

KEBIJAKAN SISTEM PENGGAJIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL: DESIGN GAJI DAN TUNJANGAN

Oleh: Ajib Rakhmawanto

PENDAHULUAN

Paradigma Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) memproyeksikan adanya pola baru dalam sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam UU ASN Pasal 79 ayat (2) disebutkan bahwa, gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan risiko pekerjaan. Pasal 80 ayat (3) menyebutkan bahwa tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kerja. Pasal 80 ayat (4) menyebutkan bahwa, tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Perbaikan sistem penggajian PNS merupakan langkah strategi bagi peningkatan ketrampilan, motivasi, pengembangan, dan kinerja seluruh pegawai PNS. Sejalan dengan itu masalah perbaikan sistem penggajian guna meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme PNS perlu

Ringkasan Eksekutif

- Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada setiap PNS serta menjamin kesejahteraan PNS.
- Gaji PNS dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan risiko pekerjaan.
- Tunjangan meliputi tunjangan kinerja yang dibayarkan sesuai pencapaian kinerja (*output*) dan tunjangan kemahalan yang dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing PNS bekerja.
- Evaluasi jabatan merupakan proses untuk menilai jabatan secara sistematis terhadap informasi faktor jabatan untuk menentukan nilai dan kelas jabatan.

menjadikan prioritas utama bagi kebijakan pemerintah saat ini. Peran strategis pemerintah untuk merancang sistem penggajian PNS yang rasional idealnya dikaji secara spesifik dengan memperhatikan keadilan baik secara *internal* maupun *eksternal*.

Keadilan internal, bahwa pemberian gaji idealnya diberikan sesuai dengan tugas jabatan, kinerja, dan wilayah kerjanya, artinya setiap PNS yang mempunyai bobot jabatan sama diberi gaji yang sama, sebaliknya bila bobot jabatan berbeda diberikan gaji yang berbeda. Tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan tingkat capaian kinerja, artinya bagi PNS yang *output* atau kinerjanya tinggi diberikan tunjangan kinerja tinggi dan bagi PNS yang *output* atau kinerjanya rendah diberikan tunjangan kinerja rendah (sesuai capaian kinerja). Tunjangan kemahalan diberikan sesuai dengan tingkat kemahalan daerah dimana PNS ditempatkan. Hal ini mengingat wilayah Indonesia yang cukup luas dan masing-masing daerah mempunyai tingkat kemahalan/biaya hidup yang tidak sama/berbeda. Sedangkan untuk *keadilan eksternal*, intinya dalam sistem penggajian PNS juga disesuaikan atau memperhatikan gaji para pegawai lain yang bekerja di perusahaan swasta, BUMN, atau gaji di pemerintahan negara-negara lain.

Penanggungjawab : Margi Prayitno
Pimpinan Redaksi : Ajib Rakhmawanto
Editor : Tobirin
Design Grafis : Santosa
Sekretariat : Heri Noviyanto
Sirkulasi : Hamid Munawan
Alamat : Jl. Letjend Sutoyo No.12 Cililitan Jakarta Timur
Telp/e-mail : 021-80887011/puslitbang_bkn@yohoo.com

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga penyelenggara manajemen PNS yang salah satu tugasnya melakukan manajemen kompensasi penggajian mempunyai peran strategis untuk merancang (*design*) sistem penggajian PNS sebagaimana diamanatkan dalam UU ASN. Design baru penggajian diperlukan untuk membangun regulasi/aturan yang berkaitan dengan gaji dan tunjangan PNS. Kajian ini meng-*explore* sistem penggajian PNS dari aspek gaji, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan. Bagaimanakah me-*design* sistem penggajian PNS dari perspektif gaji dan tunjangan sebagaimana diamanatkan UU ASN? Tujuannya dapat memberikan alternatif dan rekomendasi kebijakan berkaitan dengan sistem penggajian PNS.

EVALUASI JABATAN

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis guna menilai setiap jabatan yang ada dalam struktur organisasi untuk menetapkan nilai jabatan atas dasar sejumlah kriteria dari faktor jabatan. Tujuan utama dari proses evaluasi jabatan adalah untuk menentukan tingkat pemberian gaji yang tepat dan adil diantara jabatan-jabatan yang ada. Evaluasi jabatan PNS adalah proses untuk menilai jabatan PNS secara sistematis menggunakan kriteria-kriteria faktor jabatan terhadap informasi faktor jabatan untuk menentukan nilai dan kelas jabatan. Nilai jabatan adalah nilai kumulatif dari faktor jabatan yang mempengaruhi tinggi rendahnya jenjang jabatan berdasarkan informasi jabatan. Faktor jabatan adalah komponen-komponen pekerjaan dalam suatu jabatan yang terdiri dari level-level jabatan. Sedangkan kelas jabatan untuk penentuan dan pengelompokan tingkat jabatan berdasarkan nilai jabatan.

Dalam melakukan evaluasi jabatan, setiap instansi pemerintah diberikan kewenangan untuk melakukan penilaian jabatan, dengan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- Obyek yang dievaluasi adalah tugas pokok dan fungsi jabatan sebagaimana diuraikan dalam informasi jabatan, bukan pegawai yang menduduki jabatan.
- Jabatan yang dievaluasi adalah jabatan sebagaimana ditetapkan oleh masing- masing instansi.
- Evaluasi jabatan bukanlah suatu proses matematis, yang pada dasarnya merupakan proses pertimbangan intelektual (*intellectual judgement*) untuk menentukan nilai jabatan sebagai dasar penentuan kelas jabatan.
- Penetapan nilai jabatan harus dicapai melalui proses pembahasan dan kesepakatan Tim Penilai, yang dituangkan dalam berita acara dan ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tahapan Evaluasi Jabatan



DESAIN GAJI DAN TUNJANGAN

Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) Gaji Tunjangan dan Fasilitas PNS merupakan bagian dari 6 (enam) target Peraturan Pemerintah (PP) sebagai pelaksanaan implementasi UU ASN. Menganalisa RPP Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas PNS, design baru sistem penghasilan PNS akan disajikan dalam bentuk indeks. Terdapat tabel indeks penghasilan yang terdiri dari indeks gaji, persentase tunjangan kinerja dari gaji, dan indeks kemahalan daerah. Desain gaji PNS menganut pola *single salary*, dimana PNS hanya akan menerima satu jenis penghasilan yang merupakan gabungan berbagai komponen penghasilan. *Single salary system* yang diterapkan terdiri atas unsur jabatan (gaji) dan tunjangan (kinerja dan kemahalan).

Sistem *grading* akan ditetapkan dalam menentukan besaran gaji di beberapa jenis jabatan PNS. Gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada PNS sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaannya. *Grading* adalah level atau peringkat nilai/harga jabatan yang menunjukkan posisi, beban kerja, tanggungjawab dan

resiko pekerjaan. Setiap *grading* akan dibagi menjadi beberapa *step* dengan nilai rupiah yang berbeda. Oleh karena itu ada kemungkinan PNS yang mempunyai jabatan sama bisa mendapatkan gaji yang berbeda tergantung penilaian harga jabatan yang dilihat dari beban kerja, tanggungjawab, dan risiko pekerjaan.

Tabel Gaji Pegawai Negeri Sipil

KELAS JABATAN	JABATAN ADMINISTRASI			JABATAN FUNGSIONAL			JABATAN PIMPINAN TINGGI		
	LEVEL JABATAN	PANGKAT	BESARAN	LEVEL JABATAN	PANGKAT	BESARAN	LEVEL JABATAN	PANGKAT	BESARAN
27							JPT Utama	JPT-27	11.921.200
26							JPT Utama	JPT-26	11.613.700
25							JPT Utama	JPT-25	11.306.300
24							JPT Madya	JPT-24	10.998.800
23							JPT Madya	JPT-23	10.691.300
22							JPT Madya	JPT-22	10.383.800
21							JPT Madya	JPT-21	10.076.400
20				Ahli Utama	JF-20	8.944.822	JPT Pratama	JPT-20	9.768.900
19				Ahli Utama	JF-19	8.749.198	JPT Pratama	JPT-19	9.461.400
18				Ahli Utama	JF-18	8.559.502	JPT Pratama	JPT-18	9.153.900
17				Ahli Utama	JF-17	8.138.728	JPT Pratama	JPT-17	8.846.400
16	Administrator	JA-16	7.253.800	Ahli Madya	JF-16	7.838.728	JPT Pratama	JPT-16	8.539.000
15	Administrator	JA-15	7.043.800	Ahli Madya	JF-15	7.288.336			
14	Administrator	JA-14	6.842.400	Ahli Madya	JF-14	6.791.980			
13	Administrator/Pengawas	JA-13	6.605.200	Ahli Madya/Ahli Muda	JF-13	6.497.378			
12	Pengawas	JA-12	5.885.200	Ahli Madya	JF-12	6.153.375			
11	Pengawas	JA-11	5.699.700	Ahli Madya	JF-11	5.837.962			
10	Pengawas/Pelaksana	JA-10	5.521.800	Ahli Pertama/Penyelia	JF-10	5.653.378			
9	Pengawas/Pelaksana	JA-9	5.351.200	Ahli Pertama/Penyelia	JF-9	5.419.160			
8	Pelaksana	JA-8	4.550.600	Mahir	JF-8	5.237.962			
7	Pelaksana	JA-7	4.403.000	Mahir	JF-7	4.882.742			
6	Pelaksana	JA-6	3.601.300	Terampil	JF-6	4.138.518			
5	Pelaksana	JA-5	3.465.400	Terampil	JF-5	3.776.631			
4	Pelaksana	JA-4	2.806.100	Pemula	JF-4	3.567.442			
3	Pelaksana	JA-3	2.702.200						
2	Pelaksana	JA-2	2.602.600						
1	Pelaksana	JA-1	2.472.000						

Tunjangan kinerja akan diberikan sesuai capaian kinerja PNS yang berfungsi sebagai penambahan bagi penghasilan atau pengurang penghasilan. Tunjangan kinerja akan diberikan sebagai tambahan penghasilan, apabila capaian kinerja PNS dinilai baik atau sangat baik. Tunjangan kinerja dapat diberikan sebagai penurunan penghasilan apabila *output* kerjanya kurang atau buruk, Besaran tunjangan kinerja sebesar 5% dari gaji PNS yang penerapannya sama disetiap instansi pemerintah, baik di pusat maupun daerah. Oleh karena itu dalam tunjangan kinerja, dimungkinkan PNS yang mempunyai kontrak kinerja jabatan yang sama bisa mendapatkan tunjangan kinerja berbeda, tergantung pada hasil capaian kerjanya.

Tabel Tunjangan Kinerja

JABATAN ADMINISTRASI (JA) DAN JABATAN FUNGSIONAL (JF)													
PANGKAT	INDEKS GAJI	TUNJANGAN KINERJA	TUNJANGAN KEMAHALAN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
		5%	0.00%										
JA-15, JF-15	7.162	0.358	-	7.520	7.879	8.237	8.595	8.953	9.311	9.669	10.027	10.385	10.744
JA-14, JF-14	6.223	0.311	-	6.534	6.845	7.156	7.467	7.778	8.090	8.401	8.712	9.023	9.334
JA-13, JF-13	5.406	0.270	-	5.677	5.947	6.217	6.488	6.758	7.028	7.299	7.569	7.839	8.110
JA-12, JF-12	4.697	0.235	-	4.932	5.167	5.402	5.637	5.871	6.106	6.341	6.576	6.811	7.046
JA-11, JF-11	4.081	0.204	-	4.285	4.489	4.693	4.897	5.101	5.305	5.509	5.713	5.917	6.121
JA-10, JF-10	3.546	0.177	-	3.723	3.900	4.077	4.255	4.432	4.609	4.786	4.964	5.141	5.318
JA-9, JF-9	3.080	0.154	-	3.234	3.388	3.542	3.696	3.85	4.004	4.158	4.313	4.467	4.621
JA-8, JF-8	2.676	0.134	-	2.810	2.944	3.078	3.212	3.345	3.479	3.613	3.747	3.881	4.014
JA-7, JF-7	2.325	0.116	-	2.441	2.558	2.674	2.79	2.906	3.023	3.139	3.255	3.371	3.488
JA-6, JF-6	2.020	0.101	-	2.121	2.222	2.323	2.424	2.525	2.626	2.727	2.828	2.929	3.03
JA-5, JF-5	1.755	0.088	-	1.843	1.931	2.018	2.106	2.194	2.282	2.369	2.457	2.545	2.633
JA-4, JF-4	1.525	0.076	-	1.601	1.677	1.754	1.83	1.906	1.982	2.059	2.135	2.211	2.287
JA-3, JF-3	1.325	0.066	-	1.391	1.457	1.524	1.59	1.656	1.722	1.788	1.855	1.921	1.987
JA-2, JF-2	1.151	0.058	-	1.209	1.266	1.324	1.381	1.439	1.496	1.554	1.611	1.669	1.727
JA-1, JF-1	1.000	0.050	-	1.050	1.100	1.150	1.200	1.250	1.300	1.350	1.400	1.450	1.500

Sedangkan untuk pemberian tunjangan kemahalan akan dihitung berdasarkan kolom indeks gaji dan tunjangan kinerja pada tabel indeks penghasilan yang dikalikan dengan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing PNS bekerja. Indeks harga yang berlaku di daerah penempatan PNS akan dibuat berdasarkan wilayah kemahalan daerah, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Indeks harga masing-masing daerah akan dievaluasi paling lama setiap 3 (tiga) tahun. Secara otomatis PNS yang ditempatkan di daerah yang indeksnya berbeda, akan berbeda pula tunjangan kemahalannya.

Tabel Tunjangan Kemahalan

No	Provinsi	Indek Kemahalan Daerah Provinsi	No	Provinsi	Indek Kemahalan Daerah Provinsi
1	Nanggroe Aceh D	48.67	18	Nusa Tenggara Barat	4.21
2	Sumatera Utara	27.15	19	Nusa Tenggara Timur	0.00
3	Sumatera Barat	26.37	20	Kalimantan Barat	22.06
4	Riau	47.02	21	Kalimantan Selatan	46.32
5	Kepulauan Riau	52.85	22	Kalimantan Tengah	44.39
6	Jambi	33.80	23	Kalimantan Timur	51.67
7	Sumatera Selatan	54.81	24	Maluku	24.56
8	Bangka Belitung	64.32	25	Maluku Utara	17.98
9	Bengkulu	12.63	26	Gorontalo	31.58
10	Lampung	23.72	27	Sulawesi Utara	68.42
11	Jawa Barat	57.89	28	Sulawesi Tenggara	29.82
12	DKI Jakarta	117.54	29	Sulawesi Tengah	17.19
13	Banten	25.19	30	Sulawesi Selatan	57.89
14	Jawa Tengah	33.98	31	Sulawesi Barat	30.81
15	D.I Yogyakarta	10.33	32	Papua	71.98
16	Jawa Timur	113.68	33	Papua Barat	56.98
17	Bali	26.85	34	Kalimantan Utara	52.66

PENUTUP

Design penggajian PNS menerapkan *single salary system* yang terdiri atas unsur gaji, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan. Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan risiko pekerjaan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan pencapaian kinerja. Tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing PNS bekerja. Sistem penghasilan PNS ditentukan dengan rumus indeks gaji ditambah indeks tunjangan kinerja ditambah indeks kemahalan daerah.

REKOMENDASI KEBIJAKAN

- Setiap instansi pemerintah wajib melakukan/menyusun evaluasi jabatan.
- Pemerintah segera memperbaiki sistem penilaian kinerja PNS sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja
- Pemerintah membentuk tim untuk menyusun dan menetapkan indek kemahalan pada setiap Provinsi/ Kabupaten/Kota.
- Setiap instansi pemerintah wajib menghitung jumlah kebutuhan anggaran untuk menggaji PNS berdasarkan hasil evaluasi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

UU Nomor 5 Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara

PP 11 Tahun 2017, Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2011, Tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil

