

Inovasi

Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen

ISSN : 0216 – 7786
Volume/No : 7/2, Juli 2011

Anis Rachma Utary	Karakteristik Akuntansi Manajemen dengan Pendekatan Kontinjensi: <i>Suatu Telaahan Teoritis</i>
Lewi Malisan & Anisa Kusumawardhani	Penyajian Biaya Manfaat Pensiun pada Laporan Keuangan PT PLN (persero) Samarinda
Robiansyah	<i>Spiritual leadership</i> : Teori, Pengukuran, Kinerja, dan aplikasi dalam Organisasi
Muhammad Ikbal	Kepemilikan <i>Insider</i> dan Profitabilitas Sebagai Variabel Pemoderasi Pengaruh Kebijakan Investasi terhadap Kebijakan Dividen
Erwin Kurniawan	Analisis Permintaan Pupuk Kandang di kecamatan Palaran Kota Samarinda
Irwansyah & Aditi Paramita Wisesa	Analisis Pengaruh Ekuitas Merek terhadap Keputusan Pembelian pada Citraland City Samarinda
Irwan Gani	Kajian Remunerasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Kabupaten Kutai Timur
Rizky Yudaruddin	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Dividend Payout Ratio</i>
Siti Amalia	Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Investasi Swasta Domestik di Provinsi Kalimantan Timur
Rande Samben	Keterkaitan Struktur Kepemilikan Saham dengan Nilai Perusahaan; Suatu Telaah Teoritis



Diterbitkan oleh:
Program Magister Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman
Gedung Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman
Jl. Tn. Grogot No. 1 Gn. Kelua Samarinda.
Telp. (0541) 749067

ISSN : 0216 – 7786
Volume/No : 7/2, Juli 2011

Inovasi

Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen

Inovasi terbit dua kali setahun pada bulan Januari dan Juli. Isi jurnal mengandung tulisan yang diangkat dari hasil penelitian maupun *literature review* pada bidang ekonomi, manajemen dan keuangan.

Ketua Dewan Penyunting

Fitriadi, Dr.SE.,M.Si.
Universitas Mulawarman

Wakil Ketua Dewan Penyunting

Theresia Militina, Prof. Dr. SE.,M.Si
Universitas Mulawarman

Penyunting Pelaksana

Muhammad Ikbal, SE., MSA Muliati, SE., M.Sc.
Universitas Mulawarman Universitas Mulawarman

Reviewer

H.A. Waris, Prof. SE H. Zamruddin Hasid, Prof., SE, SU.
Universitas Mulawarman Universitas Mulawarman

Djoko Setyadi, Prof. Dr. M.Sc. Eny Rochaida, Prof.Dr.SE.,M.Si
Universitas Mulawarman Universitas Mulawarman

H. Priyagus, Dr., M.Si. Hj. Sri Mintarti, Prof. Dr. M.Si.
Universitas Mulawarman Universitas Mulawarman

Sekretaris Redaksi

Ida Zulfiani Natta, S.Pt. M.Si.
Rachmi, ST. M.Si.
Baharuddin, SE

Sekretariat Redaksi

Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman
Jl. Tanah Grogot, Gn Kelua. No. 1 Samarinda
Telp. (0541) 749067

Inovasi

Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen

DAFTAR ISI

Anis Rachma Utary	Karakteristik Akuntansi Manajemen dengan Pendekatan Kontinjensi: <i>Suatu Telaahan Teoritis</i>	89 – 94
Lewi Malisan & Anisa Kusumawardhani	Penyajian Biaya Manfaat Pensiun pada Laporan Keuangan PT PLN (persero) Samarinda	95 – 118
Robiansyah	<i>Spiritual leadership</i> : Teori, Pengukuran, Kinerja, dan Aplikasi dalam Organisasi	119 – 128
Muhammad Iqbal	Kepemilikan <i>Insider</i> dan Profitabilitas Sebagai Variabel Pemoderasi Pengaruh Kebijakan Investasi terhadap Kebijakan Dividen	128 – 140
Erwin Kurniawan	Analisis Permintaan Pupuk Kandang di Kecamatan Palaran Kota Samarinda	141 – 158
Irwansyah & Aditi Paramita Wisesa	Analisis Pengaruh Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian pada Citraland City Samarinda	159 – 176
Irwan Gani	Kajian Remunerasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Kabupaten Kutai Timur	177 – 186
Rizky Yudaruddin	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Dividend Payout Ratio</i>	187 – 194
Siti Amalia	Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Investasi Swasta Domestik di Provinsi Kalimantan Timur	195 – 206
Rande Samben	Keterkaitan Struktur Kepemilikan Saham dengan Nilai Perusahaan; Suatu Telaah Teoritis	207 – 212

KAJIAN REMUNERASI TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Irwan Gani
Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman
irone_gani@yahoo.com

Abstract

Study about remuneration employee of Education Local Board in Kutai Timur District is executed on 2010. Remuneration covers direct compensation (salary) and indirect outcome (benefit). Whereas employee of Education Local Board covers with PNS status and employee with Local Erratic Labor status (TK2D). Aims that will be reached by in this study, is: 1) Evaluation to system policy remuneration employee of Education Local Board that has been applied. 2) Compares of remuneration system employee of Education Local Board with system of pay in other education environment in Kutai Timur.

Data that collected in this study is the primary data and secondary data. Primary data are got from some informants (key informant). Whereas data secondary is got from Education Local Board, and Local Government Secretariat. Whereas research instrument that used was questionnaire and in depth interview. Data that collected, then analyzed in descriptive comparability.

Result indicates (1) Format of remuneration employee of Education Local Board consist of direct remuneration (GP, Subsidy and other income), and indirect remuneration (Taspen, Taperum, and Askes). All PNS's getting the form remuneration is referred as with all requires, whereas TK2D only accepts GP (honorarium) and THR. On the other side quantity remuneration educator employee (functional) still smaller compared to quantity remuneration of employee educational (structural). Model of employee Remuneration embraces principles of strategic policy: alignment (balance), competitiveness (competitive ability), contributors (role or performance), and administrative.

Keywords: Remuneration, Alignment, competitiveness, contributors, administrative.

I. Pendahuluan

Berbagai tanggapan masyarakat terhadap rendahnya kualitas aparatur pemerintah (Direktorat Aparatur Negara-Bappenas, 2004), adalah: (i) Masih rendahnya kualitas layanan yang mencakup *reliability, assurance, tangibility, emphaty, dan responsiveness* yang diselenggarakan oleh aparatur; (ii) Aparatur cenderung tidak atau belum memiliki daya ikat emosional yang tinggi terhadap organisasi. (iii) Rendahnya gaji PNS dituding sebagai penyebab terjadinya penyalahgunaan kewenangan berupa tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkungan pemerintahan.

Rendahnya kualitas SDM aparatur, jika ingin jujur, segaris dengan masih rendahnya tingkat kesejahteraannya. Dengan kata lain, sistem gaji pegawai negeri saat ini tidak mempertimbangkan kebutuhan hidup layak dan prestasi kerja. Sistem penggajian belum secara tegas mempertimbangkan pegawai dengan tingkat atau prestasi, produktivitas, fungsional dan disiplin. Saat ini PNS pada tingkat atau kedudukan struktural yang sama, pegawai yang memiliki produktivitas tinggi dan rajin, dengan PNS yang malas, tidak produktif, dipastikan akan memiliki nilai gaji yang sama apabila memiliki golongan, masa kerja dan ruangan pangkat yang sama. Dengan sistem penggajian yang demikian, dalam jangka waktu yang panjang dapat menurunkan semangat, etos, dan disiplin pegawai yang tingkat produktifitasnya baik.

Terkait dengan uraian di atas, berbagai upaya untuk meningkatkan remunerasi Pegawai Dinas Pendidikan menjadi salah satu kajian yang relevan untuk dilakukan, mengingat besarnya tuntutan *stakeholder* pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Di samping itu, Dinas Pendidikan memiliki struktur dan fungsi yang khas, karena keragaman tugas dan fungsi pokoknya. Paling tidak, terdapat dua fungsi aparatur di Dinas Pendidikan yaitu: tenaga kependidikan/fungsional (guru), dan non kependidikan/struktural (tenaga administratif). Belum lagi jika diperhitungkan pegawai berdasarkan status PNS dan Non PNS, atau jika diperhitungkan pula pegawai berdasarkan geografis, eselonisasi dan sebagainya.

Terlait dengan penjelasan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam kajian remunerasi ini adalah:

- 1) Melakukan evaluasi terhadap kebijakan sistem remunerasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur yang telah diberlakukan.
- 2) Mengetahui sistem remunerasi pegawai di salah satu organisasi pendidikan di Kabupaten Kutai Timur.
- 3) Mengkomparasi sistem remunerasi Pegawai Dinas Pendidikan dengan sistem penggajian di lingkungan pendidikan lainnya di Kabupaten Kutai Timur.
- 4) Mengidentifikasi faktor menghambat peningkatan kesejahteraan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur.

II. Metode Penelitian

Data yang dikumpulkan dalam kajian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari beberapa informan kunci (*key informan*). Sedangkan data sekunder diperoleh dari Dinas Pendidikan, dan Sekretariat Daerah.

Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan cara :

- 1) Melaksanakan inventarisasi kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan sistem remunerasi pegawai dinas pendidikan yang berlaku saat ini.
- 2) Menyampaikan daftar pertanyaan kepada instansi-instansi yang menjadi obyek penelitian sehubungan dengan sistem remunerasi di lembaga/instansi mereka.
- 3) Melaksanakan wawancara langsung dengan pejabat terkait di instansi-instansi yang menjadi obyek penelitian sehubungan dengan sistem remunerasi yang diimplementasikan di lembaga/instansinya.

Data yang terkumpul, kemudian dianalisis secara deskriptif komparatif, dengan cara sebagai berikut :

- 1) Sistem remunerasi pegawai yang berlaku saat ini dianalisis dengan memahami *total compensation* yang diterima oleh pegawai baik yang berupa *cash compensation* maupun benefit.
- 2) Kajian terhadap sistem remunerasi pegawai dan sistem remunerasi di lembaga-lembaga yang menjadi obyek penelitian dilakukan dengan menganalisis struktur internal, struktur gaji, program insentif, dan evaluasi sistemnya.

III. Hasil Penelitian

Pengembangan remunerasi bagi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur yang paling mendesak adalah perubahan Tambahan Penghasilan, utamanya kepada tenaga pendidik. Prioritas utama kepada tenaga pendidik adalah mengingat kestrategisan kelompok jabatan fungsional ini, untuk mencapai tujuan “Kutai Cemerlang”. Di samping itu, kelompok pegawai dalam jabatan fungsional tenaga pendidik dipandang sebagai kelompok yang masih rendah tingkat penghasilannya, padahal tanggungjawab moral “mencerdaskan kehidupan bangsa” berada di pundak mereka.

Semangat untuk meningkatkan penghasilan tenaga pendidik, sejalan dengan Permendagri Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2010. Disebutkan bahwa pemerintah diperkenankan untuk memberikan tambahan penghasilan kepada PNS/CPNS daerah. Meski Permendagri tersebut hanya menyebutkan tambahan penghasilan adalah upaya meningkatkan kinerja aparatur, namun banyak terdapat upaya lainnya dari tambahan penghasilan ini, di antaranya:

- a) Meningkatkan semangat, kedisiplinan dan kualitas pelayanan tenaga pendidik.
- b) Mengurangi kesenjangan ekonomi dan sosial antar kelompok jabatan pegawai daerah.
- c) Mengendalikan distribusi tenaga pendidik yang lebih ideal antar wilayah/ kecamatan di Kabupaten Kutai Timur.

Implementasi tambahan penghasilan berdasarkan Peraturan Bupati (Perbup) Kutai Timur Nomor 6/02.188.3/HK/II/2009, tentang Standard Belanja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur. Namun, dalam perjalanannya masih memerlukan penyempurnaan. Beberapa kelemahan yang sering dikeluhkan oleh tenaga pendidik adalah:

- a) Nominal tambahan penghasilan dipandang masih belum memenuhi kebutuhan hidup tenaga pendidik.

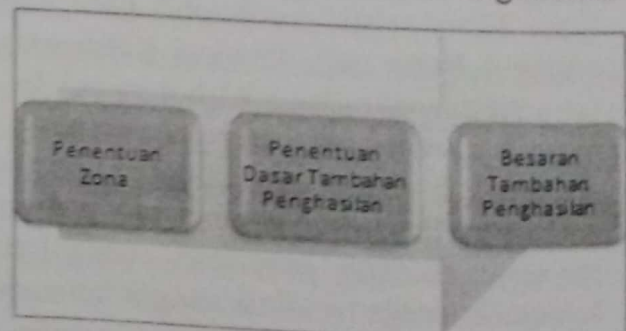
Jika dibandingkan dengan nominal tambahan penghasilan dari kabupaten/kota lainnya di Provinsi Kalimantan Timur, maka tambahan penghasilan Kabupaten Kutai Timur relatif masih lebih kecil. Misalnya di Kota Bontang, nominal insentif adalah 1 bulan gaji. Provinsi Kalimantan Timur juga telah menetapkan nominal tambahan penghasilan adalah minimal Rp. 1 juta. Beberapa waktu yang lalu bahkan Pemerintah Provinsi dan pemerintah kabupaten/kota telah berkomitmen untuk memberikan insentif guru minimal Rp 1 juta per bulan.

- b) Nir-akurasi penetapan nominal tambahan penghasilan bagi tenaga pendidik. Kekurang-akuratan penetapan nominal tambahan penghasilan dapat terjadi pada kelompok tenaga pendidik dengan kelompok tenaga kependidikan. Bisa saja terjadi seorang tenaga pendidik yang mendapat tambahan dalam jabatan struktural

- mendapatkan tambahan penghasilan yang lebih rendah dibanding staf administrasi non eselon. Misalnya; tambahan penghasilan bagi kepala sekolah golongan III pada zona I (Sengata dan sekitarnya) ternyata lebih rendah dibandingkan tambahan penghasilan seorang penjaga sekolah di zona yang sama.
- c) Pembagian zona yang masih dianggap belum mencerminkan kondisi riil di lapangan. Pembagian zona berdasarkan Perbup Kutai Timur Nomor 6/02.188.3/HK/II/2009 hanya berdasarkan kelompok-kelompok kecamatan yang berdekatan, tanpa mengakomodir jarak, waktu tempuh dan tingkat kesulitan sebuah daerah. Elemen jarak, waktu tempuh dan tingkat kesulitan daerah penting dijadikan sebagai penentuan besaran tambahan penghasilan untuk lebih mencapai rasa keadilan antara sesama tenaga pendidik.
 - d) Belum dimasukkannya unsur *punishment* dalam perhitungan tambahan penghasilan bagi pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang diharapkan. Tujuan pemberian tambahan penghasilan salah satunya adalah untuk meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian konsep tambahan penghasilan seyogyanya memasukan unsur *punishment* dalam penetapan nominalnya, agar pencapaian tujuan menjadi lebih mudah dicapai.
 - e) Belum terakomodirnya klasifikasi tenaga pendidik. Perbup Kutai Timur Nomor 6/02.188.3/HK/II/2009 belum mengakomodir klasifikasi tenaga pendidik. Minimal pemberian tambahan penghasilan mengikuti klasifikasi seperti klasifikasi yang umum berlaku pada pegawai negeri sipil. Artinya elemen seperti golongan dan masa kerja dimasukkan sebagai salah satu indikator penentuan besaran tambahan penghasilan.
 - f) Tenaga Pendidik Non PNSD belum diakomodir. Terdapat empat kelompok tenaga pendidik berdasarkan status, yaitu PNSD/CPNSD, PTT/TK2D, Guru Bantu, dan Guru Honor. Meskipun sama-sama memperoleh SK pengangkatan dari Bupati Kutai Timur, namun hanya tenaga pendidik PTT yang ada dalam *data base*. Sementara itu Guru Bantu dan Guru Honor hanya memperoleh SK pengangkatan dari UPTD. Perbup Kutai Timur Nomor 6/02.188.3/HK/II/2009 hanya diperuntukkan bagi tenaga pendidik dengan status PNSD/CPSD dan PTT/TK2D, sedangkan tenaga pendidik dengan Guru Bantu, dan Guru Honor tidak terakomodir. Meskipun Tahun 2009 Dinas Pendidikan mengambil kebijakan untuk membayar tambahan penghasilan kepada semua kelompok status tenaga pendidik, namun kebijakan ini perlu lebih dicermati lebih jauh. Pertama, beban belanja pegawai menjadi semakin besar. Kedua, kontrol terhadap besaran jumlah Guru Honor menjadi sulit terkendali, karena tidak terkoreksi dengan baik.

Terkait dengan beberapa kelemahan di atas, maka konsep penentuan besaran tambahan penghasilan bagi tenaga pendidik di Kabupaten Kutai Timur, dilakukan dengan beberapa tahapan, seperti terlihat pada gambar 1.

1. Penentuan Zona



Gambar 1. Prosedur Penentuan Tambahan Penghasilan

Mengingat setiap kecamatan memiliki karakteristik yang berbeda, maka kecamatan ditetapkan sebagai dasar penentuan Zona. Karakteristik kecamatan dibedakan atas; a) jarak dari ibukota kabupaten, b) waktu tempuh, dan c) paritas daya beli. Terdapat 18 kecamatan di Kabupaten Kutai Timur, dengan demikian terdapat 18 kelompok tenaga pendidik yang mendapatkan tambahan penghasilan yang berbeda, tergantung dari karakteristik kecamatannya.

2. Penentuan Dasar Tambahan Penghasilan

a. Gaji Pokok

Gaji Pokok (GP) ditetapkan sebagai dasar utama penetapan tambahan penghasilan, mengingat GP telah mengakomodir semua indikator tenaga pendidik seperti tingkat pendidikan, golongan/ruang, dan masa kerja pegawai. Dengan demikian besaran nominal tambahan penghasilan tenaga pendidik per orang berbeda, tergantung dari golongan/ruang, pendidikan, dan masa kerja tenaga pendidik yang bersangkutan.

b. Koreksi Paritas Daya Beli (*Purchasing Power Parity / PPP*)

PPP per kecamatan di Kabupaten Kutai Timur diperoleh dari data BPS Kutai Timur. Besaran PPP dapat mencerminkan nilai riil penghasilan seseorang jika dibelanjakan di suatu daerah tertentu yang berbeda karakteristiknya dengan daerah basis PPP itu diperhitungkan (Jakarta). Artinya, jika PPP di Kecamatan Muara Ancalong adalah 58,93, maka nilai riil dari Rp. 1.000.000,- bagi tenaga pendidik di kecamatan itu, sebesar Rp. 589.300,-. Artinya satu komponen tambahan penghasilan bagi tenaga pendidik adalah koreksi atas nilai PPP setiap kecamatan agar nilai riil penghasilan (gaji pokok) sama dengan daerah basis PPP.

c. Jarak Kecamatan

Jarak kecamatan adalah rata-rata jarak desa dengan ibukota kabupaten. Jika terdapat 5 desa di sebuah kecamatan, maka jumlah jarak 5 desa dengan ibukota kabupaten akan dibagi dengan jumlah desa di kecamatan itu.

d. Bobot Jarak Kecamatan

Jarak kecamatan selanjutnya di rubah kedalam bentuk bobot jarak dengan rentang 1 untuk jarak terjauh, dan 0 untuk jarak terdekat.

e. Waktu Tempuh Kecamatan

Waktu Tempuh kecamatan adalah rata-rata waktu tempuh desa menuju ibukota kabupaten. Jika terdapat 5 desa di sebuah kecamatan, maka jumlah waktu tempuh 5 desa dengan ibukota kabupaten akan dibagi dengan jumlah desa di kecamatan itu.

f. Bobot Waktu Tempuh Kecamatan

Waktu tempuh kecamatan selanjutnya di rubah kedalam bentuk bobot waktu tempuh dengan rentang 1 untuk waktu tempuh terlama, dan 0 untuk waktu tempuh tercepat.

g. Total Bobot Jarak dan Waktu Tempuh

Total bobot jarak dan waktu tempuh digunakan sebagai dasar pembeda besaran nominal tambahan penghasilan bagi tenaga pendidik, selain koreksi PPP.

h. Koefisien Tambahan Penghasilan

Koefisien tambahan penghasilan adalah penjumlahan dari koreksi PPP dengan total bobot jarak dan waktu tempuh.

Tabel 1.
Tabel Penentuan Dasar Perhitungan Tambahan Penghasilan
Bagi Tenaga Pendidik di Kabupaten Kutai Timur

Kecamatan (Desa)	Jarak Rata-rata dari Ibukota Kab (KM)	Rata-rata Waktu Tempuh (Menit)	Paritas Daya Beli (Purchasing Power Parity)	Koreksi Paritas Daya Beli	Bobot Jarak Rata-rata dari Ibukota Kabupaten	Bobot Rata-rata Waktu Tempuh	Total Bobot Jarak dan Waktu Tempuh	Koefisien TP (Koreksi PPP + Jarak dan Waktu)
				$(100 - K5)/K5$	$(K3/NT) \times 1$	$(K4/NT) \times 1$	$(K7+K8) \times 0,25$	$(K5 + K9)$
2	3	4	5	6	7	8	9	10
Muaru Ancalong	433	638	58,93	69,69%	81%	97%	44%	113,97%
Bixang	537	453	58,88	69,84%	100%	69%	42%	111,97%
Long Mesongai	324	489	58,96	69,61%	60%	74%	34%	103,18%
Muaru Wahau	200	250	59,11	69,18%	37%	38%	19%	87,94%
Telen	246	403	59,08	69,26%	46%	61%	27%	95,95%
Kongbong	201	343	59,04	69,38%	37%	52%	22%	91,69%
Muaru Bengkal	345	661	59,01	69,46%	64%	100%	41%	110,55%
Batu Ampar	302	520	58,94	69,66%	56%	79%	34%	103,37%
Sengata Utara	13	19	59,22	68,86%	2%	3%	1%	70,17%
Bengalon	85	112	59,07	69,29%	16%	17%	8%	77,48%
Teluk Pandan	63	84	58,73	70,27%	12%	13%	6%	76,36%
Sengata Selatan	23	60	59,19	68,95%	4%	9%	3%	72,30%
Rantau Pulung	42	140	58,98	69,55%	8%	21%	7%	76,81%
Sangkulirang	141	246	59,07	69,29%	26%	37%	16%	85,16%
Kaliwang	122	171	59,11	69,18%	23%	26%	12%	81,35%
Sandaran	298	301	58,83	69,98%	56%	45%	25%	95,24%
Kaibun	154	210	58,93	69,69%	29%	32%	15%	84,82%
Karangan	246	309	58,83	69,98%	46%	47%	23%	93,12%
Nilai Tertinggi	537	661						

Keterangan: K_i = Kolom ke-1 NT = Nilai Tertinggi

Sumber:

- Bappeda dan BPS Kabupaten Kutai Timur (Kolom 5)
- Statistik Podes Kabupaten Kutai Timur, 2008 (Kolom 3 dan 4)

3. Penentuan Nominal Tambahan Penghasilan

Nominal tambahan penghasilan tenaga pendidik akan berbeda tergantung dari golongan/ruang, masa kerja, koreksi PPP, dan jarak serta waktu tempuh per kecamatan. Tabel 2 berikut menunjukkan rata-rata tambahan penghasilan per kecamatan.

Tabel 2.
Rata-rata Nominal Tambahan Penghasilan Tenaga Pendidik
Kabupaten Kutai Timur (dalam Rupiah)

No	Kecamatan	Nominal Tambahan Penghasilan		Rata-rata
		Terendah	Tertinggi	
1	Muara Ancalong	1,504,391	3,717,669	2,611,030
2	Busang	1,478,025	3,652,513	2,565,269
3	Long Mesangat	1,361,970	3,365,716	2,363,843
4	Muara Wahau	1,160,836	2,868,672	2,014,754
5	Telen	1,266,519	3,129,838	2,198,178
6	Kongbeng	1,210,251	2,990,788	2,100,519
7	Muara bengkal	1,459,228	3,606,061	2,532,644
8	Batu Ampar	1,364,501	3,371,971	2,368,236
9	Sengata Utara	926,267	2,289,003	1,607,635
10	Bengalon	1,022,692	2,527,290	1,774,991
11	Teluk Pandan	1,007,998	2,490,976	1,749,487
12	Sengata Selatan	954,338	2,358,372	1,656,355
13	Rantau Pulung	1,013,952	2,505,691	1,759,822
14	Sangkulirang	1,124,112	2,777,919	1,951,015
15	Kaliorang	1,073,760	2,653,490	1,863,625
16	Sandaran	1,257,204	3,106,817	2,182,010
17	Kaubun	1,119,568	2,766,691	1,943,130
18	Karangan	1,229,236	3,037,704	2,133,470
Rata-rata		1,196,380	2,956,510	2,076,445

Sumber : Data yang Diolah, 2009.

- Keterangan : 1) Gaji Pokok terendah untuk tenaga pendidik adalah Golongan/Ruang II/a, dengan masa kerja 0 tahun 0 bulan, yaitu sebesar Rp. 1.320.000,-
2) Gaji Pokok tertinggi untuk tenaga pendidik adalah Golongan/Ruang IV/d, dengan masa kerja 31 tahun, yaitu sebesar Rp. 3.262.000,-

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nominal tambahan penghasilan Kabupaten Kutai Timur secara rata-rata adalah Rp. 1.196.380,- (terendah), dan Rp. 2.956.510,- (tertinggi). Sedangkan rata-rata keseluruhan besaran tambahan tenaga pendidik adalah Rp. 2.076.445,-.

Pemberian tambahan penghasilan adalah *rewards* (penghargaan) kepada tenaga pendidik. Penghargaan yang baik adalah penghargaan yang dapat memicu motivasi kerja, prestasi kerja, dan usaha-usaha inovatif tenaga pendidik. Pencapaian tujuan penghargaan dapat lebih mudah dicapai, jika tenaga pendidik juga dibebankan *punishment* (hukuman). Salah satu bentuk hukuman yang paling efektif untuk mendukung penghargaan adalah penerapan kedua bentuk pembinaan pegawai kedalam sebuah sistem terpadu. Kajian ini juga merekomendasikan bentuk-bentuk hukuman yang akan berimbas langsung kepada besaran tambahan penghasilan yang diberikan kepada tenaga pendidik.

Indikator pemberian hukuman untuk tenaga pendidik adalah tambahan penghasilan akan dikurangi dalam prosentase tertentu, jika tenaga pendidik memenuhi kondisi:

- a) Tidak melaksanakan tugas/tidak hadir tanpa izin dari atasan
- b) Tidak memenuhi beban kerja kerja per minggu yang dipersyaratkan bagi seorang tenaga pendidik.

IV. Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bentuk remunerasi Pegawai Dinas Pendidikan terdiri dari remunerasi langsung (GP, Tunjangan dan Tambahan Penghasilan), dan remunerasi tidak langsung (Taspen, Taperum, dan Askes). Semua PNS memperoleh bentuk remunerasi tersebut dengan segala persyaratannya, sedangkan TK2D hanya menerima GP (honorarium) dan THR. Di sisi lain besaran remunerasi pegawai pendidik (fungsional) masih lebih kecil dibandingkan besaran remunerasi pegawai kependidikan (struktural).
- 2) Model Remunerasi Pegawai Dinas Pendidikan menganut prinsip-prinsip kebijakan strategis sebagai berikut:
 - a) Kebijakan *alignment* (keseimbangan) digunakan sebagai dasar penggolongan, dengan *job base* untuk penggolongan GP dan jabatan struktural, serta *person base* untuk penggolongan jabatan fungsional.
 - b) Kebijakan *competitiveness* (daya saing) digunakan untuk mempertahankan pegawai, yang tercermin dari semakin beragamnya bentuk remunerasi yang diberikan pemerintah.
 - c) Kebijakan *contributors* (peran atau kinerja) digunakan dalam penetapan golongan dan eselon (khusus untuk jabatan struktural).
 - d) Kebijakan *administrative* digunakan untuk melakukan peninjauan sistem remunerasi.
- 3) Meski semua kebijakan strategis penetapan remunerasi telah tercermin dalam sistem balas jasa kepada Pegawai Dinas Pendidikan, namun karena nilainya dipandang masih relatif kecil, maka tujuan remunerasi masih belum optimal tercapai.
- 4) Meski kurang signifikan, besaran remunerasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur lebih kecil dibanding Pegawai YPPSB Sengata. Kondisi ini distimulan dari perbedaan prinsip-prinsip penentuan remunerasi antara kedua organisasi. Perbedaan terletak pada penggolongan pegawai, penetapan GP, Nilai GP, Kenaikan GP, Jenis Tunjangan, Nilai Tunjangan, Benefit, Jenis Benefit, Nilai Benefit, Manfaat Pensiun, dan Pengelola luran Pensiun.
- 5) Hambatan-hambatan dalam penerapan sistem remunerasi yang ideal bagi Pegawai Dinas Pendidikan adalah:
 - a) Tunjangan Jabatan Fungsional tidak ditetapkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
 - b) Peraturan penggajian PNS kurang transparan
 - c) Peraturan sistem remunerasi PNS beragam
 - d) Rumpun jabatan terbatas
 - e) Persepsi tentang PNS
 - f) Jumlah pegawai Dinas Pendidikan kurang berimbang

- g) Anggaran biaya pegawai terbatas
- h) Ketidakefisienan kegiatan pemerintah
- i) Rekayasa penilaian karya

Daftar Pustaka

- Republik Indonesia, 1977. *Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
-, 1999. *UU No 28/1999 tentang penyelenggaraan negara yg bersih dan bebas dari KKN*. Jakarta.
-, 1999. *UU No.43/1999 tentang perubahan atas UU No.8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian*. Jakarta.
-, 1999. *Konvensi ILO No. 100. tentang pengupahan bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya*.
-, 2001. *Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 08 Tahun 2001 Tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur*. Sengata.
-, 2004. *Kajian Sistem Remunerasi PNS*. Direktorat Aparatur Negara Bappenas. Jakarta.
-, 2005. *Perpres No.7/2005, tentang Rencana pembangunan jangka menengah Nasional*. Jakarta.
-, 2006. *Keppres RI Nomor 58 Tahun 2006 tentang Tunjangan Tenaga Kependidikan*. Jakarta.
-, 2007. *Meningkatkan Kinerja PNS Melalui Perbaikan Penghasilan; Analisa TKD di Provinsi Gorontalo dan TPPK di Pemerintahan Kota Pekanbaru*. Komisi Pemberantasan Korupsi, Direktorat Penelitian dan Pengembangan. Jakarta.
-, 2007. *Undang-undang No. 17 tahun 2007, tentang Rencana pembangunan Nasional jangka panjang 2005-2025*. Jakarta.
-, 2007. *PP Nomor 41 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah*. Jakarta.
-, 2007. *Perpres No.26 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Struktural PNS*. Jakarta.
-, 2007. *Penyusunan Data Basis Indeks Pembangunan Manusia Kabupaten Kutai Timur 2007*. Bappeda dan BPS Kabupaten Kutai Timur. Sengata.
-, 2008. *Statistik Potensi Desa Kabupaten Kutai Timur 2008*. Bappeda dan BPS Kabupaten Kutai Timur. Sengata.
-, 2008. *DDA Kabupaten Kutai Timur 2008*. BPS Kabupaten Kutai Timur. Sengata.
-, 2009. *PP Nomor 8 Tahun 2009 tentang Perubahan Kesebelas Atas Peraturan Pemerintah tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
-, 2009. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 32 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyusunan APBD Tahun Anggaran 2009*. Jakarta.
-, 2009. *Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2009 tentang Pemberian Gaji/Pensiun/Tunjangan Bulan Ke-13 dalam Tahun Anggaran 2009 kepada Pegawai Negeri, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun/Tunjangan*. Jakarta.

- Lyle M. Spencer, Jr., and Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work*. Edition 1, Wiley. New York.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, Yovita Hardiwati, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia; Pengadaan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo Indonesia. Jakarta.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management* Edisi 10, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.