

EFEKTIFKAH PEMBERANTASAN KORUPSI DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN DENGAN MEMPERBARUHI SISTEM REMUNERASI?

Oleh: Yudiantarti Safitri, SE.¹

Abstract

National development is an essential pillar of human resources, if it's quality is substandard then the national development will also be substandard. Civil Servants are a key component to the national development thus the government must devote more resources in order to maintain top quality performance. It is a general consensus that low Civil Servants wages is the root cause of corruption that exist today in the government. For this reasons in late 2007 the following bureaucratic reformation began in the treasury department: organizational restructuring; streamlining business processes; improving human resource management; and overhauling remuneration. According to ordinance Number 48 year 1999 "government employee salaries are based upon merit as define in section 7 number (1): All government official have the right to adequate compensation based on their position and responsibilities; and number (2): the salary must both motivate the employees and provide them with financial prosperity." One goal of the bureaucratic reformation is to fix the remunerasi system; plus the hopes are to improve civil servant motivation and performance. But the question is whether the remuneration system can eliminate corruption from the governmental environment.

Keyword : Remuneration, Remuneration

PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas

mencakup jumlah SDM yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik/kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan

¹ Penulis adalah Staff pada Sub Bagian Keuangan, Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I, Lembaga Administrasi Negara

menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Dalam mewujudkan misi dan visinya, sebuah organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan *added value* bagi organisasi tersebut. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu pegawai pada perusahaan tersebut. Untuk mencapai pengembangan perilaku harus dilakukan secara sadar, yaitu melalui proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sistem. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dalam suatu organisasi. Pengembangan SDM semakin memegang peranan penting, karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis. Hal tersebut diperkuat kondisi bahwa akibat perubahan dan globalisasi, kebutuhan akan tenaga terampil semakin meningkat begitu pula kebutuhan akan angkatan kerja yang lebih berpendidikan, terlatih dan memiliki keahlian beragam. Dengan berkembangnya aspek kualitas SDM tentu saja akan menimbulkan tuntutan (*reward*) dari SDM tersebut, hal ini tentu saja telah disadari oleh pemerintah akhir-akhir ini. Banyak kalangan menyatakan bahwa, korupsi yang banyak terjadi dikalangan pemerintahan dikarenakan beban pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan standar gaji PNS saat ini.

Kedudukan dari pegawai negeri adalah penting dan menentukan karena pegawai negeri adalah unsur aparatur

negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan Negara. Oleh karena itu pada akhir Agustus 2007 lalu DPR telah menyetujui adanya remunerasi (sistem penggajian) terhadap tiga lembaga/departemen yakni Depkeu, BPK dan MA. Artinya para pegawai di tiga tempat itu akan mendapat tunjangan tambahan di luar gaji pokok, uang makan, dan tambahan lain yang sah menurut Undang-undang, yang besarnya bisa 3 kali lipat. Tujuannya, tercipta *good governance*, salah satunya dengan menaikkan kesejahteraan sampai pada tingkat kebutuhan hidup layak. Hal ini sebenarnya sudah dibahas sejak 2 tahun silam oleh Departemen Keuangan, dan rencananya sebagian dana remunerasi akan diambil dari pemotongan belanja unit kerja Departemen Keuangan.

LATAR BELAKANG MUNCULNYA SISTEM REMUNERASI

Kemunculan sistem remunerasi merupakan proses panjang. Latar belakang perubahan sistem perbaikan remunerasi adalah :

1. Amanat Undang-undang No. 43 tahun 1999 tentang Kepegawaian bahwa sistem penggajian Pegawai Negeri adalah berdasarkan merit yang disebutkan dlm pasal 7
 - (1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya
 - (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya.
2. Remunerasi yang berlaku saat ini jumlahnya tidak memenuhi

kebutuhan hidup layak dan kondisi seperti ini diduga sebagai pendorong terjadinya korupsi;

3. Struktur gaji kurang memenuhi prinsip "equity" karena gaji tidak dikaitkan dengan kompetensi dan prestasi;
4. Struktur gaji kurang ideal dan ratio gaji terendah dan tertinggi terlalu kecil (1:3,3);
5. Sistem pensiun yang kurang menjamin kesejahteraan PNS setelah memasuki masa purna bakti.²

Dapat kita lihat pada poin dua bahwa adanya remunerasi dikarenakan gaji yang diterima oleh pegawai negeri sipil jumlahnya tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dan kondisi seperti ini diduga sebagai pendorong terjadinya korupsi. Tujuan perubahan sistem remunerasi adalah menyiapkan dan menerapkan sistem remunerasi yang memenuhi prinsip-prinsip merit, equity, kompetitif guna meningkatkan profesionalisme dan memacu kinerja PNS. Sedangkan Sasaran tersusunnya sistem remunerasi yang dapat mendorong peningkatan profesionalisme dan kinerja PNS serta dorongan untuk tidak melakukan korupsi, yang menjadi persoalan adalah apakah sistem remunerasi yang baru akan menjamin terhadap pemberantasan korupsi di lingkungan pemerintahan.

Program utama dalam reformasi birokrasi tahun 2007 antara lain meliputi empat poin, yaitu penataan organisasi, perbaikan *business process*, peningkatan manajemen SDM dan perbaikan remunerasi. Untuk penataan organisasi di

Departemen Keuangan, pada tahun 2007 dilaksanakan reorganisasi diantaranya menghasilkan, pembentukan KPU DJBC (Kantor Pelayanan Umum Direktorat Jenderal Bea dan Cukai) dan transformasi Biro Kepegawaian menjadi Biro SDM di Departemen Keuangan. Mengenai perbaikan *Business Process*, dilakukan tiga langkah, yaitu:

1. Analisis dan evaluasi jabatan

Untuk analisis dan evaluasi jabatan, meliputi empat kegiatan yaitu penyusunan uraian jabatan, spesifikasi jabatan, peta jabatan dan peringkat jabatan yang tujuannya menghasilkan adanya peringkat jabatan yang akan digunakan sebagai input penyusunan struktur remunerasi berbasis pekerjaan. Dari hasil itu telah tersusun 27 peringkat untuk seluruh jabatan fungsional, struktural dan pelaksana yang saat ini masih dalam proses penyusunan Peraturan Menteri Keuangan (PMK).

2. Penyusunan SOP

Untuk penyusunan SOP (Standar Operasional Prosedur) meliputi 2 kegiatan, yaitu: penyusunan pedoman SOP dan penyusunan SOP. Tujuan akhir yang hendak dicapai adalah peningkatan efektivitas dan efisiensi melalui simplifikasi dan standarisasi *business process*. Untuk itu telah disusun 6.292 SOP untuk seluruh unit di lingkungan Departemen Keuangan. Dari jumlah tersebut, 3.743 SOP mengalami revisi dan 535 SOP telah ditetapkan.

2 Sosialisasi Kementerian PAN tahun 2007

Untuk SOP layanan unggulan telah siap ditetapkan dengan PMK. Selanjutnya direncanakan untuk dipublikasikan kepada masyarakat.

3. Analisis beban kerja.

Mengenai analisis beban kerja, meliputi dua kegiatan yaitu, mengkompilasi hasil analisis jabatan untuk dipergunakan sebagai *input* dalam melaksanakan analisis beban kerja. Semua itu dilakukan bertujuan untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi melalui *rightsizing/* penataan PNS (kuantitas dan kualitas pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan).

Belajar dari proses reformasi birokrasi yang terjadi di Departemen Keuangan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) menyusun rencana reformasi birokrasi di lembaga/departemen lainnya. Skenario

reformasi birokrasi yang dibuat oleh Kementerian PAN mengambil titik berat pada perbaikan sistem remunerasi dan telah disosialisasikan pada tahun 2007 dalam bentuk jadwal tahapan kegiatan untuk tahun 2007 s.d. 2010.

Sebagai tindak lanjut dari rencana reformasi birokrasi yang berbentuk perbaikan sistem remunerasi tersebut, maka pada tahun 2008 diujicobakan sistem remunerasi di 5 instansi pemerintah yaitu, Departemen keuangan, Komisi Pemberantasan Korupsi, Badan Pemeriksa Keuangan, Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Mahkamah Agung.

MEKANISME REMUNERASI

Perubahan sistem remunerasi ini bertujuan untuk menyiapkan dan menerapkan sistem remunerasi yang memenuhi prinsip-prinsip merit, equity, kompetitif guna meningkatkan profesionalisme dan memacu kinerja

Jadwal Pelaksanaan Perbaikan Sistem Remunerasi Pegawai Negeri

NO	KEGIATAN	TAHUN			
		2007	2008	2009	2010
1	Mempersiapkan penerapan sistem remunerasi baru melalui kegiatan pengumpulan informasi jabatan	v			
2	Penyusunan uraian jabatan (standar umum)	v			
3	Melakukan evaluasi jabatan untuk mengukur bobot jabatan		v		
4	Penilaian semua bobot pekerjaan semua jabatan yang ada		v		
5	Penyusunan struktur peringkat jabatan atas dasar bobot jabatan		v		
6	Penyusunan struktur skala gaji Pegawai Negeri		v		
7	Penerapan struktur gaji baru (bertahap)			v	v

Sumber : Sosialisasi Kementerian PAN tahun 2007

PNS. Dan sasaran yang ingin dicapai adalah tersusunnya sistem remunerasi yang dapat mendorong peningkatan profesionalisme dan kinerja PNS serta dorongan untuk tidak melakukan korupsi. Berdasarkan hasil analisa dari kondisi lapangan dan peraturan mengenai sistem penggajian, ditemukan bahwa gambaran sistem remunerasi saat ini adalah :

- Besarnya gaji kurang memenuhi kebutuhan untuk hidup layak (terendah Rp 910.000 dan tertinggi Rp 2.910.000);³
 - Gaji PNS kurang kompetitif di bandingkan 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:
 - terjadi distorsi dalam sistem penggajian;
 - jumlah anggaran untuk belanja pegawai sulit diketahui secara pasti dan sulit dipertanggung jawabkan kepada publik.³
- Sedangkan dari sosialisasi yang telah dilaksanakan, remunerasi yang ideal adalah :

- 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 sistem 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

3 PP No. 10 tahun 2008

umum, khususnya yang menyangkut masalah rekrutmen dan penggajian.

- Menyusun Peraturan Pemerintah tentang Dana Pensiun dalam menata pengelolaan dana pensiun;

Mengacu pada sistem remunerasi yang telah pernah diterapkan di Republik Indonesia melalui Peraturan Pemerintah nomor 200 tahun 1961 (PGPN- 1961)⁴ 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). Untuk itu akhir tahun 2007 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara mensosialisasikan system remunerasi yang akan dilaksanakan. Berikut mekanisme sistem remunerasi yang berbasis bobot jabatan yang telah mulai dilaksanakan akhir tahun 2007.

Mekanisme Penyusunan Sistem Remunerasi Yang Berbasis Merit/ Bobot Jabatan



Sumber : Sosialisasi Kementerian PAN tahun 2007

4 PGPN 1961 merupakan Peraturan Gaji Pegawai Negeri tahun 1961 yang diatur di PP 200/1961, setelah itu pada tahun 1977 PGPN diganti menjadi PGPS untuk peraturan Gaji

Analisis jabatan dilakukan dengan dua tahap yaitu *job description* (uraian jabatan) dan *job spesification* (spesifikasi jabatan). Analisis yang dimaksud disini adalah bukan orang yang menduduki jabatan, tetapi jabatannya lah focus utamanya. Maka dari itu analisis yang dilakukan adalah dari uraian jabatannya. Jabatan ini dimulai dari jabatan yang paling atas sampai yang terbawah. Dari jabatan-jabatan yang telah dibuat uraian jabatannya (*job description*) lalu ditentukan spesifikasi jabatannya untuk menduduki suatu jabatan berdasarkan pangkatnya. Setelah hal itu barulah kemudian dibuatlah *job evaluation*, atau evaluasi pekerjaan. Dari *description* (uraian jabatan) dan *job spesification* (spesifikasi jabatan), barulah bisa ditentukan besaran gaji (remunerasi) untuk masing-masing jabatan.

Dari mekanisme penyusunan sistem remunerasi ini, akan ada tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada PNS diluar gaji. Struktur yang diusulkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara adalah :

1. Gaji

- Gaji ditetapkan dengan memperhatikan peranan masing-masing PNS dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan;
- Dalam struktur remunerasi tidak digunakan istilah gaji pokok tetapi gaji untuk menghindari dampak keuangan negara terhadap perubahan uang pensiun Pegawai Negeri yang telah pensiun sebelum peraturan tentang gaji ini berlaku dan terhadap penerapan Undang-undang nomor 14 tahun 2005

tentang Guru dan Dosen (pasal 16 ayat (2) tentang tunjangan profesi diberikan setara dengan 1 kali gaji pokok guru)

- Peranan setiap jabatan tersebut diukur dengan bobot jabatan yang dihasilkan melalui evaluasi jabatan;
- Evaluasi jabatan dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:
 - ✓ Pengetahuan
 - ✓ Kebutuhan akan kontrol dan supervisi
 - ✓ Jenis dan kebutuhan akan pedoman
 - ✓ Kompleksitas
 - ✓ Ruang lingkup dan dampak
 - ✓ Hubungan interpersonal
 - ✓ Lingkungan kerja
- Penetapan besaran gaji berdasarkan klasifikasi jabatan dan peringkat jabatan
- Golongan/pangkat yang berlaku sementara waktu masih digunakan namun untuk eselonisasi kemungkinan tidak digunakan lagi, tetapi diganti dengan peringkat jabatan manajerial

2. Tunjangan Biaya Hidup (kemahalan)

- Tunjangan ini diberikan untuk kebutuhan pangan, perumahan dan transport yang berbeda nilainya dari setiap daerah.
- Besarnya tunjangan dihitung dengan memperhatikan kebutuhan tingkat biaya hidup di masing-masing daerah;
- Tunjangan biaya hidup untuk daerah dibebankan pada APBD masing-masing

3. Tunjangan Kinerja (Insentif)

- Tunjangan prestasi diberikan pada akhir tahun;
 - Jumlahnya tergantung pada tingkat prestasi dan pencapaian target/output yang dicapai pegawai berdasarkan hasil penilaian kinerja tahunan;
 - Jumlah maksimum adalah 3 kali gaji.
4. Tunjangan Hari Raya
- Tunjangan diberikan setahun sekali dan besarnya adalah sama dengan gaji.
 - Tunjangan diberikan kepada PNS dan CPNS yang masa kerjanya minimal 6 bulan;
 - Tunjangan diberikan menjelang hari besar keagamaan.
5. Tunjangan Kompensasi
- Tunjangan kompensasi diberikan kepada:
- PNS yang ditugaskan di daerah terpencil, daerah yang bergolak;
 - PNS yang bekerja di lingkungan yang tidak nyaman, berbahaya atau beresiko tinggi ;
 - Besarnya tunjangan ditetapkan dengan memperhatikan tingkat ketidaknyamanan atau resiko yang dihadapi pegawai;
6. Iuran bagi pemeliharaan kesehatan PNS dan keluarganya diberikan dalam jumlah yang minimal sama dengan yang dibayar PNS;
7. Iuran bagi dana pensiun PNS dan THT dengan jumlah yang minimal sama dengan yang dibayar pegawai.

PEMBERANTASAN KORUPSI DENGAN SISTEM REMUNERASI

Gaji yang rendah kerap kali dituding sebagai penyebab utama merajalelanya korupsi di Indonesia. Tetapi, studi terbaru yang dilakukan Bank Dunia membantah argumen tersebut. Deon Filmer (Bank Dunia) dan David L Lindauer (Wellesley College) dalam World Bank Working Paper No. 2226/2001 yang berjudul 'Does Indonesia Have a Low Pay Civil Service' menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan pegawai negeri 42% lebih tinggi dibanding swasta. Hingga pada tingkat SMA, pendapatan pegawai negeri masih lebih baik dibandingkan dengan pegawai swasta. Tetapi, pada tingkat pendidikan selanjutnya gaji pegawai swasta sudah lebih tinggi. Misalnya, untuk lulusan perguruan tinggi, sektor swasta membayar 50% lebih tinggi. Tapi dengan perbaikan gaji yang mencolok dari pegawai negeri setiap tahunnya belum diperhitungkan. Penyesuaian gaji yang dilakukan tersebut, dapat diduga akan memperbaiki rasio ini khususnya bagi pegawai negeri yang menduduki jabatan. Pegawai eselon V yang terendah dewasa ini mendapat tambahan tunjangan struktural sebesar Rp 225 ribu, sementara eselon I, mendapatkan Rp 4,5 juta. Untuk eselon I, menurut studi ADB lainnya, take home pay ditambah *fringe benefit* -seperti sopir dan mobil dinas dan rumah dinas- dapat mencapai Rp 200-300 juta per tahun. Untuk pejabat tertentu, jumlah ini bertambah lagi mengingat

posisinya sebagai komisaris di BUMN. Data di atas menunjukkan pula bahwa tanpa harus korupsi pegawai negeri tetap bisa hidup layak. Kalau data di atas benar, mengapa korupsi di Indonesia masih tergolong tinggi bahkan menduduki peringkat kelima sebagai negara terkorup (menurut Transparency International)?⁵

Korupsi disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Sistem insentif yang tidak fleksibel
Dalam ketentuan sebelumnya, Keputusan Menkeu No.583/KMK.03/ 1994 uang lembur untuk golongan I Rp 800, golongan II Rp 900, golongan III Rp 900, golongan IV Rp 1.000 dengan uang makan Rp 2.000 per 4 jam. Dalam ketentuan baru, uang lembur untuk golongan I naik menjadi Rp 5.000, golongan II Rp 6.500, golongan III Rp 8.000, golongan IV Rp 9.500 dengan uang makan Rp 10.000 per 2 jam. Peraturan itu juga menetapkan bahwa batasan waktu kerja lembur maksimal 3 jam sehari atau 14 jam dalam seminggu (di luar hari libur biasa dan hari libur lainnya) dan tarif lembur pada hari libur dihitung 200 persen dari tarif lembur hari kerja. Persyaratan atau dokumen yang harus dilampirkan yaitu :
 1. SPP LS lembur
 2. Daftar perhitungan lembur yang telah di tandatangani
 3. Daftar hadir resmi dan daftar hadir kerja lembur, yang semuanya harus ditulis tangan

4. Surat perintah kerja lembur dari kepala kantor/satker yang dibuat sebelum pelaksanaan kerja lembur

5. SSP PPH pasal 21

Insentif lembur yang kecil dan sistem pencairan yang kurang fleksibel menyebabkan banyak instansi tidak memanfaatkan insentif ini dengan baik. Akibatnya banyak pegawai yang lembur tetapi tidak mendapatkan hak yang sudah seharusnya mereka dapatkan. Banyak juga PNS yang memanfaatkan insentif ini dengan membuat kegiatan lembur fiktif.⁶

2. Penerapan hukuman (*punishment*) yang rendah

Penerapan hukuman di lingkungan pemerintahan tergolong rendah⁷, bahkan untuk memecat PNS saja sangat jarang dilakukan, hal ini disebabkan karena prosedur yang kompleks dan sampai melibatkan Presiden, sebagai pengambil keputusan. Padahal dalam UU No.8 tahun 1974 Pasal 23 ayat (3) sudah jelas PNS yang melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil akan diberhentikan dengan tidak hormat. Longgarnya sistem hukuman menyebabkan perilaku oknum PNS yang tidak bertanggungjawab merasa nyaman dan terlindung, akhirnya lingkungan menjadi permisif terhadap bentuk korupsi dalam skala kecil.

3. Kurangnya pengawasan terhadap organisasi BPK sebagai Badan Pemeriksa Keuangan melakukan pemeriksaan terhadap administrasi pengelolaan keuangan (bersifat

5. Mohamad ikhsan (*Media Indonesia* 2 juli 2001)

6. www.hukumonline.com

7. www.suaramerdeka.com

teknis), seharusnya BPK melakukan pemeriksaan terhadap tanggung-jawab pengelolaan keuangan yang lebih bersifat strategis.

4. Pengawasan internal yang lemah
Pengawasan yang dilakukan oleh internal organisasi pun sangat lemah contohnya saja pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung (*direct supervisor*), atasan tidak bisa memantau satu persatu bawahannya secara langsung. Pengawasan yang diberikan oleh atasan langsung bersifat kinerja yang terlihat dan tidak menyentuh substansi kinerja pegawai.

Menurut Jack Bologne, akar penyebab dari korupsi ada empat : *Greed, Opportunity, Need dan Exposes*. Jack Bologne menyebutnya GONE Theory, yang diambil dari huruf depan tiap kata tadi.

1. *Greed*
Terkait keserakahan dan kerakusan para pelaku korupsi. Koruptor adalah orang yang tidak puas pada keadaan dirinya. Punya satu gunung emas, berhasrat punya gunung emas yang lain.
2. *Opportunity*
Terkait dengan sistem yang memberi lubang terjadinya korupsi. Sistem pengendalian tak rapi, yang memungkinkan seseorang bekerja asal-asalan. Mudah timbul penyimpangan. Saat bersamaan, sistem pengawasan tak ketat. Orang gampang memanipulasi angka. Bebas berlaku curang. Peluang korupsi menganga lebar.
3. *Need*
Berhubungan dengan sikap mental yang tidak pernah cukup, penuh sikap konsumerisme, dan selalu sarat kebutuhan yang tak pernah usai.
4. *Exposes*
Berkaitan dengan hukuman pada pelaku korupsi yang rendah. Hukuman yang tidak membuat jera sang pelaku maupun orang lain. *Deterrence effect* yang minim.

Remunerasi saat ini dipandang sebagai salah satu memotivasi pegawai. Sistem remunerasi ini akan membantu menciptakan keinginan di antara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Pegawai merasa bahwa dengan bergabung dalam organisasi dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya maka mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan, sebagai balasannya. Dimana didalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan. Tetapi dengan adanya perubahan sistem remunerasi harus dibarengi dengan adanya reformasi di dalam instansi, termasuk perubahan dalam peraturan-peraturan dan sistem-sistem lain yang terkait dengan kinerja pegawai.

Masalahnya adalah apakah dengan sistem remunerasi ini dapat memberantas korupsi yang ada di lingkungan pemerintahan. Contoh kasus di Departemen Keuangan sendiri yaitu di Ditjen Bea dan Cukai maupun Ditjen Pajak, dengan adanya remunerasi pendapatan pegawai yang terendah mencapai Rp.2.091.000,- perbulan dan yang tertinggi Rp.49.330.000,- perbulan tapi tetap saja ada oknum pegawai yang tetap menerima suap walaupun mereka telah menerima tunjangan kerja. Departemen Keuangan telah menghabiskan anggaran Rp. 4,3 triliun untuk program reformasi birokrasi. Anggaran reformasi birokrasi untuk Departemen Keuangan yang telah berjalan sejak September 2007 dilakukan untuk memperbaiki sistem kerja serta pemberian remunerasi (tunjangan kerja) pejabat dan pegawai. Dengan ini perlu diberikan sanksi yang berat kepada seluruh PNS yang telah melanggar aturan. Sanksi yang tegas perlu diberikan juga

8 www.kompas.com

9 Tim Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) melakukan sidak ke Kantor Pelayanan Umum Direktorat Jenderal (Ditjen) Bea dan Cukai Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta Utara, Jumat (30/05/2008). Di situ, petugas menemukan sejumlah amplop berisi uang tunai, dalam bentuk rupiah, dolar Amerika Serikat, Australia, dan Singapura, yang nilainya hampir Rp 500 juta. Uang itu diduga hasil penyuaipan.