Remunerasi
Salah Satu Faktor Penekan Angka Korupsi
Muhammad Dani Ramadansyah
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, campuran tangan pemerintah dan biaya hidup. Dilihat dari sistemnya remunerasi itu sendiri dapat dibedakan atas prestasi kerja, lama kerja, senioritas atau lama dinas, kebutuhan.

Sistem penggajian (remunerasi) berdasar tiga pilar yaitu:

- **MERIT**: penilaian kinerja PNS oleh atasan mereka sehingga berpengaruh juga pada prestasi plus penggajian mereka.
- **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 penyesuaianya 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 sistem penggajian, pengembangan karir, pensiun, penghargaan, disiplin, dan kinerja pegawai merupakan kesatuan utuh atas penggajian berbasis kinerja dan pencegahan KKN di kalangan aparat Negara.

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 bandingkan dengan gaji di sektor swasta, khususnya untuk tingkat manajer dan pimpinan;
- Besarnya gaji tidak memenuhi prinsip “equity” karena gaji tidak dikaaitkan 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. Jatuh distorsion 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


Sumber: (http://afatih.files.wordpress.com/2008/02/gajipns2007.ppt)
Jakarta – Panitia Angaran 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.


JAKARTA, KOMPAS.com — Remunerasi atau pemberian dana tunjungan 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 Muljani Indrawati mengungkapkan, kasus suap masih
terjadi meskipun aparaturya diberi tambahan imbalan atau remunerasi. Ini
terjadi karena uang suap yang ditawarkan lebih besar dibandingkan dengan
remunerasinya, dan integritas para aparaturya 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 Muljani, sangat sulit mencari orang berintegrasi 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
genangkanannya 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.
Akhiriya, terpaksa saya menurunkan standarnya dan mengambil 200 orang
lainnya,” katanya. Kelemahan lain yang ditemukan Menkeu selepas reformasi
birokrasi dijalankan ialah kondisi pusat data yang ambrudal. 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.

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.


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 digelonkarkan 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.


D. Grading

Besar 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


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 menerima, apalagi jika dibandingkan dengan kinerja departemen tersebut selama ini.


diarahkan melanjutkan reformasi administrasi dan penyempurnaan kebijakan dibidang 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.


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 pembayaran defisit tersebut adalah dari utang baik utang dalam negeri maupun luar negeri disamping ditambah dari privatisasi BUMN.

"Dari sini berarti bahwa tidak da korelasi positif antara usulan anggaran untuk remunerasi Depkeu dengan kemampuan keuangan Negara. Secara psikologis, fokus pembangunan kita adalah melakukan program-proram 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.
<table>
<thead>
<tr>
<th>MKG</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0</td>
<td>760</td>
<td>915</td>
<td>000</td>
<td>500</td>
<td>826</td>
<td>982</td>
<td>200</td>
<td>300</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>778</td>
<td>931</td>
<td>000</td>
<td>400</td>
<td>829</td>
<td>982</td>
<td>200</td>
<td>300</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>795</td>
<td>953</td>
<td>000</td>
<td>200</td>
<td>839</td>
<td>999</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>814</td>
<td>975</td>
<td>000</td>
<td>600</td>
<td>858</td>
<td>998</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>832</td>
<td>998</td>
<td>000</td>
<td>800</td>
<td>978</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>851</td>
<td>100</td>
<td>200</td>
<td>400</td>
<td>988</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>871</td>
<td>105</td>
<td>000</td>
<td>600</td>
<td>918</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>891</td>
<td>110</td>
<td>000</td>
<td>800</td>
<td>936</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>912</td>
<td>115</td>
<td>000</td>
<td>1000</td>
<td>954</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>931</td>
<td>120</td>
<td>000</td>
<td>1200</td>
<td>973</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>954</td>
<td>125</td>
<td>000</td>
<td>1400</td>
<td>996</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>976</td>
<td>130</td>
<td>000</td>
<td>1600</td>
<td>1019</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>999</td>
<td>135</td>
<td>000</td>
<td>1800</td>
<td>1042</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
<td>200</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Golongan 1

<table>
<thead>
<tr>
<th>MKG</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0</td>
<td>915</td>
<td>915</td>
<td>500</td>
<td>500</td>
<td>915</td>
<td>500</td>
<td>915</td>
<td>500</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>931</td>
<td>931</td>
<td>500</td>
<td>500</td>
<td>931</td>
<td>500</td>
<td>931</td>
<td>500</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>953</td>
<td>953</td>
<td>200</td>
<td>200</td>
<td>953</td>
<td>200</td>
<td>953</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>975</td>
<td>975</td>
<td>600</td>
<td>600</td>
<td>975</td>
<td>600</td>
<td>975</td>
<td>600</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>998</td>
<td>998</td>
<td>800</td>
<td>800</td>
<td>998</td>
<td>800</td>
<td>998</td>
<td>800</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>1600</td>
<td>1600</td>
<td>100</td>
<td>1600</td>
<td>100</td>
<td>1600</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>105</td>
<td>105</td>
<td>1800</td>
<td>1800</td>
<td>105</td>
<td>1800</td>
<td>105</td>
<td>1800</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>110</td>
<td>110</td>
<td>1200</td>
<td>1200</td>
<td>110</td>
<td>1200</td>
<td>110</td>
<td>1200</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>115</td>
<td>115</td>
<td>1400</td>
<td>1400</td>
<td>115</td>
<td>1400</td>
<td>115</td>
<td>1400</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>120</td>
<td>120</td>
<td>1600</td>
<td>1600</td>
<td>120</td>
<td>1600</td>
<td>120</td>
<td>1600</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>125</td>
<td>125</td>
<td>1800</td>
<td>1800</td>
<td>125</td>
<td>1800</td>
<td>125</td>
<td>1800</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>130</td>
<td>130</td>
<td>1200</td>
<td>1200</td>
<td>130</td>
<td>1200</td>
<td>130</td>
<td>1200</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>135</td>
<td>135</td>
<td>1400</td>
<td>1400</td>
<td>135</td>
<td>1400</td>
<td>135</td>
<td>1400</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Golongan 2
**Golongan 3**

<table>
<thead>
<tr>
<th>NO</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>1,260</td>
<td>1,440</td>
<td>1,251</td>
<td>1,401</td>
<td>1,304</td>
<td>1,334</td>
<td>1,365</td>
<td>1,394</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1,220</td>
<td>1,400</td>
<td>1,210</td>
<td>1,370</td>
<td>1,320</td>
<td>1,350</td>
<td>1,380</td>
<td>1,410</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>1,280</td>
<td>1,440</td>
<td>1,270</td>
<td>1,410</td>
<td>1,360</td>
<td>1,390</td>
<td>1,400</td>
<td>1,430</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>1,350</td>
<td>1,490</td>
<td>1,340</td>
<td>1,460</td>
<td>1,410</td>
<td>1,440</td>
<td>1,450</td>
<td>1,480</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>1,420</td>
<td>1,570</td>
<td>1,410</td>
<td>1,540</td>
<td>1,490</td>
<td>1,520</td>
<td>1,530</td>
<td>1,560</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Golongan 4**

<table>
<thead>
<tr>
<th>NO</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
<th>LAMA</th>
<th>BARU</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>1,210</td>
<td>1,390</td>
<td>1,201</td>
<td>1,361</td>
<td>1,314</td>
<td>1,344</td>
<td>1,374</td>
<td>1,404</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1,270</td>
<td>1,450</td>
<td>1,261</td>
<td>1,431</td>
<td>1,380</td>
<td>1,410</td>
<td>1,440</td>
<td>1,470</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>1,330</td>
<td>1,510</td>
<td>1,321</td>
<td>1,491</td>
<td>1,470</td>
<td>1,500</td>
<td>1,510</td>
<td>1,540</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>1,390</td>
<td>1,570</td>
<td>1,381</td>
<td>1,551</td>
<td>1,530</td>
<td>1,560</td>
<td>1,570</td>
<td>1,590</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>1,450</td>
<td>1,630</td>
<td>1,441</td>
<td>1,611</td>
<td>1,590</td>
<td>1,620</td>
<td>1,630</td>
<td>1,660</td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

Wacana Kinerja
Volume 12 Nomor 2 Tahun 2009

Jurnal
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.


Dia pun menegaskan, gaji yang diterima masing-masing PNS tidak lagi didasarkan pada golongan keangkatan 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 priya berkacamata itu. Tak hanya itu, dalam sistem baru tersebut, PNS yang ditempatkan di daerah terpencil akan mendapatkan tunjangan kemahalan.
Tentang waktu penerapannya, Tasdir 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."


"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 menganggu 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," tuturanya. (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, justeru Bappenas dan Sekretariat Negara (Setneg) mengalami kenaikan pagu indikatif. Di mana kedua lembaga tersebut tidak bersentuhan langsung dengan pelayanan publik.