

**EKSISTENSI DAN TOLAK UKUR SISTEM REMUNERASI
APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI DI KANWIL KEMENTERIAN
AGAMA PROVINSI BALI)**

Oleh:
Anak Agung Ayu Adinda Putri
Ibrahim.R
I Ketut Suardita
Program Khusus Hukum Administrasi Negara

ABSTRACT

This research entitled the existence and benchmark remuneration system civil state apparatus (study at Kanwil Ministry of Religious Province of Bali). The method used in this paper is Normative legal research method. The author is interested to conduct research at the Regional Office of the Ministry of Religion Bali which took on the remuneration system in the Regional Office of the Ministry of Religion Bali based on Law No. 5 of 2014 About the State Civil Apparatus where for the Ministry of Religious Affairs of Bali itself on Regulation President Number 154 Year 2015 About Employee Performance Allowance in the Ministry of Religious Affairs No. 29 of 2016. For the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of Bali starting from the class of office 14 in determining the highest performance allowance.

Keywords: Remuneration, State Civil Apparatus, Ministry of Religious Affairs Office

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul eksistensi dan tolak ukur sistem remunerasi aparatur sipil negara (studi di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali). Metode yang digunakan di dalam tulisan ini yaitu metode penelitian hukum normatif. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kanwil Kemenag Provinsi Bali yang membahas tentang sistem remunerasi yang ada di sana yang didasari oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana untuk di Kementerian Agama Provinsi Bali sendiri bertolak ukur pada Peraturan Presiden Nomor 154 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama dan Peraturan Agama RI Nomor 29 Tahun 2016 tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai Kementerian Agama.

Kata Kunci: Remunerasi, Aparatur Sipil Negara, Kanwil Kementerian Agama.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Remunerasi merupakan suatu angka total yang diterima oleh pegawai sebagai suatu tanda balas imbalan dari jasa yang telah dikerjakannya sebagai suatu pencapaian. Pemberian remunerasi dapat diartikan sebagai pemberian suatu ucapan terimakasih atas kinerja dan jasa yang telah dicapai oleh pegawai yang diberikan dalam bentuk uang.

Pemberian remunerasi ini tidak terbatas pada subyek pegawai negeri saja yang mendapatkannya, dapat berbagai macam golongan pegawai. Subyek Pegawai Negeri sendiri terdiri dari 3 (tiga) kelompok status yaitu: Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Indonesia, dan Anggota Kepolisian Indonesia. Namun disini penulis ingin membahas tentang pemberian remunerasi terhadap aparatur sipil negara.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara dilakukan sebuah perubahan terhadap keberadaan pegawai negeri sipil. Jika sebelumnya Pegawai Negeri Sipil hanya berperan sebagai aparatur negara dan aparatur pemerintah. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil sekarang berperan sebagai aparatur yang menjalankan tugas kenegaraan dan menjalankan tugas pemerintahan. Hal ini dapat dilihat dari bunyi Pasal 1 ayat (1) Undang – Undang Nomor Tahun 2014 tentang Apartur Sipil Negara, yang menyebutkan bahwa: “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah”, dalam huruf c yang menyebutkan: “bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi

yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara”.

Kedudukan aparatur sipil negara sebagai aparatur negara sendiri dapat dilihat dalam Pasal 8 yang berbunyi: “ Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara”. Hal yang harus dihadapi dengan adanya perubahan yang terjadi dengan Pegawai Negeri Sipil ini terjadinya suatu persaingan yang terjadi diantara masing-masing pegawai dalam pencapaian kinerja sebaik mungkin dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Pegawai negeri sipil dalam rangka peningkatan kinerja karirnya semasa kinerja yang dihasilkan menunjukkan progres perkembangan grafik ke atas dan memberikan suatu dampak yang baik terhadap pencapaian nilai-nilai dan tujuan organisasinya. Pendekatan pada sistem manajemen tidak lagi berbasis kepada kinerja dan karier tetapi lebih menekankan pada suatu sistem pembinaan manajemen kepegawaian yang berbasis pada jabatan (*Position Based Personnel Management System*).¹

Remunerasi ini sangat berkaitan dengan kesejahteraan pegawai dimana remunerasi ini merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh pemerintah kepada pegawai atau tenaga kerja dikarenakan pencapaian prestasi kerja yang telah dilakukannya. Sesuai dengan Undang –Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara (ASN) yaitu tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai dari individu tersebut.²

Pada kenyataan yang terjadi pada pegawai negeri sipil di lingkungan kementerian agama Provinsi Bali sendiri dirasakan

¹ Badan Kepegawaian, ,2014, “*Profil Jabatan Aparatur Sipil Negara (Seri 1)*),Pendidikan dan pelatihan, Sibolga,hlm.2.

² *Ibid*, hlm.5

masih belum bisa dikatakan cukup. Remunerasi yang diberikan harus dibarengi dengan kualitas kerja pegawai negeri sipil yang lebih meningkat dan intensif khusus yang diberikan sudah tidak berlaku.

1.2 Tujuan

Tujuan penulisan ini untuk mengetahui pengaturan dan tolak ukur sistem remunerasi aparatur sipil negara dan mengetahui kendala dalam pelaksanaan sistem remunerasi aparatur sipil negara di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif dengan menggunakan 4 (empat) buah pendekatan yaitu pendekatan kasus (*the case approach*) , pendekatan perundang-undangan (*the statute approach*), pendekatan fakta (*the fact approach*), dan pendekatan konseptual (*the conceptual approach*).³

2.2 Hasil dan Pembahasan

2.2.1 Pengaturan dan Tolak Ukur Penetapan Sistem Remunerasi Aparatur Sipil Negara di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang sudah diundangkan sejak 3 tahun lalu merupakan dasar hukum (*legal basic*) untuk pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah dalam

³ Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2013, *Pedoman Pendidikan Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Denpasar, hlm.76-77

menerapkan kebijakan manajemen kepegawaian khususnya mengenai gaji dan tunjangan ASN. Implikasi dari undang-undang ini adalah setiap pegawai mendapatkan gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan besaran anggaran dan belanja pusat.

Pengaturan pelaksanaan remunerasi didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam Pasal 79 sampai dengan Pasal 81 dimana dalam pasal tersebut diatur adanya penggajian dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil. Dalam Pasal 80 ayat (3) dan ayat (5) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan jika tunjangan yang diberikan kepada para pegawai itu didasarkan pada pencapaian kinerja dan tunjangan itu sendiri dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara.

Di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali sendiri memiliki dasar hukum pengaturan dalam penetapan tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai kementerian agama di Kota Denpasar melalui Peraturan Presiden Nomor 154 Tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Agama yang diatur dalam Pasal 2 yang menyatakan bahwa:

“Pegawai yang mempunyai jabatan di lingkungan Kementerian Agama, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan Tunjangan kinerja setiap bulan.”

Menurut Ni Made Marya Lestari selaku pengembang dialog dan wawasan multikultural di bagian hukum Kanwil Kementerian Provinsi Bali dalam pemberian tunjangan kinerja untuk di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali sendiri dimulai dari kelas jabatan 14 (Eselon IIB) yang diduduki oleh Kepala Kantor Wilayah

Kementrian Agama Provinsi Bali.⁴ Besaran tunjangan kinerja yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kanwil Kementrian Agama Provinsil Bali adalah sebesar 50 % sebagaimana dengan yang diatur dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Pemberian, Penambahan, Dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama. Dimana kelas jabatan 14 sendiri memperoleh besaran tunjangan kinerja sebesar Rp.9.600.000,00 dan jabatan terakhir dijabat pada kelas jabatan 17 yaitu JFU (Jabatan Fungsional Umum) 1 dengan besaran tunjangan kinerja sebesar Rp.1.766.000,00.

Ketetapan dalam pemberian tunjangan kinerja di Kanwil Kementrian Agama menurut Ni Made Arya Lestari hanya mendapatkan 50% dikarenakan penetapan yang diberikan dari pusat hanya memberikan remunerasi sebesar 50% yang berbeda dengan pemberian remunerasi yang ditetapkan di lingkungan Kementrian Keuangan yang diberikan secara full yaitu 100% perbedaan ini terjadi dikarenakan Kementrian Keuangan langsung dilindungi dan diberikan penambahan tunjangan kinerja oleh pihak Bank Indonesia.⁵

Pemberian tunjangan kinerja tidak sepenuhnya dibayarkan *full* 50% dilakukan pemberlakuan pengurangan tunjangan kinerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 14 dan Pasal 15 Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2015. Pembayaran tunjangan kinerja di lingkungan kementrian agama Provinsi Bali sendiri menurut Made Wawan selaku pengembang multikultural agama di bagian hukum Kantor Kanwil Kementrian Agama Provinsi Bali bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang diberikan dari Pemerintahan Pusat di Jakarta setiap tahunnya

⁴ Wawancara dengan Ni Made Marya Lestari, tanggal 28 Mei 2017 di Kantor Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali.

⁵ *Ibid.*

kemudian dilakukan pembayaran setiap bulannya yang dikelola oleh kantor wilayah Provinsi Bali sendiri. Pembayaran tunjangan kinerja sendiri dilaksanakan setelah seluruh pegawai telah melakukan ketetapan.⁶

Dalam Peraturan Menteri Agama penetapan pemberian tunjangan kinerja jika tidak berjalan dengan nilai kinerja yang tidak sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) akan mendapatkan pengurangan tunjangan kinerja yang akan didapatkannya sesuai dengan keberlakuan Peraturan Menteri yang telah ditetapkan.

2.2.2 Faktor Kendala Dalam Pelaksanaan Remunerasi di Kanwil Kementrian Agama Provinsi Bali

Perkembangan suatu negara harus diiringi dengan peningkatan mutu dan disiplin aparatur sipil negaranya sendiri sebagai dasar pembangunan nasional, maka kinerja Aparatur Sipil Negara harus ditingkatkan lagi dan selalu diberikan pengarahannya agar dapat tercapai tujuan yang ingin dicapai oleh pemerintah. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan mutu aparatur negara adalah dengan remunerasi.⁷

Prinsip kebijakan dari remunerasi yaitu adil dan sebanding yang berarti jika ada sebuah kebijakan dahulu yang penerapan pola sama rata yang artinya pemberian remunerasi ini merata tidak ada ketimpangan. Melalui penerapan kebijakan ini penghasilan yang diterima oleh pegawai atau pejabat ditentukan melalui kelas jabatan. Dasar munculnya kebijakan remunerasi bagi pegawai negeri sipil ini bermula dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian bahwa sistem penggajian Pegawai Negeri

⁶ Wawancara dengan Made Wawan, tanggal 28 Mei 2017 di Kantor Kanwil Kementrian Agama Provinsi Bali.

⁷ Tanton, 2007, *Dasar dasar hukum Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm.32

diatur dalam Pasal 7 Ayat (1) menyatakan setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya.⁸

Menurut Ni Made Maya pemberian tunjangan kinerja di Lingkungan Kementerian Agama Provinsi Bali ini untuk meningkatkan motivasi, integritas, dan profesionalisme para pegawai. Tunjangan kinerja ini sangat bergantung pada kinerja yang telah dicapai oleh para pegawai itu sendiri. Faktor yang mempengaruhi peningkatan kerja di Kantor Kanwil Agama Provinsi Bali sendiri dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja sendiri dipengaruhi oleh gaji, insentif, perhatian terhadap pegawai, partisipasi dan penempatan pegawai dimana pemberian rasa aman terhadap kerja dan pemberian motivasi terhadap pegawai.⁹

Dalam pelaksanaan sistem remunerasi di Kanwil Kementerian Agama Provinsi bertolak pada Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2016 dimana dalam peraturan menteri tersebut terdapat ketentuan-ketentuan yang harus dijalankan oleh setiap pegawai demi terciptanya kelancaran sistem remunerasi di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali yang diatur dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tersebut yang menjadi salah satu kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali guna kelancaran sistem remunerasi selain ketentuan syarat absensi (kehadiran). Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa ketentuan kerja diatur dalam 5 hari kerja dengan total kerja 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam dalam satu minggu. Dimana jadwal kerja yang ditetapkan dari hari Senin hingga hari Jumat.

⁸ Muwardi, 2009, *Remunerasi dan Keadilan Masyarakat*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, Hlm.4.

⁹ *Ibid.*

Dengan ketentuan jam kerja Hari Senin-Kamis dari Pukul 07.30-16.00 dan Hari Jumat dari Pukul 07.30-16.30.

Menurut Komang Agus Susila selaku analisis kerukunan umat beragama di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali setiap pegawai harus memenuhi :

1. Syarat Absensi
2. Memenuhi SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).¹⁰

Kedua syarat ini yang harus dipenuhi oleh pegawai agar tercipta kelancaran dan memperlihatkan sisi disiplin sebagai pegawai negeri sipil terhadap kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan demi terciptanya pemerintahan yang baik.

Mengenai SKP diatur dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2016 Tentang Pemberian, Penambahan, Dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama yang menyatakan bahwa:

- 1) Penilaian kinerja pegawai didasarkan pada kehadiran kerja dan laporan kinerja pegawai setiap akhir bulan.
- 2) Kehadiran kerja dan laporan kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijadikan dasar penilaian kinerja pegawai tahunan.

Berdasarkan Peraturan Menteri tunjangan kinerja diberikan setiap bulannya dilihat berdasarkan penilaian kinerja pegawai yang dilihat dari laporan kerja dan absensinya. Faktor penghambat yang sangat berpengaruh dalam pemberian tunjangan kinerja di Kantor Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali menurut Bapak Komang Agus Susila terletak pada setiap pegawai itu sendiri terkadang remunerasi tidak dikeluarkan karena ada masalah yang terjadi oleh pegawai tersebut. Jika seorang pegawai tidak memenuhi Sasaran

¹⁰ Wawancara dengan Komang Agus Susila, tanggal 28 Mei 2017 di Kantor Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali.

Kinerja Pegawai (SKP) dan absensi maka diberlakukan pengurangan tunjangan kinerja kepada setiap pegawai.¹¹

Dalam penyelesaian kendala dalam pelaksanaan sistem remunerasi di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali. Menurut Bapak Komang Agus Susila selaku analis kerukunan umat beragama bagian hukum di Kantor Kanwil Kementerian Provinsi Bali agar pembayaran tunjangan kinerja kepada pegawai negeri di Lingkungan Kanwil Agama Provinsi Bali tidak terhambat di Kanwil Kementerian Provinsi Bali mempunyai penetapan peraturan tersendiri agar tidak ada nya kendala dalam tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai dengan cara:

1. Mengumpulkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebelum tanggal 5.
2. Memenuhi syarat absensi kehadiran yang telah ditetapkan dalam peraturan menteri.¹²

Kedua hal ini yang harus sangat diperhatikan oleh pegawai agar tidak ada lagi hambatan dalam pelaksanaan pembagian tunjangan kinerja. Jika semua syarat yang diatas telah terpenuhi maka tunjangan kinerja tidak akan mengalami kendala dalam penyampaiannya kepada pegawai melalui Surat Perintah Membayar (SPM) yang diberikan oleh Kepala Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali kepada bagian keuangan yang menaungi tentang pembayaran. Tolak ukur pemberian tunjangan kinerja tersebut kembali kepada pegawainya kembali bagaimana disiplin sebagai pegawai negeri karena disiplin pegawai negeri sangat berperan penting dalam pemberian tunjangan kinerja ini.

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

III. KESIMPULAN

1. Pengaturan mengenai pelaksanaan remunerasi berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam Pasal 79 sampai dengan Pasal 81 diatur tentang sistem penggajian dan tunjangan pegawai negeri sipil yang selanjutnya di kementerian agama Provinsi Bali digunakan dasar hukum menurut PEPRES No. 154 Tahun 2015 Tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Agama dan Peraturan Menteri Nomor 29 Tahun 2016 dimana besaran tolak ukur tunjangan kinerja didasarkan pada Kelas Jabatan pegawai negeri sipil itu sendiri dimana kelas jabatan di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali sendiri dimulai dari kelas jabatan 14.
2. Faktor kendala dalam pelaksanaan remunerasi yang terjadi di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali yaitu berasal dari internal pegawai yaitu mengenai disiplin pegawai dalam menacapai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang harus dikumpulkan tepat waktu dan memenuhi syarat absensi. Jika semua syarat tersebut memenuhi maka pemberian remunerasi tidak akan terkendala.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Badan Kepegawaian, 2014, "*Profil Jabatan Aparatur Sipil Negara (Seri 1)*" Pendidikan, Sibolga.

Djatmika, Sastra, 1964, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djembatan, Jakarta.

Muwardi, 2009, *Remunerasi dan Keadilan Masyarakat*, Pustaka Utama, Jakarta

Tantoni, 2007, *Dasar-Dasar Hukum Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2013, *Pedoman Pendidikan Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Denpasar.

W. Gulo, 2002, *Metodelogi Penelitian*, Gramedia Widiasarana Indonesia Jakarta.

Peraturan Perundangan-Undangan :

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6).

Peraturan Presiden Nomor 154 Tahun 2015 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 280).

Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2016 Tentang Pemberian, Penambahan dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama (Berita Negara RI Tahun 2016 Nomor 920).