

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) telah menjadi perbincangan yang menarik perhatian publik dalam aspek penggajiannya. Pegawai diberi kompensasi atau pembayaran sebagai imbalan atas tindakan, aktivitas, dan layanan yang mereka lakukan. Biasanya, kompensasi ini disebut sebagai gaji. Gaji adalah kompensasi dasar berupa honorarium sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan¹. Salah satu sistem penggajian yang diterapkan bagi ASN saat ini adalah sistem gaji gabungan, yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan. Gaji gabungan ini terdapat tunjangan umum, tunjangan jabatan, tunjangan makan, tunjangan anak, dan tunjangan suami/istri.² Selain itu, pegawai juga dapat menerima tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap adalah pembayaran rutin yang diberikan kepada pegawai dan keluarganya, seperti tunjangan istri dan anak, tunjangan perumahan, dan sebagainya. Sementara itu, tunjangan tidak tetap adalah pembayaran langsung yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, seperti tunjangan makan. Penerapan sistem gaji gabungan ini terdapat beberapa masalah seperti ketidakjelasan dalam penghitungan gaji dan tunjangan, serta

¹ Sri Hartini, 2014, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm.124

² Miftah Thoha, 2014, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, Jakarta, Prenamedia Group, hlm.66-67

perbedaan besaran gaji antar daerah yang dapat menyebabkan ketidakpuasan ASN.

Pemerintah Indonesia sedang mempersiapkan sistem gaji tunggal atau *single salary* yang akan diterapkan pada tahun 2024. Rencana gaji tunggal atau *single salary* sudah menjadi isu lama pada Mei 2013 dan masuk dalam pembahasan Rancangan Undang-Undang ASN. Pada tahun 2019, Menteri Keuangan Sri Mulyani mengungkapkan bahwa studi mengenai sistem gaji tunggal dilaksanakan sebagai bagian dari usaha reformasi birokrasi dengan tujuan mencegah tindakan korupsi. Merujuk pada pernyataan Suharso Monarfa Kepala Bappenas/Menteri perancangan Pembangunan Nasional bahwa rencana pembangunan tahunan 2024 terdapat tujuh kegiatan prioritas pemerintah, salah satunya *single salary* bagi ASN.³ Berdasarkan Badan Kepegawaian Negara (BKN), sistem gaji ASN menganut pola *single salary*, yaitu hanya akan menerima satu jenis penghasilan yang merupakan gabungan berbagai komponen penghasilan. Sistem gaji tunggal yang akan diterapkan terdiri dari komponen gaji utama yang berkaitan dengan jenis jabatan dan tunjangan yang ditentukan berdasarkan pencapaian kinerja individu. Tunjangan kinerja akan disesuaikan sesuai dengan hasil kinerja masing-masing, yang akan mempengaruhi penghasilan secara positif atau negatif. Untuk menentukan besaran gaji, tingkat atau grading dalam sistem ini akan digunakan, berdasarkan

³ Novita Intan, bilal ramadhan, 2023, *Berbagai Gaji dan Tunjangan ASN Bakal Dipapas Jadi Gaji Tunggal*, <https://news.republika.co.id/berita/s0tv1h330/berbagai-gaji-dan-tunjangan-asn-bakal-dipapas-jadi-gaji-tunggal>. (diakses pada 18 Oktober 2023, 07:16)

beragam jenis jabatan yang ada.⁴ Alasan pemerintah menerapkan skema skala tunggal karena perbedaan gaji pokok antara golongan terendah hingga tertinggi tidak terlalu signifikan. Pada tahun 2023, perbedaan tersebut hanya sekitar Rp 2-5 juta, sehingga Pegawai tidak merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar bisa naik ke golongan yang lebih tinggi.⁵ Skema baru ini diterapkan pada dua lembaga pemerintah, yaitu Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK). Masa uji coba tersebut, dinyatakan tidak terdapat masalah. Aparat dua lembaga pemerintah tersebut tetap bekerja profesional sesuai tugas dan fungsi untuk berupaya meningkatkan kinerja dan menjaga integritasnya.⁶

Undang-Undang tentang ASN menyatakan adanya pola baru dalam sistem penggajian ASN. UU-ASN Pasal 79 ayat (2) mengatur sistem pengelolaan penggajian yang dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan. Pasal 80 ayat (3) menyatakan tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kerja. Pasal 80 ayat (4) menyatakan tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing.

Sistem Merit/meritokrasi merupakan salah satu sistem dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadikan kualifikasi, kompetensi dan

⁴ Anugrah Dwian, 2023, *Arti Single Salary, Sistem Gaji Baru Bagi ASN Pada 2024*, <https://umsu.ac.id/artikel/arti-single-salary-sistem-gaji-baru-bagi-asn-pada-2024/>, (diakses pada 18 Oktober 2023, 10:14)

⁵ Alicia Diahayuningtyas, 2023, *Mengenal "single salary" Sistem Gaji Baru bagi ASN pada 2024*, <https://www.kompas.com/tren/read/2023/09/13/193000865/mengenal-single-salary-sistem-gaji-baru-bagi-asn-pada-2024->, (diakses pada 18 Oktober 2023, 07:30)

⁶ Jusuf Irianto, 2023, *Sistem Gaji Tunggal Bagi Aparatur Sipil Negara*, <https://harian.disway.id/read/732487/sistem-gaji-tunggal-bagi-aparatur-sipil-negara/15>, (diakses pada 18 Oktober 2023, 07:52)

kinerja sebagai pertimbangan utama dalam proses perencanaan, perekrutan, penggajian, pengembangan, promosi, retensi, disiplin dan pensiun pegawai. Pemberlakuan merit sistem dalam birokrasi Indonesia bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya; pemberian kompensasi yang adil dan layak; mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat; dan melindungi karier ASN dari politisasi serta kebijakan yang tidak sesuai dengan prinsip merit, penting untuk menghindari adanya perbedaan ras, etnis, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status perkawinan, usia, atau kebutuhan khusus.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap “Model Penggajian Yang Adil Bagi Aparatur Sipil Negara.”

B. Rumusan Masalah

Bagaimana model penggajian yang adil bagi ASN?

C. Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Obyektif yaitu untuk mengetahui dan mengkaji Model Penggajian Yang Adil Bagi Aparatur Sipil Negara
2. Tujuan Subyektif yaitu untuk mengetahui dan menemukan model penggajian yang tepat bagi Aparatur Sipil Negara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara akademis dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta memberikan gambaran yang jelas mengenai Model Penggajian Yang Adil Bagi Aparatur Sipil Negara.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat, serta sebagai bahan pertimbangan sumbang saran kepada Pemerintah Daerah mengenai Model Penggajian Yang Adil Bagi Aparatur Sipil Negara.