

Reformasi Penggajian ASN: Agenda Menuju Meritokrasi

Wahyudi Kumorotomo, PhD

Magister Administrasi Publik
Universitas Gadjah Mada
2015

www.kumoro.staff.ugm.ac.id

Agenda Pembahasan

2

1. Masalah kinerja ASN di Indonesia
2. Konsep reformasi penggajian:
pay-for-performance
3. Reformasi penggajian dalam UU No.5/2014
4. *Single salary*, implementasi kebijakan meritokrasi
5. Agenda reformasi sistem Pensiun
6. TKD: antara konsep dan praktik.

Masalah Umum Kinerja ASN

1. Keengganan membuat inisiatif dan mengambil risiko → Kurang fokus pd perbaikan kualitas layanan umum
2. Kriminalisasi birokrasi → ketakutan melakukan inovasi
3. Budaya menunggu petunjuk
4. Aturan perundangan yang kaku dan kompleks
5. Payung hukum yang tidak/belum jelas
6. Pemanfaatan TIK yang rendah.

Meritokrasi

4

- Bgm menjamin ASN netral dari intervensi politik?
- Bgm pimpinan politik (Mis: Kepala Daerah) bisa menjamin aparat birokrasi menjalankan tugas bila mereka independen secara politik?

→ Jawabannya adalah menegakkan Meritokrasi; Membuat supaya sistem imbalan (*reward*) terkait langsung dengan kinerja individual.

Apakah Remunerasi memperbaiki kinerja ASN?

Manajemen dan Organisasi

Distribusi Layanan Publik yg Berkualitas

Profesionalisasi Layanan Publik

E-Government

Deregulasi Perijinan dan Debirokratisasi

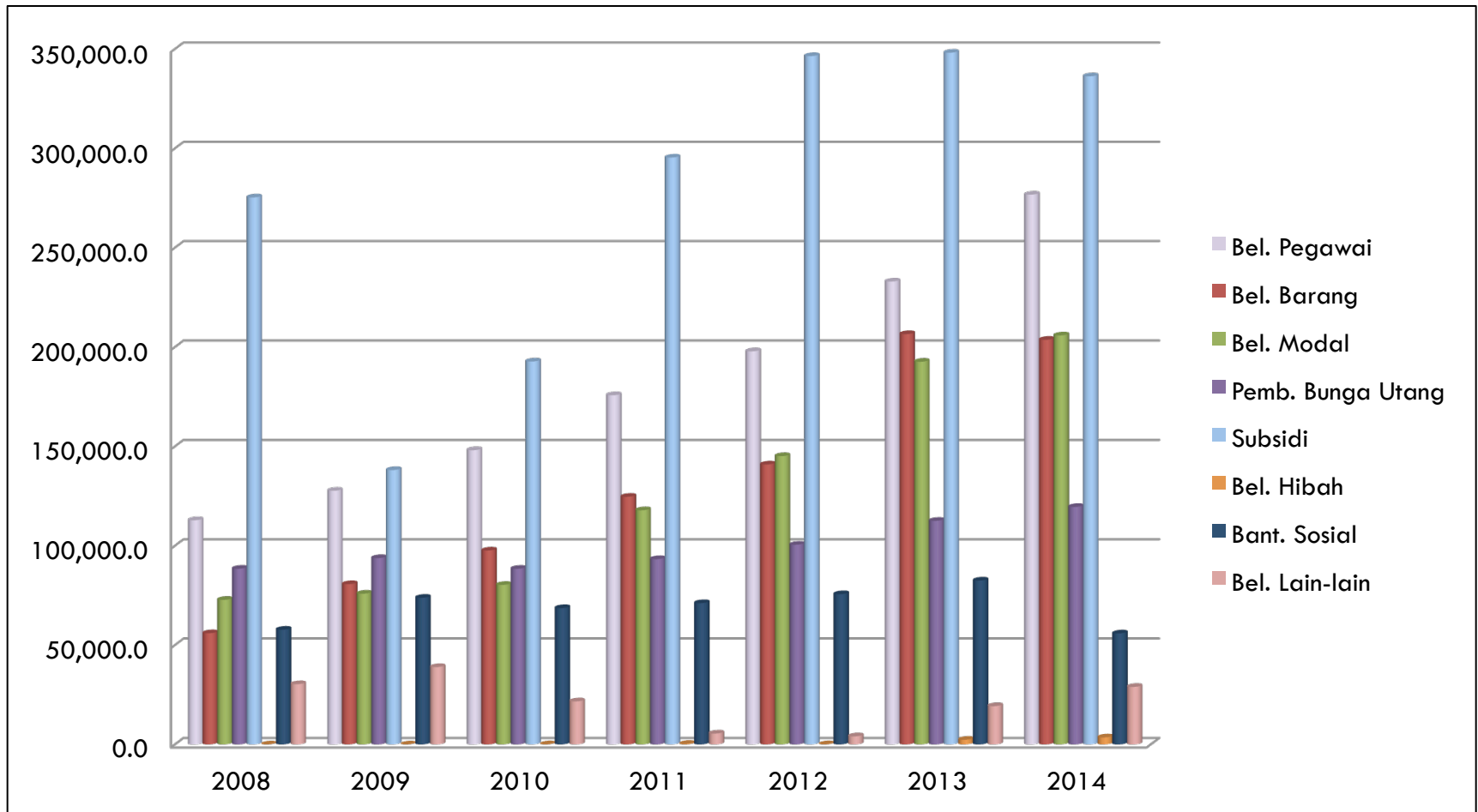
Sistem Pelaporan Aset dan Kekayaan Negara

Sistem Remunerasi

Efisiensi Lembaga Pemerintah

Pola Belanja Pemerintah

6



Pay As Entitlement vs. Pay For Performance

7

Milkovich dan Newman (1999:296):

The major thing all these names have in common is a shift in thinking about compensation. We used to think of pay as primarily an **entitlement** -- if you went to work and did well enough to avoid being fired, you were entitled to the same size check as everyone else.

Pay-for-performance plans signal a movement away from entitlement -- sometimes a very slow movement -- towards pay that varies with some measure of individual or organizational performance.

Penggajian dlm UU No.5/2014 ttg ASN

8

- Ps. 79 (ayat 1 s.d. 5): Gaji PNS dan pembebanan kepada anggaran pemerintah
- Ps. 80 (ayat 1 s.d. 6): Tunjangan & fasilitas. Tunjangan: 1) Kinerja, 2) Kemahalan.
- Ketentuan lebih lanjut tentang pemberian gaji, tunjangan dan fasilitas akan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

→ Apakah PP ttg gaji, tunjangan dan fasilitas sudah dipersiapkan untuk **meningkatkan kinerja?**

Dasar Hukum Penggajian

Pasal 7 UU No. 8 Tahun 1974 yo 7 UU No.43 Tahun 1999 :

Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh **gaji** yang **layak** sesuai dengan **pekerjaan dan tanggungjawabnya**

Pasal 17 UU No. 43 Tahun 1999 :

ayat (1): Pegawai Negeri Sipil **diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu.**

Penjelasan:

1. Pangkat adalah **kedudukan** yang **menunjukkan tingkat** seseorang PNS dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai **dasar penggajian.**
2. Jabatan adalah **kedudukan** yang **menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak** seseorang PNS dalam rangka susunan suatu satuan organisasi.

Dapat disimpulkan:

1. Untuk **satu Jenjang Jabatan** (satu jenjang tugas, tanggung jawab dan wewenang) ditetapkan **satu jenjang pangkat;**
2. Untuk **satu jenjang pangkat** ditetapkan **satu jenjang gaji;**

Penjenjangan Gaji Yang Terlalu Panjang

10

1. PP No. 7 Tahun 1977 tentang Gaji PNS:
 - ▣ Gaji Pokok
 - ▣ Tunjangan (keluarga, jabatan, pangan, dan tunjangan lain-lain)
2. Gaji belum sepenuhnya didasarkan pada beban tugas dan tanggung jawab:
 - ▣ Satu jenjang jabatan unguj 2 atau 3 jenjang pangkat/jenjang gaji
 - ▣ Belum semua jabatan dievaluasi untuk menentukan kelas jabatan (pangkat)

Pangkat	Golongan	Ruang	Grade (GR)	Jabatan Fungsional		Jabatan Struktural			
				Ahli	Terampil	Eselon			
Pembina Utama	IV	e	GR-17	Utama		I.a	I.b	II.a	
Pembina Utama Madya		d	GE-16						
Pembina Utama Muda		c	GR-15	Madya		III.a	III.b	II.b	
Pembina Tingkat I		b	GR-14						
Pembina		a	GR-13						
Penata Tingkat I	III	d	GR-12	Muda	Penyelia	IV.a	IV.b		
Penata		c	GR-11						
Penata Muda Tingkat I		b	GR-10	Pertama		V.a			
Penata Muda		a	GR-9						
Pengatur Tingkat I	II	d	GR-8		Pelaksana				
Pengatur		c	GR-7						
Pengatur Muda Tingkat I		b	GR-6		Pel. Pemula				
Pengatur Muda		a	GR-5						
Juru Tingkat I	I	d	GR-4						
Juru Juru		c	GR-3						
Juru Muda Tingkat I		b	GR-2						
Juru Muda		a	GR-1						

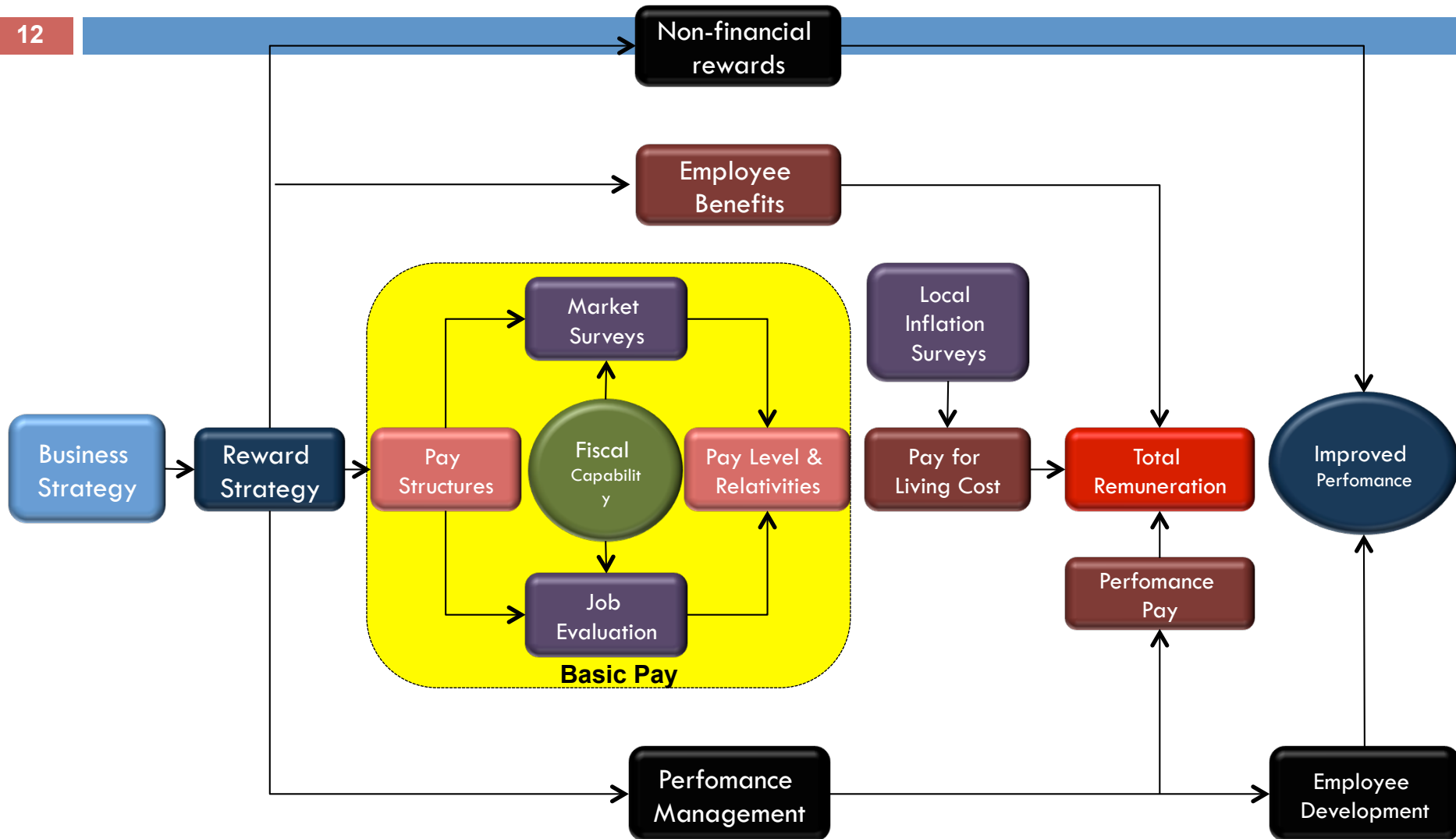
Masalah Kelayakan dan Keadilan

11

1. Gaji belum memenuhi kebutuhan hidup layak;
2. Gaji tidak mendukung Sistem pensiun untuk menjamin kesejahteraan pensiunan.
3. Gaji tidak memenuhi prinsip *equity*:
 - gaji hanya didasarkan pada pangkat dan masa kerja.
4. Struktur gaji kurang mendorong motivasi kerja:
 - Perbandingan gaji terendah dan tertinggi 1:3.3 sehingga kenaikan pangkat hanya diikuti dengan kenaikan gaji yang tidak berarti;
5. Penamaan gaji yang berbeda beda:
 - Tunjangan, honorarium, gaji pokok dll
6. Masalah pemberian tunjangan:
 - a. Tunjangan jabatan struktural, jabatan fungsional, jabatan umum menimbulkan kempetisi yang tidak sehat;
 - b. Tunjangan istri, tunjangan anak, dll
 - c. Honorium:
7. Adanya disparitas gaji para Menteri, DPR, Gubernur BI dan pemimpin lembaga lain. (Mis: Presiden: Rp 85 jt, Gubernur BI: Rp 1 63 jt. Komnas HAM: Rp 10 jt, KPU: Rp 20 jt, KPK: Rp 63 jt; Apa pertimbangannya?).

Total Rewards Process

12



Alternatif Single (Simplified) Salary

13

- Gaji Tahunan menggunakan skala tunggal (*single salary*) dengan **indeks** gaji tahunan

INDEKS GAJI TAHUNAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

JABATAN PIMPINAN (JP)		INDEKS GAJI TAHUNAN									
JP	Tingkat										
JP	I	134.6064									
JP	II	121.1256									
JP	III	111.4200									
JP	IV	104.8140									
JP	V	98.2080									
JP	VI	91.3284									
JABATAN SENIOR (JS)											
JS	Tingkat										
JS	Tingkat Tertinggi	98.2080									
JS	Tingkat Terendah	80.5848									
JABATAN UMUM (JU)		STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4	STEP 5	STEP 6	STEP 7	STEP 8	STEP 9	STEP 10
JU	Kelas										
JU	15	67.1532	69.3924	71.6304	73.8696	76.1076	78.3456	80.5848	82.8228	85.0620	87.3000
JU	14	57.0900	58.9920	60.8952	62.7984	64.7004	66.6036	68.5068	70.4088	72.3120	74.2152
JU	13	48.3120	49.9212	51.5316	53.1420	54.7524	56.3628	57.9732	59.5836	61.1940	62.8044
JU	12	40.6272	41.9820	43.3356	44.6892	46.0440	47.3976	48.7524	50.1060	51.4608	52.8144
JU	11	33.8952	35.0256	36.1548	37.2852	38.4144	39.5436	40.6740	41.8032	42.9336	44.0628
JU	10	30.8520	31.8804	32.9088	33.9372	34.9656	35.9952	37.0236	38.0520	39.0804	40.1088
JU	9	28.0152	28.9488	29.8824	30.8160	31.7496	32.6832	33.6168	34.5504	35.4840	36.4176
JU	8	25.3644	26.2104	27.0552	27.9012	28.7460	29.5908	30.4368	31.2816	32.1264	32.9724
JU	7	22.9032	23.6676	24.4308	25.1940	25.9584	26.7216	27.4860	28.2492	29.0124	29.7768
JU	6	20.6100	21.2976	21.9840	22.6704	23.3580	24.0444	24.7308	25.4184	26.1048	26.7924
JU	5	18.4896	19.1052	19.7220	20.3376	20.9544	21.5700	22.1856	22.8024	23.4180	24.0348
JU	4	16.5264	17.0772	17.6280	18.1788	18.7284	19.2792	19.8300	20.3808	20.9316	21.4824
JU	3	14.7216	15.2124	15.7020	16.1928	16.6836	17.1744	17.6652	18.1560	18.6468	19.1376
JU	2	13.4928	13.9380	14.3844	14.8308	15.2772	15.7236	16.1700	16.6164	17.0616	17.5080
JU	1	12.0000	12.3996	12.7980	13.1976	13.5960	13.9956	14.3940	14.7936	15.1920	15.5916

Gaji Tahunan (?)

14

1. Gaji tahunan ditetapkan untuk setiap daerah berdasarkan indeks kemahalan daerah provinsi/kabupaten/kota sehingga
 - Terdapat **paling kurang 34** tabel Tabel gaji tahunan.
2. Kenaikan berkala (step gaji) diberikan sebagai penghargaan kinerja pegawai.

Tunjangan

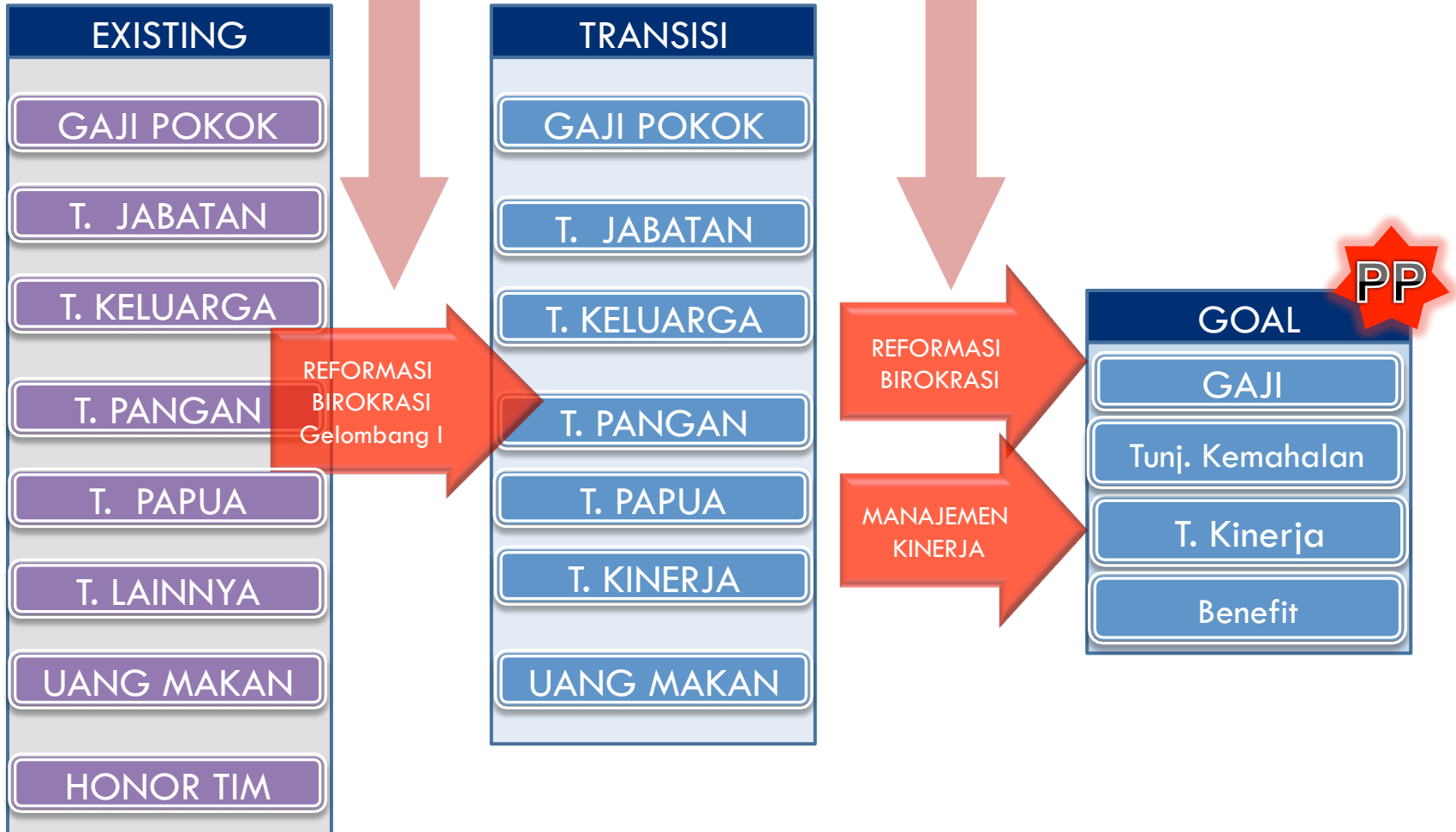
1. Tunjangan:
 - a. Tunjangan merupakan biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas.
 - b. tidak didasarkan pada tingkat kesulitan dan tanggungjawab pekerjaan dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan.
2. Jenis Tunjangan:
 - a. Pakaian Dinas:
 - b. Rumah Dinas dan Fasilitasnya:
 - c. Tunjangan Bahaya: berupa pemberontakan, terorisme, atau keadaan perang yang mengancam jasmani atau kesehatan maupun kesejahteraan PNS.
 - d. Tunjangan Tempat Kerja Terpencil: merupakan tempat kerja yang sangat jauh dari masyarakat luas dan tidak layak huni atau tempat kerja yang memerlukan pengeluaran, mengalami kesulitan, dan ketidaknyamanan PNS melebihi yang umumnya dihadapi PNS di daerah yang bersangkutan.

Skenario Menuju Single Salary

16

Pada periode ini manajemen kinerja belum terbangun, sehingga belum memungkinkan diterapkan sistem rewards atas capaian kinerja

Sistem Manajemen Kinerja sudah harus settle dan Sistem Pensiun sudah dibenahi



Transisi ke *Single Salary*

17

1. Masa transisi:

- Selisih penghasilan berdasarkan PP No. 7 Tahun 1977 dan RPP Gaji dan Tunjangan PNS:

1. Alternatif I:

- a. Apabila **gaji baru lebih kecil** dari penghasilan lama, maka **penghasilan lama tetap diberikan**.
- b. Gaji baru akan tetap naik sesuai kenaikan inflasi sehingga pada tahun tertentu akan sama dengan penghasilan lama.

2. Alternatif II:

- Semua PNS menerima gaji yang sama berdasarkan PP gaji yang baru (**Asas Keadilan**).

2. Dampak pemberlakuan PP Gaji dan Tunjangan yang baru:

- a. **Iuran pensiun** (iuran kesehatan dan tabungan hari tua) pegawai maupun pemerintah akan **meningkat** secara **signifikan**.
- b. Perhitungan iuran pensiun (jaminan kesehatan, jaminan pensiun, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian) berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan UU No. 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai Negeri dan Janda/Dudanya, **tetap didasarkan pada PP No. 7 Tahun 1977 beserta perubahannya** sehingga tidak akan memberatkan pegawai maupun pemerintah.

Agenda Reformasi Sistem Pensiun

18

- 1. Pasal 1 UU No. 11 Tahun 1969** tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai
“Pensiun pegawai dan pensiun janda/duda diberikan sebagai **jaminan hari tua** dan sebagai **penghargaan** atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas Pemerintah.”
- 2. Pasal 11 UU No. 11 Tahun 1969** tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai
“Besarnya pensiun pegawai sebulan adalah **2 ½ % (dua setengah perseratus)** dari dasar pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja.”
- 3. Penjelasan Umum Butir 6 UU No. 11 Tahun 1969** tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai
“Bahwa untuk memperoleh hak atas **jaminan hari tua**, pegawai yang bersangkutan antara lain harus **memenuhi syarat diberhentikan dengan hormat** sebagai pegawai negeri.”

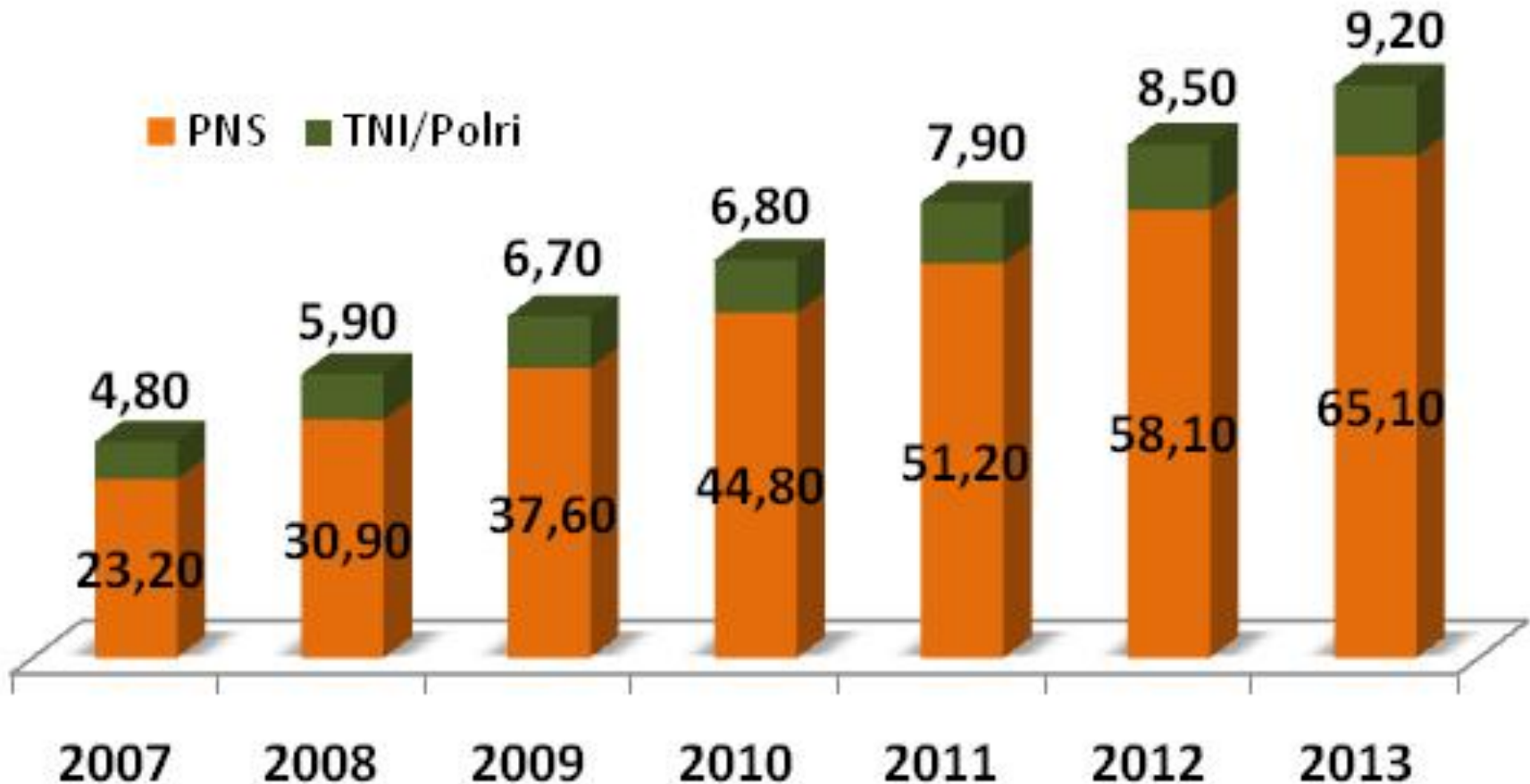
Masalah Pensiun

19

1. Manfaat pensiun (maksimum 75% Gaji Pokok) **sangat kecil** dibandingkan dengan penghasilan pegawai pada saat bekerja.
2. Sistem pensiun **pay as you go** saat ini membebani APBN:
3. Belanja pensiun:
 - Tahun 2012 sebesar Rp. 66,5 Triliun
 - Tahun 2013 sebesar Rp. 74,3 Triliun (Data Presentasi Kemkeu di LAN Des 2012)
4. Belanja pensiun akan terus meningkat karena peningkatan pensiunan PNS.
5. Sistem Pensiun **pay as you go** sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan saat ini.

Beban Pensiun 2007-2013

20



*) dalam triliun rupiah

***) Tahun 2012 dan 2013 merupakan alokasi belanja pensiun di APBN

****) hingga tahun 2012 jumlah PNS adalah 4.467.982 orang (sumber paparan BKN tentang statistik PNS 2012)

Profil Program Pensiun Saat ini

21

Peserta aktif	4.467.982 orang
Penerima Manfaat	2.525.261 orang
Besar iuran per bulan	4,75% X Gaji Pokok
Pola pembiayaan	Pay As You Go
Skema program	Manfaat Pasti
Manfaat yang diperoleh	40% - 75% dari gaji pokok
Tingkat akrual	2,5% per tahun masa kerja
Masa kerja yang diakui	Minimal 10 tahun maksimal 30 tahun
Batas Usia Pensiun	56 tahun

Menuju Sistem *Fully Funded*

22

Perubahan Sistem Pensiun dari Sistem *Pay as You Go* ke Sistem Pensiun *Fully Funded (Dana Pensiun)*.

Uraian	Jaminan Sosial (Jamsos)	Pensiun Dasar (Pendas)	Tabungan Pensiun (TapeN)
1. Prinsip	asuransi. Portabel	1. asuransi. 2. tidak portabel.	1. tabungan pensiun. 2. portabel.
2. Tujuan	pemerintah menjamin seluruh rakyat dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya.	1. pemerintah mengharapkan PNS tetap bekerja dengan baik.	1. <u>pemerintah merangsang PNS menabung sebagian penghasilannya</u> untuk: <ul style="list-style-type: none"> • modal usaha pada saat pensiun; • pembiayaan perumahan PNS; dan • biaya pendidikan putra putri PNS.
3. Iuran Pensiun	1. Iuran: Alternatif 1 (Referensi PNS Amerika): <ol style="list-style-type: none"> a. Iuran pegawai 6,2% Gaji Pokok. b. Iuran pemerintah 6,2% Gaji Pokok. Alternatif 2: Iuran pegawai 2% Gaji Pokok. Iuran pemerintah 2% Gaji Pokok. <ol style="list-style-type: none"> 1. Iuran pegawai sama dengan Iuran pemerintah 2. <u>Iuran pegawai adalah pajak penghasilan pegawai, sehingga tidak ada pengembalian Iuran.</u> 3. Jika pegawai berhenti sebelum BUP, pegawai menerima manfaat Jamsos ini pada saat usia BUP. 	1. Iuran: Alternatif 1 (Referensi PNS Amerika): <ol style="list-style-type: none"> a. Iuran pegawai 0,8% Gaji Pokok. b. Iuran pemerintah 11,5% Gaji Pokok. Alternatif 2: a. Iuran pegawai 1% Gaji Pokok. → 3% b. Iuran pemerintah 6% Gaji Pokok. <ol style="list-style-type: none"> 1. Iuran pemerintah jauh lebih besar dari Iuran pegawai untuk mempertahankan pegawai tetap bekerja dengan baik. 2. Jika pegawai berhenti bekerja tidak dengan hormat, pegawai hanya dapat menarik Iuran pegawai beserta hasil pengembangan Iuran pegawai. 	1. Iuran (Referensi PNS Amerika): <ol style="list-style-type: none"> a. Iuran pegawai 0% s.d 10% Gaji Pokok. b. Iuran pemerintah <u>1% s.d 5% Gaji Pokok.</u> 2. Jika pegawai berhenti sebelum BUP, pegawai <u>berhak menarik tapeN ini serta pengembangannya.</u> 3. Pegawai menentukan persentase gajinya untuk ditabung. 4. Tabel Perbandingan Iuran Pegawai dengan Iuran Pemerintah.

Perubahan Sistem Iuran

23

Tabel Perbandingan Iuran Pegawai dengan Iuran Pemerintah Tabungan Pensiun

Iuran Pegawai	Iuran Pemerintah		Total Iuran:
0%	1%	0%	1%
1%	1%	1%	3%
2%	1%	2%	5%
3%	1%	3%	7%
4%	1%	3.5%	8.5%
5%	1%	4%	10% atau lebih

Nilai Manfaat Pensiun

24

<p>• Manfaat Pensiun</p>	<ol style="list-style-type: none"> Perhitungan Nilai Manfaat Pensiun Penuh: <ul style="list-style-type: none"> Defined Benefit ($X\% \times \text{Masa Kerja} \times \text{Gaji Pokok}$) ($X = X$ rata-rata un-defined benefit); atau Manfaat (X) dapat ditentukan kembali kemudian setelah adanya akumulasi dana ($X\% \times \text{Masa Kerja} \times \text{Gaji Terakhir}$). <u>Manfaat Pensiun Penuh diberikan jika pegawai tidak mempunyai upah/gaji setelah usia BUP.</u> <u>Jika pegawai masih mempunyai upah/gaji, maka Manfaat Pensiun Penuh akan dikurangi.</u> Perhitungan Nilai Manfaat Pensiun didasarkan pada masa pensiun paling lama 32 tahun dengan usia 90 tahun dan Angka Harapan Hidup Indonesia 70.76 tahun (World Factbook 2011) pada jumlah asumsi 80%. Sisa Dana Jamsos digunakan untuk subsidi masyarakat yang tidak punya penghasilan (bekerja), sehingga pemerintah tidak perlu memberikan iuran jamsos bagi masyarakat yang tidak bekerja. Manfaat cacad..... Manfaat ahli waris.....; dan Manfaat lump-sum jika meninggal. 	<ol style="list-style-type: none"> Perhitungan Nilai Manfaat Pensiun Penuh: <ul style="list-style-type: none"> Defined Benefit ($Y\% \times \text{Masa Kerja} \times \text{Gaji Pokok}$) ($Y = Y$ rata-rata un-defined benefit); atau Manfaat (Y) dapat ditentukan kembali kemudian setelah adanya akumulasi dana ($Y\% \times \text{Masa Kerja} \times \text{Gaji Terakhir}$). Masa pensiun paling lama 32 tahun dengan usia 90 tahun dengan Angka Harapan Hidup 70.76 tahun (World Factbook 2011) pada jumlah asumsi 80%. Sisa Dana Pendas digunakan meningkatkan Indeks perhitungan Nilai Manfaat Pensiun (X) Manfaat cacad..... Manfaat ahli waris.....; dan Manfaat lump-sum jika meninggal. 	<ol style="list-style-type: none"> Nilai Manfaat Tapen dihitung berdasarkan bunga investasi/akumulasi dana pada Akun Tabungan Pegawai. <u>Nilai Manfaat Tapen tidak dapat ditentukan, pegawai dapat turut menentukan dimana akun tabungan pegawai tersebut diinvestasikan.</u> Manfaat Tapen digunakan untuk pembiayaan: <ol style="list-style-type: none"> perumahan PNS; pendidikan putra/putri PNS; modal usaha pada saat pensiun. Pada saat pensiun, pegawai menerima Akun tabungannya sekaligus (lump-sum) atau setiap bulan.
--------------------------	--	---	--

Transisi ke Sistem *Fully Funded*

25

PERALIHAN:

- Pegawai Negeri yang belum pensiun.
- 2 sumber manfaat pensiun.
- UU 11 Tahun 1969 dan Peraturan turunannya.
- Cut-off untuk UU 11 Tahun 1969 dan Peraturan turunannya.

Tunjangan Kinerja Daerah (TKD)

26

- Dimulai di Provinsi Gorontalo pada th 2005, TKD direplikasi oleh berbagai daerah dalam berbagai format.
- Pola umum: Penghapusan berbagai honorarium; dana yg terkumpul digunakan untuk menambah tunjangan berdasarkan kriteria tertentu (jabatan struktural, disiplin, risiko jabatan, kinerja).
- Pemberian TKD menambah semangat kerja dan meningkatkan minat menjadi PNS. Tetapi belum terbukti meningkatkan kinerja.

TKD di Prov Gorontalo (Pergub No.45/2005)

27

No	Jabatan	Tunjangan (Rp)
1	Gubernur	12.500.000
2	Wakil Gubernur	10.000.000
3	Sekretaris Daerah (Eselon I)	9.000.000
4	Eselon IIA	6.500.000
5	Eselon IIB	4.500.000
6	Eselon III	2.500.000
7	Eselon IV	1.500.000
8	Fungsional Umum	1.000.000
9	Tenaga Kontrak	750.000

Gorontalo:

Dari Kriteria Disiplin ke Kinerja

28

Tahun	Disiplin	Pencapaian Kinerja
2004	100%	0%
2005	60%	40%
2006	30%	70%
2007 dst	10%	90%

Tambahan kategori **disiplin**: terlambat datang (TD), pulang cepat (PC), tidak hadir tanpa ijin dan surat sakit (TH-1), tidak hadir karena sakit atau ijin lebih dari 4 kali (TH-2), tidak hadir karena Diklat Teknis dan Struktural (TH-3), meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa ijin (MTJKTI), tidak mengikuti kegiatan kenegaraan/rapat/senam (TMKK).

TKD di DKI Jakarta

(Versi awal: Pergub No 215/2009)

29

Grade	Keterangan	Tunjangan
18-20	NON KARIER	
17	ESELON I	50,000,000
16		
15	ESELON II	28,000,000
14		26,000,000
13		24,000,000
12		22,000,000
11	ESELON III	11,550,000
10		10,550,000
9		9,550,000
8	ESELON IV	6,550,000
7		6,200,000
6		5,850,000
5	ESELON V	5,500,000
4-1	STAFF	4,700,000 – 2,900,000

TKD Versi Awal DKI Jakarta: Terkait Tantangan/Risiko Pekerjaan

30

No	Keterangan	Tambahan TKD
1	PNS di Kepulauan Seribu	1,000,000
	Dinas Pemadam Kebakaran	1,000,000
	RS Duren Sawit	1,000,000
	Kantor Kelurahan dan Kecamatan	1,000,000
	Dinas Komunikasi, Informatika dan Kehumasan sebagai Programmer dan Operator	1,000,000
2	Dinas Komunikasi, Informatika dan Kehumasan sebagai System Programmer dan System Analyst	2,000,000
	Jabatan Fungsional Tertentu selain Guru dan Kesehatan	2,000,000

TKD DKI Jakarta Versi Baru: Pergub No.207/2014

31

No.	Keterangan	Peringkat Jabatan	Nilai	TKD	
				Statis	Dinamis
1	Teknis	7 (Ahli)	1095	9.855.000	9.855.000
		7 (Terampil)	965	8.685.000	8.685.000
2	Administrasi	6 (Ahli)	850	7.650.000	7.650.000
		6 (Terampil)	750	6.750.000	6.750.000
3	Operasional	5 (Ahli)	645	5.805.000	5.805.000
		5 (Terampil)	545	4.905.000	4.905.000
4	Pelayanan	4 (Ahli)	445	4.005.000	4.005.000
		4 (Terampil)	415	3.735.000	3.735.000
5	Calon PNS	2	270	2.430.000	2.430.000

TKD Versi Baru DKI Jakarta: Fungsional

32

No.	Keterangan	Peringkat Jabatan	Nilai	TKD	
				Statis	Dinamis
1	TK Ahli Utama (IV/d-IV/e)	10	1705	15.345.000	15.345.000
2	TK Ahli Madya (IV/a-IV/c)	9	1530	13.770.000	13.770.000
3	TK Ahli Muda (III/c-III/d)	8	1240	11.160.000	11.160.000
4	TK Ahli Pertama (III/a-III/b)	7	1090	9.810.000	9.810.000
5	TL Ahli Penyelia (III/c-III/d)				
6	TK Mahir (III/a-III/b)	6	790	7.110.000	7.110.000
7	TK Terampil (II/b-II/c)	5	565	5.085.000	5.085.000
8	TK Pemula (II/a)	4	445	4.005.000	4.005.000

Kesimpulan

33

1. Sistem prestasi (*merit system*) atau meritokrasi kurang bisa ditegakkan bagi PNS atau ASN pada umumnya karena keterlambatan reformasi sistem penggajian.
2. Perlu perubahan penggajian dengan konsep “*pay as entitlement*” selama ini menjadi “*pay-for-performance*” yg mengutamakan indikator kinerja.
3. Konsep gaji tunggal (*single salary*) sudah lama menjadi wacana, tetapi belum terlaksana. PP ttg gaji tunggal sebagai amanat UU No.5/2014 harus segera dirumuskan dan dilaksanakan.
4. Sistem pensiun di Indonesia sulit berkelanjutan (*sustainable*). Perlu sistem pensiun dengan skema iuran yang *fully-funded*.
5. TKD yg dikembangkan di daerah meningkatkan semangat kerja dan minat menjadi PNS. Tetapi belum terbukti meningkatkan kinerja pelayanan publik. Kebanyakan TKD masih melekat pada jabatan struktural.

Terima Kasih