



Pusat Analisis Keparlemenan
Badan Keahlian Setjen DPR RI

RENCANA PENERAPAN SKEMA GAJI TUNGGAL (*SINGLE SALARY*) UNTUK ASN

Sidiq Budi Sejati

Analisis Legislatif Ahli Pertama

sidiq.sejati@dpr.go.id

Isu dan Permasalahan

Setelah sebelumnya terdapat wacana menaikkan gaji aparatur sipil negara (ASN), maka saat ini terbesit kembali rencana pemerintah untuk menerapkan skema gaji tunggal bagi ASN yang akan dimulai pada tahun 2024. Skema gaji tunggal atau biasa disebut *single salary* merupakan satu penghasilan yang terdiri dari gabungan berbagai komponen penghasilan termasuk gaji pokok dan tunjangan. Wacana ini sebenarnya sudah mulai dihembuskan kembali oleh Kantor Staf Kepresidenan pada tahun 2019, dimana pada saat itu untuk menyesuaikan arahan Presiden Joko Widodo agar dapat memperluas akses layanan publik dengan cara memperbaiki distribusi ASN 5 tahun ke depan. Namun upaya distribusi ASN tersebut akan mengalami kendala karena ASN akan sulit menerima mutasi ke berbagai daerah terutama daerah pelosok dikarenakan perbedaan besaran penghasilan yang diterima.

Perbedaan penghasilan tersebut dikarenakan tidak adanya skema yang detail terkait tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) saat ini, sehingga mengakibatkan adanya *gap* atau kesenjangan penghasilan antar-ASN. Perbedaan kesenjangan ini tidak hanya terjadi antara kementerian atau lembaga namun juga antarpemerintah daerah. Dengan berpegang dari aturan Keputusan Menteri Dalam Negeri dan daerah merasa masih mampu dengan penghasilan asli daerah (PAD)nya, maka pemerintah setempat dapat menaikkan TPP ASN-nya sendiri. Perbedaan besaran penghasilan seperti saat ini akan menghambat distribusi ASN yang tentunya juga akan ikut memperlambat program manajemen talenta yang sekarang sedang dijalankan oleh pemerintah.

Menurut Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Bappenas, Suharso Monoarfa, pemberlakuan skema gaji tunggal dimaksudkan untuk menjaga daya beli ASN setelah pensiun nanti. Dengan skema gaji tunggal, maka pensiunan ASN akan lebih terjamin keberadaannya, karena akan diatur juga terkait pemberian asuransi kesehatan, kematian, dan hari tua. Selain itu, pemerintah menilai saat ini terdapat ketimpangan sumber pendapatan antar-ASN, yaitu terhadap jabatan tinggi dan rendah, dimana ASN dengan jabatan tinggi tentu mendapatkan gaji yang besar dan tidak jarang juga memiliki jabatan di luar lembaga tempat mereka bekerja. Hal ini berbanding terbalik dengan ASN yang memiliki jabatan rendah. Dengan skema *single salary* ini maka setiap ASN memungkinkan mendapatkan peningkatan penghasilan yang berasal dari banyak sumber tergantung dari sistem *grading*.

Anggota Komisi II DPR RI, Anak Agung Bagus Mahendra Putra menyatakan rencana pemerintah terkait gaji tunggal harus benar-benar dikaji secara komprehensif karena akan memberikan dampak yang signifikan pada birokrasi. Hal yang terpenting adalah bagaimana penerapan sistem ini meningkatkan kinerja yang ada, karena akan berdampak pada beban kerja yang ditanggung dalam suatu jabatan. Menteri Pemberdayaan Aparatur

Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB), Abdullah Azwar Anas, mengungkapkan bahwa pemerintah sudah mulai menguji coba penerapan skema ini di Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Atensi DPR

DPR RI melalui Komisi II dapat berperan melalui pelaksanaan fungsi pengawasan, di antaranya:

1. Mendorong Kemenpan RB untuk dapat mengklasifikasikan secara detail jenis komponen tunjangan yang mempengaruhi lingkup perbedaan beban kerja, risiko serta tanggung jawab antara individu ASN, lingkungan kerja dan instansinya, seperti: tunjangan kinerja yang terkait dengan individu masing-masing ASN terhadap pekerjaannya; tunjangan yang mempengaruhi perbedaan harga kebutuhan hidup/kemahalan di suatu daerah; tunjangan kinerja instansi dengan klasifikasi tertentu yang dapat dilihat dari target/beban kerja, ruang lingkup tugas dan fungsinya serta risiko dan tanggung jawab sebuah pelayanan instansi terhadap jenis *stakeholders*-nya.
2. Mendorong Kemenpan RB agar merumuskan konsep indikator kinerja serta metode penilaian kinerja yang lebih memotivasi dan berkeadilan. Indikator dan penilaian tersebut tidak hanya melihat pekerjaan yang diperjanjikan tetapi juga perlu dibuat indikator yang dapat mempengaruhi komponen penghasilan jika seorang ASN diberikan beban kerja tambahan di luar yang diperjanjikan dengan atasan (lintas bidang/lintas instansi).

Sumber

cnbcindonesia, 14 September 2023;

cnnindonesia.com, 13 September 2023;

dpr.go.id, 14 September 2023;

kompas.com, 12 September dan 13 September 2023.



Koordinator Sali Susiana
Polhukam Puteri Hikmawati
Ekkuinbang Sony Hendra P.
Kesra Hartini Retnaningsih

<https://puslit.dpr.go.id>



@anlegbkdoofficial

EDITOR

Polhukam

Simela Victor M.
Prayudi
Novianto M. Hantoro

Ekkuinbang

Mandala Harefa
Juli Panglima S.
Sri Nurhayati Q.
Sulasi Rongiyati
Monika Suhayati

Kesra

Yulia Indahri
Trias Palupi K.
Luthvi Febryka Nola

LAYOUTER

Dewi Sendhikasari D.
Sita Hidriyah
Noverdi Puja S.

Anih S. Suryani
Teddy Prasetiawan
T. Ade Surya
Masyithah Aulia A.
Yosephus Mainake

Mohammad Teja
Nur Sholikhah P.S.
Fieka Nurul A.

©PuslitBK2023