya, kata Nasril, berdasarkan data empiris realisasi penerimaan pajak tahun 2006 tidak mencapai target. Demikian juga berdasarkan data penerimaan pajak tahun 2007 dalam semester I (1/1-2007 sampai dengan 30/6-2007) realisasi penerimaan pajak hanya mencapai netto Rp 155 triliun dari target Rp 411 triliun yang secara proporsional seharusnya pencapaian target penerimaan pajak semester 1 2007 itu sudah harus mencapai kurang lebih 50 persen dari total target 2007 atau sebesar kurang lebih Rp 205 triliun yang berarti shortfall sekitar Rp 50 triliun.

Demikian juga dalam APBN Pertambahan TA 2007 yang telah diputuskan dalam rapat kerja Panitia Anggaran dengan Menteri Keuangan tanggal 6 Agustus 2007 penerimaan pajak turun Rp 20,04 triliun.

"Dari data-data tersebut menggambarkan bahwa reformasi birokrasi yang selama ini telah dijalankan ternyata tidak mencapai sasaran. Padahal program ini merupakan program remunerasi berbasis kinerja yang ternyata tidak mencapai hasil sebagaimana diharapkan," ujar Nasril Bahar.

Selain itu Nasril menyatakan, merupakan sebuah ironi juga, pemberian remunerasi ini karena anggaran APBN sebenarnya defisit. Defisit anggaran TA 2007 adalah 1,54 persen terhadap PDB dan defisit anggaran TA 2008 diproyeksikan 1,7 persen terhadap PDB atau sebesar Rp 75 triliun. Sumber utama pembiayaan defisit tersebut adalah dari utang baik utang dalam negeri maupun luar negeri disamping ditambah dari privatisasi BUMN.

“Dari sini berarti bahwa tidak ada korelasi positif antara usulan anggaran untuk remunerasi Depkeu dengan kemampuan keuangan Negara. Secara psikologis, fokus pembangunan kita adalah melakukan program-program yang pro rakyat sebagaimana pidato presiden yaitu pengentasan kemiskinan dan pengangguran,” ujar Nasril. (Sumber: M. Fadhil)

Berikut ini adalah total penghasilan/gaji PNS berdasarkan golongan pada tahun 2008

GOLONGAN I								
MKG	A		B		C		D	
	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU
0	760.500	910.000						
1								
2	778.000	931.400						
3			820.200	982.200	854.900	1.023.700	891.100	1.067.000
4	795.800	953.200						
5			839.000	1.005.200	874.500	1.047.800	911.500	1.092.100
6	814.100	975.600						
7			858.300	1.028.900	894.600	1.072.400	932.500	1.117.800
8	832.800	998.600						
9			878.000	1.053.000	915.200	1.097.600	953.900	1.144.000
10	851.900	1.022.000						
11			898.200	1.077.800	936.200	1.123.400	975.800	1.170.900
12	871.500	1.046.100						
13			918.800	1.103.100	957.700	1.149.800	998.200	1.198.400
14	891.500	1.070.600						
15			939.900	1.129.000	979.700	1.176.800	1.021.100	1.226.600
16	912.000	1.095.800						
17			961.500	1.155.600	1.002.200	1.204.500	1.044.600	1.255.400
18	933.000	1.121.600						
19			983.600	1.182.700	1.025.200	1.232.800	1.068.600	1.284.900
20	954.400	1.147.900						
21			1.006.200	1.210.500	1.048.800	1.261.700	1.093.100	1.315.100
22	976.300	1.174.900						
23			1.029.300	1.239.000	1.072.900	1.291.400	1.118.200	1.346.000
24	998.700	1.202.500						
25			1.052.900	1.268.100	1.097.500	1.321.700	1.143.900	1.377.600
26	1.021.700	1.230.800						
27			1.077.100	1.297.900	1.122.700	1.352.800	1.170.200	1.410.000

### Golongan 1

GOLONGAN II								
MKG	A		B		C		D	
	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU
0	961.000	1.151.700						
1	972.000	1.169.200						
2								
3	994.400	1.192.600	1.036.400	1.243.000	1.080.300	1.295.600	1.126.000	1.350.400
4								
5	1.017.500	1.220.600	1.060.500	1.272.300	1.105.100	1.326.000	1.151.900	1.382.100
6								
7	1.040.600	1.249.300	1.084.500	1.302.100	1.130.500	1.357.200	1.178.300	1.414.600
8								
9	1.064.500	1.278.600	1.109.500	1.332.700	1.156.500	1.389.100	1.205.400	1.447.900
10								
11	1.088.400	1.308.700	1.135.000	1.364.000	1.183.000	1.421.700	1.233.100	1.481.900
12								
13	1.113.900	1.339.400	1.161.100	1.396.100	1.210.500	1.455.200	1.261.800	1.516.500
14								
15	1.139.500	1.370.900	1.187.800	1.428.900	1.238.000	1.489.300	1.290.500	1.552.700
16								
17	1.165.500	1.403.100	1.215.600	1.462.500	1.266.400	1.524.300	1.320.000	1.588.800
18								
19	1.192.500	1.436.100	1.242.900	1.496.900	1.295.500	1.560.200	1.350.500	1.626.200
20								
21	1.219.900	1.469.900	1.271.500	1.532.000	1.325.300	1.596.800	1.381.400	1.664.400
22								
23	1.247.900	1.504.400	1.300.700	1.568.000	1.355.500	1.634.400	1.413.100	1.703.500
24								
25	1.276.600	1.539.800	1.330.600	1.604.900	1.386.900	1.672.800	1.445.600	1.743.500
26								
27	1.305.900	1.575.900	1.361.100	1.642.600	1.418.700	1.712.100	1.478.800	1.784.500
28								
29	1.335.900	1.613.000	1.392.400	1.681.200	1.451.300	1.752.300	1.512.700	1.826.400
30								
31	1.366.600	1.650.900	1.424.400	1.720.700	1.484.700	1.793.500	1.547.500	1.869.400
32								
33	1.398.000	1.689.700	1.457.100	1.761.100	1.518.800	1.835.600	1.583.000	1.913.300

### Golongan 2



GOLONGAN III								
MKG	A		B		C		D	
	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU
0	1.200.600	1.440.600	1.251.400	1.501.500	1.304.400	1.565.100	1.359.500	1.631.300
1								
2	1.728.200	1.474.500	1.280.200	1.536.800	1.334.300	1.601.800	1.390.800	1.669.600
3								
4	1.256.400	1.509.100	1.309.600	1.572.900	1.365.000	1.639.500	1.422.700	1.708.800
5								
6	1.285.300	1.544.600	1.339.600	1.609.900	1.396.300	1.678.000	1.455.400	1.749.000
7								
8	1.314.800	1.580.900	1.370.400	1.647.700	1.428.400	1.717.400	1.488.800	1.790.100
9								
10	1.345.000	1.618.000	1.401.900	1.686.500	1.461.200	1.757.800	1.523.000	1.832.100
11								
12	1.375.900	1.656.000	1.434.100	1.726.100	1.494.800	1.799.100	1.558.000	1.875.200
13								
14	1.407.500	1.695.600	1.467.000	1.766.700	1.529.100	1.841.400	1.593.800	1.919.300
15								
16	1.439.800	1.734.800	1.500.700	1.808.200	1.564.200	1.884.700	1.630.400	1.964.400
17								
18	1.472.900	1.775.600	1.535.200	1.850.700	1.600.200	1.928.900	1.667.900	2.010.500
19								
20	1.506.700	1.817.300	1.570.500	1.894.100	1.636.900	1.974.300	1.706.200	2.057.800
21								
22	1.541.500	1.860.000	1.606.500	1.938.700	1.674.500	2.020.700	1.745.400	2.106.100
23								
24	1.576.700	1.903.700	1.643.400	1.984.200	1.713.000	2.068.200	1.785.400	2.155.600
25								
26	1.612.900	1.948.400	1.681.200	2.030.800	1.752.300	2.116.800	1.826.500	2.206.900
27								
28	1.650.000	1.994.200	1.719.800	2.078.600	1.792.600	2.166.500	1.868.400	2.258.100
29								
30	1.687.900	2.041.100	1.759.300	2.127.400	1.833.700	2.217.400	1.911.300	2.311.200
31								
32	1.726.700	2.089.000	1.799.700	2.177.400	1.875.900	2.269.500	1.955.200	2.365.500

Golongan 3

GOLONGAN IV										
MKG	A		B		C		D		E	
	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU
0	1.417.100	1.508.900	1.437.000	1.772.200	1.539.500	1.847.100	1.604.600	1.925.500	1.672.500	2.006.700
1										
2	1.449.600	1.546.200	1.510.900	1.813.600	1.574.900	1.890.500	1.641.300	1.970.500	1.711.000	2.053.900
3										
4	1.482.900	1.581.100	1.545.700	1.856.400	1.611.000	1.935.000	1.679.200	2.016.800	1.750.500	2.102.100
5										
6	1.517.000	1.623.000	1.583.200	1.900.100	1.648.100	1.980.400	1.717.600	2.064.200	1.790.500	2.151.500
7										
8	1.551.800	1.665.800	1.613.500	1.944.700	1.685.900	2.027.500	1.757.200	2.112.700	1.831.600	2.202.100
9										
10	1.587.500	1.709.800	1.654.600	1.990.400	1.724.600	2.074.600	1.797.600	2.162.400	1.873.700	2.253.800
11										
12	1.623.500	1.754.500	1.692.400	2.037.200	1.764.100	2.123.400	1.838.500	2.213.200	1.916.700	2.306.800
13										
14	1.661.200	2.000.500	1.731.500	2.085.100	1.804.800	2.173.300	1.881.100	2.265.200	1.960.700	2.361.000
15										
16	1.699.400	2.047.500	1.771.100	2.134.100	1.846.200	2.224.300	1.924.300	2.358.400	2.005.800	2.416.500
17										
18	1.738.400	2.095.600	1.812.000	2.184.200	1.888.600	2.276.600	1.968.500	2.372.900	2.051.800	2.473.500
19										
20	1.778.400	2.144.800	1.855.600	2.235.600	1.932.000	2.330.100	2.015.800	2.428.700	2.099.000	2.531.400
21										
22	1.819.200	2.195.200	1.896.200	2.288.100	1.976.400	2.384.900	2.060.000	2.485.800	2.147.200	2.590.600
23										
24	1.861.000	2.246.800	1.939.700	2.341.900	2.021.800	2.440.900	2.107.300	2.544.200	2.196.300	2.651.800
25										
26	1.903.700	2.299.600	1.984.500	2.396.900	2.068.200	2.498.500	2.155.700	2.604.000	2.247.000	2.714.700
27										
28	1.947.500	2.353.700	2.029.900	2.453.200	2.115.700	2.557.000	2.205.300	2.665.200	2.298.600	2.777.500
29										
30	1.992.200	2.409.000	2.075.500	2.510.900	2.164.500	2.617.100	2.255.900	2.727.600	2.351.400	2.843.200
31										
32	2.038.000	2.465.600	2.124.200	2.569.900	2.214.100	2.678.600	2.307.700	2.791.900	2.405.400	2.910.800

Golongan 4

Sekarang rasio perbedaan gaji PNS golongan IA (terendah) dengan PNS golongan IVE (tertinggi) hanya 1 : 3. Setelah peraturan pemerintah (PP) soal remunerasi gaji baru nanti dikeluarkan, rasio itu bisa berubah hingga 1 : 12.

Rencananya, semua honorarium dihapus. "Kami melihat dalam sistem tersebut (honor, Red) banyak sekali yang tidak efisien sehingga akan kami jadikan satu, yang prinsipnya adalah gaji," ujarnya ketika ditanya tentang alasan perbaikan sistem penggajian tersebut.

Menurut MenPan Taufik Effendi, honor akan dihapus dan gaji bakal dinaikkan. Dia menambahkan, kenaikan gaji akan didasarkan pada bobot tanggung jawab atau jabatan masing-masing, bukan golongan kepangkatan. "Bisa saja gaji pegawai golongan III lebih besar daripada golongan IV karena PNS golongan III itu mendapatkan tugas tambahan, misalnya sebagai kepala sekolah," jelasnya.

Deputi SDM Kementerian PAN Tasdik Kinanto menjelaskan, saat ini pemerintah sedang mengkaji terhadap rencana tersebut. Menurut dia, pemerintah sedang menunggu hasil perbaikan sistem remunerasi yang telah diterapkan di Departemen Keuangan. "Memang, Depkeu sedang dijadikan pilot project," katanya. Sistem penggajian yang nanti diterapkan secara nasional itu akan meniru model tingkatan gaji di Depkeu yang baru. "Formula yang akan diterapkan kepada PNS secara umum sedang kami siapkan dan nominalnya sedang dibahas apakah akan seratus persen meniru Depkeu atau tidak," jelasnya ketika dihubungi. Selain itu, tambah dia, Men PAN dan Menkeu sedang mengkaji apakah tunjangan fungsional, tunjangan struktural, dan tunjangan keluarga tetap diberikan atau dihapus dengan penambahan gaji pokok dalam jumlah tertentu. Yang jelas, kata Tasdik, honor-honor yang kerap diterima PNS, misalnya honor pengawas ujian, honor keanggotaan tim panitia kegiatan tertentu, akan dihapus. Untuk mendapatkan peningkatan gaji, tiap-tiap daerah harus memenuhi beberapa persyaratan. Misalnya, job description yang jelas dari masing-masing PNS harus dipenuhi agar bisa mendapatkan besaran gaji yang sesuai," ujarnya di Jakarta kemarin. Dia pun menegaskan, gaji yang diterima masing-masing PNS tidak lagi didasarkan pada golongan kepangkatan dan masa kerja, tapi lebih pada bobot tanggung jawab, risiko, dan tingkat kesulitan kerja.

Selain itu, dalam tahap persiapan pembenahan sistem remunerasi tersebut, pemerintah bakal mempertimbangkan besaran gaji yang berlaku di pasar. "Kami akan membandingkan jumlah gaji swasta dan negeri dalam menetapkan besaran gaji sesuai dengan jabatannya agar tercipta budaya kompetitif pada PNS," jelas pria berkacamata itu. Tak hanya itu, dalam sistem baru tersebut, PNS yang ditempatkan di daerah terepencil akan mendapatkan tunjangan kemahalan.



Tentang waktu penerapannya, Tasdik mengatakan tahun 2009. Sebab, kini struktur gaji dan teknis pelaksanaannya dalam pembahasan inter departemen.

Sumber: <http://www.jawapos.co.id/index.php?act=detail&id=8921>

Sebanyak 95% dari total PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang jumlahnya 3,7 juta melakukan korupsi karena kebutuhan. Kelakuan buruk ini dipicu oleh gaji kelewat rendah yang diterima PNS.

Hal ini dikatakan oleh Penasihat KPK Abdullah Hehamahua dalam acara penyuluhan KPK bertema "Usaha Memajukan Bangsa dan Negara Dimulai dari Keluarga Yang Beriman" bersama Dharma Wanita Departemen Keuangan di Graha Sawala, Kantor Menko Perekonomian, Jalan Lapangan Banteng, Jakarta, Selasa (31/3/2009).

"Karena kita tahu gaji PNS bukan hanya kecil tapi tidak manusiawi, jadi dari zaman Orde Baru sampai sekarang seperti itu," ujarnya.

Abdullah mengatakan dengan penghasilan yang minim ini seringkali PNS mengambil kerja sambilan untuk menambah penghasilannya, sehingga mengganggu kinerjanya.

"Makanya suka ada PNS biasa masuk jam 9, pulang jam satu, kenapa? Karena dia nyambi," imbuhnya.

Dalam penyuluhan ini, KPK mendorong istri-istri PNS untuk mendukung suaminya agar dapat bekerja jujur sesuai dengan aturan yang berlaku bagi PNS.

Abdullah bercerita, tugas Depkeu yang seringkali berhubungan dengan DPR atau Panitia Anggaran dinilai sangat rawan dari tindak korupsi.

"Depkeu sebagai mitra DPR dan Panggar itu problem, ini yang harus diperhatikan," tukasnya. (detikfinance.com)

## F. Penutup

Usulan pemerintah memperluas reformasi birokrasi di beberapa Kementerian/Lembaga (K/L), dinilai hanya akan membebani negara. Pasalnya, reformasi birokrasi yang identik dengan kenaikan tunjangan belum mampu mengurangi kasus-kasus korupsi.

"Reformasi birokrasi di Departemen Keuangan, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Mahkamah Agung (MA) membuktikan belum mampu mengurangi kasus korupsi dan sebaliknya potensi angka korupsi masih besar.

Di saat kondisi ekonomi Indonesia sedang mengalami pemulihan, maka seharusnya harus ada skala prioritas dalam kebijakan belanja APBN 2010 berupa program birokrasi.

Namun di saat menurunnya APBN 2010, justru Bappenas dan Sekretariat Negara (Setneg) mengalami kenaikan pagu indikatif. Di mana kedua lembaga tersebut tidak bersentuhan langsung dengan pelayanan publik.