

Perlukah Gaji PNS Naik? (Studi Kasus Provinsi Kalimantan Tengah)

Oleh : Agustinus Sulistyol

Abstract

Many people said that government apparatus doesn't get enough salary, so that it needs to be increased. But on the other side, people always get interested and very enthusiastic about the recruitment held by the government. How could this happen, with the small amount of money that they may get, why do people still interest to be the government apparatus? From the research that was conducted in Central Kalimantan, especially in Palangka Raya and Kapuas regency, we found out that the take home pay that government apparatus get is actually even much bigger than that is got by the private sector employee (can be seen from the UMP of Central Kalimantan province). By its nominal, government apparatus' salary/income per month is actually high above the UMP. But the problem is, whether with the adequate salary they get, it will improve the work-performance of the government apparatus.

Keywords : *Public servant of civil, salary, take home pay, Center Borneo*

PENDAHULUAN

Diskusi mengenai gaji PNS di Indonesia selalu menarik perhatian karena menyangkut nasib 3,7 juta jiwa PNS dan jutaan orang pensiunan PNS. Selama ini, PNS selalu disebutkan tidak atau kurang sejahtera hidupnya apabila dilihat dari besaran gaji pokok yang diterimanya. Bahkan ada yang menyebutkan bahwa besaran gaji pokok PNS terendah lebih kecil daripada Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Regional (UMR) di beberapa daerah. Sebagaimana diketahui, UMP/UMR ini berlaku untuk pegawai swasta dimana perusahaan wajib memberikan upah minimal sesuai besaran yang telah disepakati bersama dan apabila perusahaan membayar dibawah upah minimal maka pegawai bisa mengajukan gugatan. Besaran UMP/UMR ditetapkan untuk bisa memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) seorang pegawai yang besarnya ditetapkan berdasarkan pada hasil survei harga berbagai kebutuhan yang meliputi makanan, minuman, sandang, papan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan. Hal ini ditegaskan dalam Permennakertrans Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Sementara itu, untuk sistem penggajian PNS diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Sistem Penggajian PNS yang ditindaklanjuti dengan Perpres Nomor 14 Tahun 2008 tentang Penyesuaian Gaji Pokok PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2007 kedalam Gaji Pokok PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2008. Saat ini sesuai peraturan yang berlaku, gaji pokok PNS dengan pangkat terendah I/a

¹ Agustinus Sulistyol, SE., M.Si adalah Peneliti Muda pada Pusat Kajian Sumber Daya Aparatur Lembaga Administrasi Negara

dengan masa kerja 0 tahun adalah sebesar Rp 910.000,- sementara tingkat (UMP) DKI Jakarta tahun 2007 adalah sebesar Rp 900.560,- dan pada tahun 2008 naik menjadi Rp 972.604,- (www.antara.co.id). Apabila dibandingkan, terlihat bahwa gaji pokok PNS lebih rendah daripada UMP DKI Jakarta pada tahun 2008. Demikian pula pada tahun 2007 karena pada tahun 2007 tingkat gaji PNS masih sebesar Rp 760.500,-. Sementara apabila dibandingkan dengan UMP Kalimantan Tengah tahun 2008 yang sebesar Rp 765.868,- memang masih lebih tinggi, yaitu ada selisih sebesar Rp 144.132,-. Dari gambaran tersebut terlihat bahwa gaji pokok yang diterima PNS masih kurang atau bahkan lebih rendah daripada upah yang diterima pegawai swasta.

Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa meskipun gaji pokok yang diterima PNS relatif kecil tetapi setiap kali ada lowongan formasi PNS - baik di tingkat Pusat maupun daerah - selalu dibanjiri peminat. Sebagai contoh, di Provinsi Sumatera Utara pada formasi tahun 2006 ada 182.218 orang pelamar yang memperebutkan 14.360 formasi (www.niasonline.net), sehingga perbandingannya kurang lebih 1 : 12, artinya satu formasi diperebutkan oleh 12 orang. Sementara di Kota Surabaya pada tahun 2004 memperoleh jatah formasi sebanyak 281 posisi dan pelamar yang berminat adalah sebanyak 6.905 orang (www.tempointeraktif.com), jadi perbandingannya kurang lebih 1 : 25, artinya satu formasi diperebutkan oleh 25 orang. Kota lainnya, yaitu Kota Pontianak pada tahun 2003 ada 6.556 orang pelamar yang memperebutkan 126 formasi (www.pontianakpost.com), perbandingannya adalah kurang lebih 1 : 52, artinya satu formasi diperebutkan oleh 52 orang.

Melihat data-data tersebut terlihat betapa berat dan sulitnya untuk bisa menjadi seorang PNS. Banyak saingan peserta lain yang harus dikalahkan untuk bisa menjadi seorang PNS. Sehingga seringkali ditemukan - formasi diperjual-belikan - masyarakat rela membayar jutaan rupiah untuk bisa menjadi seorang PNS. Dilain pihak kondisi ini menyuburkan tumbuhnya KKN dalam proses rekrutmen PNS (LAN, 2007). Kenyataan ini menunjukkan kondisi yang berkebalikan dengan gambaran sebelumnya. Untuk apa masyarakat rela kehilangan uang puluhan bahkan ratusan juta rupiah kalau ujung-ujungnya tidak bisa sejahtera karena gaji yang diterima setelah menjadi PNS selalu kurang dan tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup layak? Apakah ada pendapatan lain yang diperoleh PNS diluar gaji pokok sehingga profesi sebagai PNS begitu menarik? Sehingga bisa diistilahkan “gaji kecil tapi pendapatan besar”. Ataupun karena PNS berhak memperoleh pensiun sehingga masa depannya lebih terjamin?

Melihat kenyataan tersebut sangat menarik untuk mengkaji fenomena yang terjadi, khususnya dilihat dari perspektif gaji atau pendapatan yang diterima oleh PNS. Berapa sebenarnya pendapatan resmi yang diterima oleh seorang PNS selama sebulan? Dalam tulisan ini yang menjadi fokus pembahasan adalah pendapatan (*take home pay*) PNS selama sebulan. Pendapatan disini adalah gaji pokok ditambah pendapatan lain-lain, bisa berupa tunjangan, honorarium atau tambahan pendapatan lainnya yang resmi. Lokasi kajian dilakukan di Provinsi Kalimantan Tengah, Kota Palangkaraya serta Kabupaten Kapuas.

Kebijakan Penggajian PNS

Masalah penggajian untuk Pegawai Negeri diatur dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dalam Pasal 7 disebutkan bahwa : (1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya; (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan; (3) Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Sementara itu, khusus untuk penggajian PNS diatur lebih lanjut dalam PP yang sudah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir dengan PP Nomor 10 Tahun 2008 tentang Penggajian PNS. Perubahan-perubahan yang dilakukan cenderung pada penyesuaian nilai nominal gaji supaya bisa mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pegawai.

Dalam PP Nomor 9 Tahun 2007 disebutkan bahwa pemberian gaji PNS didasarkan pada 2 (dua) aspek, yaitu golongan/ruang dan masa kerja. Golongan/ruang PNS dibagi dalam 4 (empat) kelompok, yaitu : Golongan I terdiri dari 4 (empat) ruang : a, b, c, d; Golongan II terdiri dari 4 (empat) ruang : a, b, c, d; Golongan III terdiri dari 4 (empat) ruang : a, b, c, d; dan Golongan IV terdiri dari 5 (lima) ruang : a, b, c, d, e. Sementara masa kerja pegawai dihitung dalam tahunan dan setiap dua tahun sekali diberikan kenaikan gaji berkala. PP ini kemudian ditindaklanjuti dalam bentuk Perpres Nomor 14 Tahun 2008 tentang Penyesuaian Gaji Pokok PNS menurut PP Nomor 66 Tahun 2005 kedalam Gaji Pokok PNS menurut PP Nomor 9 Tahun 2007. Dalam Perpres ini disebutkan bahwa gaji terendah PNS adalah sebesar Rp 760.500,- yang diberikan kepada PNS Golongan I/a dengan masa kerja 0 tahun, sementara gaji tertinggi PNS adalah sebesar Rp 2.405.400,- yang diberikan kepada PNS Golongan IV/e dengan masa kerja 32 tahun. Perbandingan antara gaji terendah dan tertinggi kurang lebih 1 : 3. Data selengkapnya dapat dicermati dalam Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1
Daftar Skala Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil

MKG	GOLONGAN I RUANG DAN GAJI POKOK				MKG	GOLONGAN II RUANG DAN GAJI POKOK				MKG	GOLONGAN III RUANG DAN GAJI POKOK				MKG	GOLONGAN IV RUANG DAN GAJI POKOK				
	a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d	e
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
0	910.000																			
1																				
2	931.400																			
3		982.200	1.023.700	1.067.000																
4	953.200																			
5		1.005.200	1.047.800	1.092.100																
6	975.600				0	1.151.700														
7		1.028.900	1.072.400	1.117.800	1	1.165.200														
8	998.600				2															
9		1.053.000	1.097.600	1.144.000	3	1.192.600	1.243.000	1.295.600	1.350.400											
10	1.022.000				4															
11		1.077.800	1.123.400	1.170.900	5	1.220.600	1.272.200	1.326.000	1.382.100	0	1.440.600	1.501.500	1.565.100	1.631.300	0	1.700.300	1.772.200	1.847.100	1.925.300	2.006.700
12	1.046.100				6					1					1					
13		1.103.100	1.149.800	1.198.400	7	1.249.300	1.302.100	1.357.200	1.414.600	2	1.474.500	1.536.800	1.601.800	1.669.600	2	1.740.200	1.813.800	1.890.500	1.970.500	2.053.900
14	1.070.600				8					3					3					
15		1.129.000	1.176.800	1.226.600	9	1.278.600	1.332.700	1.389.100	1.447.900	4	1.509.100	1.572.900	1.639.500	1.708.800	4	1.781.100	1.856.400	1.935.000	2.016.800	2.102.100
16	1.095.800				10					5					5					
17		1.155.600	1.204.500	1.255.400	11	1.308.700	1.364.000	1.421.700	1.481.900	6	1.544.600	1.609.900	1.678.000	1.749.000	6	1.823.000	1.900.100	1.980.400	2.064.200	2.151.500
18	1.121.600				12					7					7					
19		1.182.700	1.232.800	1.284.900	13	1.339.400	1.396.100	1.455.200	1.516.700	8	1.580.900	1.647.700	1.717.400	1.790.000	8	1.865.800	1.944.700	2.027.000	2.112.700	2.202.100
20	1.147.900				14					9					9					
21		1.210.500	1.261.700	1.315.100	15	1.370.900	1.428.900	1.489.300	1.552.300	10	1.618.000	1.686.500	1.757.800	1.832.100	10	1.909.600	1.990.400	2.074.600	2.162.400	2.253.800
22	1.174.900				16					11					11					
23		1.239.000	1.292.400	1.346.000	17	1.403.100	1.462.500	1.524.300	1.588.800	12	1.656.000	1.726.100	1.799.100	1.875.200	12	1.954.500	2.037.200	2.123.400	2.213.200	2.306.800
24	1.202.500				18					13					13					
25		1.268.100	1.321.700	1.377.600	19	1.436.100	1.496.900	1.560.200	1.626.200	14	1.695.000	1.766.700	1.841.400	1.919.300	14	2.000.500	2.085.100	2.173.300	2.265.200	2.361.000
26	1.230.800				20					15					15					
27		1.297.900	1.352.800	1.410.000	21	1.469.900	1.532.000	1.596.800	1.664.400	16	1.734.800	1.808.200	1.884.700	1.964.400	16	2.047.500	2.134.100	2.224.300	2.318.400	2.416.500
					22					17					17					
					23	1.504.400	1.568.000	1.634.400	1.703.500	18	1.775.600	1.850.700	1.928.900	2.010.500	18	2.095.600	2.184.200	2.276.600	2.372.900	2.473.300
					24					19					19					
					25	1.539.800	1.604.900	1.672.800	1.743.500	20	1.817.300	1.894.200	1.974.300	2.057.800	20	2.144.800	2.235.600	2.330.100	2.428.700	2.531.400
					26					21					21					
					27	1.575.900	1.642.600	1.712.100	1.784.500	22	1.860.000	1.938.700	2.020.700	2.106.100	22	2.195.200	2.288.100	2.384.900	2.485.800	2.590.900

				28					23					23					
				29	1.613.000	1.681.200	1.752.300	1.826.400	24	1.903.700	1.984.200	2.068.200	2.155.600	24	2.246.800	2.341.900	2.440.900	2.544.200	2.651.800
				30					25					25					
				31	1.650.900	1.720.700	1.793.500	1.869.400	26	1.948.400	2.030.800	2.116.800	2.206.300	26	2.299.600	2.396.900	2.498.300	2.604.000	2.714.100
				32					27					27					
				33	1.689.700	1.761.100	1.835.600	1.913.300	28	1.994.200	2.078.600	2.166.500	2.258.100	28	2.353.700	2.453.200	2.557.000	2.665.200	2.777.900
									29					29					
									30	2.041.100	2.041.100	2.127.400	2.311.200	30	2.409.000	2.510.900	2.617.100	2.727.800	2.843.200
									31					31					
									32	2.089.000	2.177.400	2.269.500	2.365.500	32	2.465.600	2.569.900	2.678.600	2.791.900	2.910.000
									33					33					

Sumber Data : Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2008

Selain memperoleh gaji pokok sebagaimana disebutkan diatas, PNS juga mendapat tambahan berupa tunjangan jabatan. Tunjangan jabatan diberikan kepada PNS yang menduduki suatu jabatan tertentu. Dalam hal ini, jabatan dalam PNS dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Masing-masing jabatan mempunyai tunjangan yang besarnya berbeda-beda. Untuk tunjangan jabatan struktural diatur dalam Perpres Nomor 3 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Struktural sebagaimana disajikan dalam Tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2
Daftar Tunjangan Jabatan Struktural PNS

No.	Eselon	Jumlah Tunjangan (Rp)
1.	Ia	4.500.000,-
2.	Ib	3.500.000,-
3.	IIa	2.500.000,-
4.	IIb	1.500.000,-
5.	IIIa	900.000,-
6.	IIIb	675.000,-
7.	IVa	360.000,-
8.	IVb	315.000,-
9.	Va	225.000,-

Sumber : Perpres No. 3 Tahun 2006

Sementara untuk besaran tunjangan jabatan fungsional diatur secara tersendiri oleh masing-masing Instansi Pembina Jabatan Fungsional. Misalnya, fungsional peneliti dengan instansi pembina LIPI, widyaiswara dengan instansi pembina LAN dan sebagainya. Berikut diberikan contoh besaran tunjangan untuk beberapa jabatan fungsional.

Tabel 3
Daftar Tunjangan Jabatan Fungsional

Daftar Tunjangan Jabatan Fungsional Dosen		Daftar Tunjangan Jabatan Fungsional Widyaiswara		Daftar Tunjangan Jabatan Fungsional Peneliti	
Jenjang	Jml Tunj	Jenjang	Jml Tunj	Jenjang	Jml Tunj
Guru Besar	990.000,-	Utama	1.230.000,-	Utama	1.230.000,-
Lektor Kepala	709.000,-	Madya	958.000,-	Madya	1.094.500,-
Lektor	552.200,-	Muda	660.000,-	Muda	660.000,-
Asisten Ahli	297.000,-	Pertama	278.000,-	Pertama	278.000,-

Sumber : Perpres No. 59/2006, Perpres No. 52/2006, Perpres No. 24/2006

Sementara itu, untuk PNS yang belum menduduki suatu jabatan - baik jabatan struktural maupun fungsional - sejak tahun 2006 diberikan tunjangan umum PNS sebagaimana diatur dalam PP Nomor 12 Tahun 2006. Tunjangan umum PNS diberikan sesuai golongan yang

dimiliki masing-masing. Secara lengkap besaran tunjangan umum PNS disajikan dalam Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4
Daftar Tunjangan Umum PNS

No.	Golongan	Jumlah Tunjangan (Rp)
1.	IV	190.000,-
2.	III	185.000,-
3.	II	180.000,-
4.	I	175.000,-

Sumber : Perpres No. 12 Tahun 2006

Dari data-data yang disajikan tersebut terlihat bahwa gaji yang diterima oleh seorang PNS sebenarnya sudah cukup memadai. Sebagai contoh untuk seorang pegawai dengan pangkat, golongan/ruang terendah, belum mempunyai pengalaman kerja, lajang dan tidak menduduki suatu jabatan tertentu, akan menerima gaji perbulan sebesar Rp 910.000,- ditambah Rp 175.000,- atau sebesar Rp 1.085.000,-. Apabila dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta tahun 2006, yang sebesar Rp 819.000,- maka gaji terendah PNS tersebut terhitung masih lebih tinggi. Bahkan masih lebih besar dibandingkan UMP DKI tahun 2007 yang sebesar Rp 900.560,- dan apabila dibandingkan dengan UMP DKI tahun 2008 yang sebesar Rp 972.604,- memang ada selisih sebesar Rp 112.396,-. Dari data-data ini terlihat jelas bahwa *take home pay* PNS sudah cukup lumayan apabila diperbandingkan dengan UMP DKI.

GAMBARAN EMPIRIS GAJI PNS DI DAERAH (KASUS KALIMANTAN TENGAH)

Bagaimana dengan gambaran di daerah? Apakah PNS Daerah dengan pangkat, golongan/ruang terendah, belum mempunyai pengalaman kerja, lajang dan tidak menduduki suatu jabatan tertentu akan menerima gaji sebesar Rp 935.500,- sebulan sebagaimana dijelaskan didepan? Ternyata tidak. Dalam PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagai pengganti dari PP Nomor 105 tahun 2000 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Kepmendagri Nomor 29 tahun 2002, telah diatur tentang penganggaran tambahan penghasilan bagi PNS Daerah dengan menggunakan lima (5) kriteria, yaitu :

- a. Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja;
- b. Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas;
- c. Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja;
- d. Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi; dan
- e. Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja.

Sementara itu, untuk besaran tambahan penghasilan disesuaikan dengan kondisi kemampuan keuangan daerah masing-masing. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 63 ayat (2) PP Nomor 58 Tahun 2005 sebagai berikut : *“Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan*

penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Dengan dasar peraturan itulah maka Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah, Kota Palangkaraya dan Kabupaten Kapuas bisa memberikan tambahan penghasilan kepada pegawainya. Masing-masing Pemerintah Daerah mengeluarkan peraturan daerah untuk menindaklanjuti peraturan tersebut. Provinsi Kalimantan Tengah memberikan tambahan penghasilan kepada pegawainya sejak tahun 2006, yaitu dengan dasar Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 429 Tahun 2006 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. Pada tahun 2008 dengan berbagai pertimbangan, besaran nominalnya ditambah dan karakteristiknya diperluas. Dasar hukumnya adalah Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 01 Tahun 2008 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dan Para Dokter Spesialis yang Bertugas pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Doris Sylvanus Palangkaraya. Besaran nominal tambahan penghasilan tersebut tersaji dalam Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Besaran Tambahan Penghasilan
di Provinsi Kalimantan Tengah

Pegawai	Besaran 2006	Besaran 2008
JS Es I b	2.000.000	3.400.000
JS Es II a	1.500.000	2.000.000
JS Es II b		1.750.000
JS Es III a	1.250.000	1.500.000
JS Es III b		1.300.000
JS Es IV a	750.000	1.000.000
JS Es IV b		800.000
JF Gol IV	450.000	1.500.000
JF Gol III	400.000	1.000.000
JF Gol II	350.000	750.000
PNS Gol IV	450.000	500.000
PNS Gol III	400.000	450.000
PNS Gol II	350.000	400.000
PNS Gol I	300.000	350.000

Sumber : Peraturan Gubernur Kalteng No. 01 Tahun 2008

Tidak berbeda dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah, Pemerintah Kota Palangkaraya juga memberikan tambahan penghasilan kepada pegawainya terhitung sejak tahun 2007, yaitu dengan dasar Surat Keputusan Walikota Palangkaraya Nomor 310 Tahun 2007 tentang Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan berdasarkan Prestasi Kerja

kepada PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya. Besaran tunjangan tambahan penghasilan adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Besaran Tambahan Penghasilan di Kota Palangkaraya

PNS	Besaran
JS Es II a	2.500.000
JS Es II b	1.500.000
JS Es III	900.000
JS Es IV	600.000
JS Es V	450.000
JF Gol IV	650.000
JF Gol III	500.000
JF Gol II	450.000
PNS Gol IV	500.000
PNS Gol III	400.000
PNS Gol II	350.000
PNS Gol I	300.000

Sumber : Keputusan Walikota Palangkaraya No. 310 Tahun 2007

Kabupaten Kapuas juga sudah memberikan tunjangan tambahan penghasilan kepada pegawainya, yaitu dengan dasar Peraturan Bupati Kapuas Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas. Meskipun peraturan ini baru dikeluarkan pada bulan Maret 2008 tetapi diberlakukan sejak 2 Januari 2008 (berlaku surut). Dampaknya pegawai menerima rapel sejak diberlakukan, yaitu bulan Januari sampai bulan Maret 2008. Secara terperinci besaran tambahan penghasilan disajikan dalam Tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7
Besaran Tambahan Penghasilan di Kabupaten Kapuas

PNS	Besaran
Bupati	5.000.000
Wakil Bupati	4.000.000
JS Es II a	1.750.000
JS Es II b	1.300.000
JS Es III	1.100.000
JS Es IV	700.000
JS Es V a	450.000
PNS Gol IV	425.000
PNS Gol III	400.000

PNS Gol II	300.000
PNS Gol I	250.000
Pimp Kegiatan Es III	1.200.000
Pimp Kegiatan Es IV	750.000
Pimp Kegiatan Non Es	425.000
Bendahara Umum	1.200.000
Kuasa Bendahara	1.000.000
Bendahara > 10 M	650.000
Bendahara 5 - 10 M	550.000
Bendahara < 5 M	450.000
Dokter Spesialis	5.000.000
Dokter Umum/Apoteker	1.000.000
Pengawas PJU	300.000
Koordinator Lapangan	400.000
Pengawas Sungai	300.000
Pengawas Taman	300.000
Sopir	300.000
Sopir Bupati	400.000
Honorer	200.000
Satpol PP	350.000

Sumber : Peraturan Bupati Kapuas No. 5 Tahun 2008

Sebulan setelah dikeluarkan, yaitu pada bulan April 2008 dilakukan beberapa perubahan yang cukup mendasar. Perubahan terhadap Peraturan Bupati Kapuas Nomor 5 Tahun 2008 ini dituangkan dalam Peraturan Bupati Kapuas Nomor 7 Tahun 2008 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Kapuas Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas. Perubahan ini mencakup : (1) perluasan kriteria pegawai yang menerima tunjangan tambahan penghasilan, yaitu pemberian tambahan penghasilan bukan hanya untuk PNS saja tetapi mencakup juga CPNS dan tenaga honorer daerah; (2) juga memasukkan dokter PTT dengan memberikan tunjangan sebesar Rp 1.000.000,-; (3) memasukkan tenaga Pemadam Kebakaran dengan memberikan tunjangan sebesar Rp 350.000,-; (4) memasukkan tenaga honorer daerah yang diangkat dengan Keputusan Bupati (tidak masuk *database*) dengan memberikan tunjangan sebesar Rp 150.000,-.

BERAPA PENDAPATAN (TAKE HOME PAY) PNS DI KALIMANTAN TENGAH?

Dari data-data sebagaimana disajikan diatas dapat diketahui bahwa pegawai di Provinsi Kalimantan Tengah dengan pangkat, golongan/ruang terendah, belum mempunyai pengalaman kerja, lajang dan tidak menduduki suatu jabatan tertentu akan menerima

tambahan penghasilan sebesar Rp 350.000,- sebulan. Artinya dia akan menerima *take home pay* sebesar Rp 1.085.000,- ditambah Rp 350.000,- yaitu sebesar Rp 1.435.000,- sebulan. Sementara untuk pegawai di Kota Palangkaraya dengan kualifikasi yang sama akan mendapat tambahan penghasilan sebesar Rp 300.000,- sebulan. Berarti pendapatan (*take home pay*) selama sebulan adalah sebesar Rp 1.385.000,- yaitu Rp 1.085.000,- ditambah Rp 300.000,-. Pegawai di Kabupaten Kapuas dengan kualifikasi yang sama menerima tambahan penghasilan sebesar Rp 250.000,- sebulan. Sehingga dalam satu bulan dia akan menerima pendapatan (*take home pay*) sebesar Rp 1.085.000,- ditambah Rp 250.000,- yaitu sebesar Rp 1.335.000,- sebulan.

Pada tahun 2008, tingkat UMP Kalimantan Tengah ditetapkan sebesar Rp 765.868,- (www.kalteng.go.id). Dari data tersebut terlihat bahwa pendapatan (*take home pay*) PNS dengan kualifikasi terendah di Provinsi Kalimantan Tengah jauh lebih besar daripada tingkat UMP-nya, yaitu ada selisih sebesar Rp 669.132,-. Sementara untuk pegawai di Kota Palangkaraya ada selisih sebesar Rp 619.132,- dan di Kabupaten Kapuas ada selisih sebesar Rp 569.132,-. Suatu jumlah yang cukup besar dan mungkin tidak terpikirkan oleh para pegawai itu sendiri. Dengan jumlah pendapatan sebesar itu - jauh diatas UMP - rasanya PNS di Kalimantan Tengah bisa lebih sejahtera.

Disamping itu melihat jam kerja PNS yang lebih longgar (lima hari kerja dari jam 08.00 - 16.00) memberikan banyak kesempatan bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan lain diluar jam kerjanya. Baik itu setelah jam kerja, yaitu setelah jam 16.00 atau pada hari libur, yaitu hari Sabtu dan Minggu. Kelonggaran atau peluang untuk berusaha ini tentu bisa lebih meningkatkan pendapatan pegawai dan otomatis meningkatkan kesejahteraan..

PENUTUP

Melihat uraian tersebut diatas maka pertanyaan diawal tulisan ini, yaitu “Mengapa setiap kali ada lowongan formasi PNS - baik di tingkat Pusat maupun daerah - selalu dibanjiri peminat?” dapat diberikan jawabannya. Jawabannya dilihat dari aspek gaji yang diterima adalah karena pendapatan (*take home pay*) yang diterima oleh PNS jauh lebih besar daripada pendapatan yang diterima oleh pegawai swasta. Kondisi ini terlihat dari perbandingan dengan tingkat UMP sebagai standar gaji pegawai swasta. Selain itu, kelonggaran waktu kerja PNS juga memberi peluang untuk berusaha dibidang lain diluar tugas wajibnya sehingga bisa memberi tambahan pendapatannya. Selain itu, jaminan pensiun dimasa tua juga memberikan ketenangan kerja yang menambah minat masyarakat untuk menjadi PNS. Dan dalam beberapa kasus, *prestise* atau kebanggaan menjadi PNS juga memberikan andil yang besar.

Uraian tersebut memberikan pemikiran bagi penulis “Apakah gaji PNS perlu dinaikkan?” Melihat data-data sebagaimana diuraikan diatas nampaknya bukan jumlah nominalnya yang menjadi permasalahan, tetapi bagaimana sistem penggajian mampu mengakomodasi kinerja pegawai. Karena rasanya akan sia-sia apabila PNS digaji besar tetapi tidak mampu meningkatkan kinerjanya. Maka akan lebih baik apabila sistem penggajian PNS diperbaiki dengan memperhatikan kontribusi atau prestasi kerja pegawai. Dengan kondisi ini maka

peagwai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya akan signifikan dengan peningkatan pendapatannya. Tentunya sistem ini harus didukung dengan instrument penilaian kinerja yang valid sehingga mampu mengukur kinerja nyata pegawai yang selanjutnya bisa dinominalkan dalam bentuk rupiah.



Daftar Bacaan

1. Badan Kepegawaian Negara : *Penyusunan Struktur Gaji Pegawai Negeri Sipil, Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN*, Jakarta, 2006.
2. Dessler, Gary : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenhallindo, Jakarta, 1997.
3. Mackay, Paul : *Which Remuneration And Rewards System Will Work Best For Us, Performance Based Or Skill Based?*, Management Development Centre, USA, 1997.
4. Peraturan Bupati Kapuas Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas.
5. Peraturan Bupati Kapuas Nomor 7 Tahun 2008 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Kapuas Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2007 tentang *Penggajian PNS*.
8. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2006 tentang *Tunjangan Umum PNS*.
9. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2006 tentang *Tunjangan Jabatan Fungsional Peneliti*.
10. Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang *Tunjangan Jabatan Struktural*.
11. Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2008 tentang *Penyesuaian Gaji Pokok PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2005 kedalam Gaji Pokok PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2008*.
12. Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2006 tentang *Tunjangan Jabatan Fungsional Widyaiswara*.
13. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2006 tentang *Tunjangan Jabatan Fungsional Dosen*.
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagai pengganti dari Peraturan Pemerintah Nomor 105 tahun 2000 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
15. Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.
16. Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 429 Tahun 2006 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.

17. Surat Keputusan Walikota Palangkaraya Nomor 310 Tahun 2007 tentang Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan berdasarkan Prestasi Kerja kepada PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Palangkaraya.
18. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*.
19. Wikipedia (*free encyclopedia web*).