

KEBUTUHAN HIDUP LAYAK PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN KEBUMEN

Endang Triyanto¹, Eko Sulistyowati²
^{1,2} Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto
Email : endangtriyanto@yahoo.com

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tulang punggung pemerintah, sekaligus menjadi ujung tombak berjalan atau tidaknya sistem pemerintahan. Indonesia mengalami krisis ekonomi yang tidak kunjung selesai, dengan indikator naiknya harga-harga kebutuhan pokok yang dibarengi dengan lesunya dunia. Hal ini berpengaruh pada pemenuhan komponen kebutuhan hidup layak terutama yang masih memiliki golongan rendah. Rendahnya pemenuhan kebutuhan hidup layak dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang kurang baik. Saat ini PNS di Kebumen belum mendapatkan remunerasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali secara mendalam kebutuhan hidup layak PNS di Kabupaten Kebumen. Jenis penelitian ini adalah kualitatif kepada PNS Kabupaten Kebumen yang dipilih secara *cluster sampling* berdomisili di daerah perkotaan, pegunungan dan pantai berjumlah 15 partisipan. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei-Oktober Tahun 2015 dengan melakukan wawancara untuk memperoleh gambaran kebutuhan hidup layak. Gaya hidup PNS yang tinggal di daerah perkotaan, pesisir dan pegunungan sebagian besar berbeda. Sebagian besar gaji PNS hanya mampu untuk memenuhi kebutuhan primer. Kenaikan gaji PNS tidak sebanding dengan kenaikan harga kebutuhan pokok. Kebutuhan hidup layak PNS yang tinggal di kota dengan istri dan 2 anak sebesar Rp. 7.100.251 sampai dengan Rp. 9.708.333. (konstanta 2,05-2,80). Kebutuhan hidup layak PNS yang tinggal di daerah pegunungan dengan jumlah anggota keluarga yang sama adalah Rp. 6.510.749 sampai dengan Rp. 8.959.018.- (konstanta 1,88- 2,58). PNS yang tinggal di daerah pantai, kebutuhan hidup layak sedikit lebih rendah yaitu Rp. 6.625.859 sampai dengan Rp. 8.925.867.- (konstanta 1,89-2,53). Strategi bertahan hidup untuk mendapatkan penghasilan selain gaji, PNS membuka usaha toko sembako, bertani, jualan pupuk. Harapan PNS yang ingin segera diwujudkan adalah diterimanya tunjangan kinerja seperti PNS di daerah lain. Tunjangan kinerja PNS diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang lebih profesional dan dapat memusatkan perhatian sepenuhnya pada pelaksanaan tugas-tugas PNS yang dibebankan kepadanya. Untuk mewujudkan pemberian tunjangan kinerja, Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen dapat mengoptimalkan pendapatan daerah dari sektor pariwisata, pajak, retribusi, hasil pengelolaan kekayaan daerah sebagai sumber pendapatan daerah. Penyempurnaan sistem remunerasi PNS harus didasarkan *reward and punishment*.

Kata kunci : pegawai negeri sipil, kebutuhan hidup layak, harga pokok, indeks harga konsumen

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan ujung tombak sistem pemerintahan. Sebagai ujung tombak pemerintah yang menjalankan roda pemerintahan tetapi PNS sendiri hidupnya jauh dari sejahtera, maka perlu upaya nyata dalam meningkatkan kesejahteraan PNS. Berdasarkan Data Kepegawaian Kabupaten Kebumen Tahun 2014, jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen sebanyak 14.876 orang. Dari jumlah tersebut, 4% diantaranya berpendidikan SD, yang berpendidikan SLTP sebanyak 7%, SLTA sebanyak 27%, D2/D3 sebanyak 34%, dan Tingkat Sarjana sebanyak 28%. Jika dilihat menurut golongan kepangkatan berturut turut golongan I (2,81%), golongan II (31,75%), golongan III (43,16%), dan golongan IV

(22,28%). Jumlah terbanyak dari data tersebut adalah golongan III dan II.

Dengan adanya krisis ekonomi dimana terjadi inflasi pada Tahun 2014 sebesar 8,36%, maka gaji PNS oleh sebagian besar PNS dianggap kurang untuk memenuhi standar kebutuhan layak. Hal ini dikarenakan naiknya indikator harga-harga kebutuhan pokok, disamping itu belum lagi untuk memenuhi kebutuhan pendidikan anak-anaknya. Sebagian besar PNS mengandalkan hidupnya hanya dari gaji. Studi Khodim (2010) menemukan korelasi positif antara pendapatan PNS dengan kinerja pegawai. Apabila pendapatan rendah, maka kinerjanya juga rendah. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui kebutuhan hidup layak PNS di Kabupaten Kebumen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kualitatif kepada PNS di Kabupaten Kebumen yang berdomisili di daerah perkotaan, pegunungan dan pantai mulai Mei-September 2015. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam. Pedoman wawancara yang digunakan mengacu pada lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak yang dimodifikasi sesuai kebutuhan hidup pada PNS dengan 2 orang anak. Peneliti melakukan survey harga kebutuhan hidup layak ke pasar tradisional dan tempat-tempat yang biasa digunakan. Saturasi data tercapai pada partisipan ke-15. Analisis data dilakukan secara kualitatif interpretative.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kebutuhan Hidup Sehari-Hari Pada Level Primer, Sekunder dan Tersier

Gaya hidup PNS yang tinggal di daerah perkotaan, pesisir dan pegunungan sebagian besar berbeda. Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa sebagian besar gaji partisipan lebih banyak digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer. Sedangkan kebutuhan skunder hanya sebatas pada pemenuhan rekreasi lokal. Berdasarkan temuan peneliti, 9 dari 15 partisipan masih memiliki rumah yang sederhana dengan ukuran luasnya juga kurang jika dibandingkan dengan jumlah anggota keluarga.

Gaya hidup sangat mempengaruhi pemenuhan kebutuhan primer, skunder dan tersier. Salah satu partisipan yang kini sudah golongan IV saja mengungkapkan bahwa punya keinginan memiliki mobil belum kesampaian. Gajinya sebagai PNS banyak digunakan untuk biaya kuliah anaknya. Menurut dia, kebutuhan pendidikan menjadi hal utama untuk anak. Kebutuhan investasi hampir tidak terpikirkan olehnya. Menurut peneliti, seluruh partisipan sebenarnya tidak bergaya hidup tinggi seperti layaknya kehidupan di kota besar. Hal ini berarti sebenarnya *take home pay* yang diterima PNS masih dirasakan kurang oleh partisipan.

Menurut Buchori (2008) kebutuhan primer manusia adalah kebutuhan yang harus dipenuhi oleh manusia untuk hidup layak yang merupakan kebutuhan primer dengan tingkatannya sebelum kebutuhan sekunder. Kebutuhan primer antara lain: makanan, minuman, pakaian, perumahan, pendidikan, kesehatan. PNS di Kebumen sebagian besar

belum mengutamakan kualitas kebutuhan yang selama ini digunakan.

B. Besaran dan Kualitas Komponen Kebutuhan Hidup Layak

Kenaikan gaji PNS seringkali tidak sebanding dengan kenaikan harga kebutuhan pokok. Kebutuhan hidup layak PNS yang tinggal di kota dengan istri dan 2 anak sebesar Rp. 7.100.251 sampai dengan Rp. 9.708.333. (konstanta 2,05-2,80). Kebutuhan hidup layak PNS yang tinggal di daerah pegunungan dengan jumlah anggota keluarga yang sama adalah Rp. 6.510.749 sampai dengan Rp. 8,959,018.- (konstanta 1,88- 2,58). PNS yang tinggal di daerah pantai, kebutuhan hidup layak sedikit lebih rendah yaitu Rp. 6.625.859 sampai dengan Rp. 8,925,867.- (konstanta 1,89-2,53). Selanjutnya angka tersebut digunakan untuk menghitung tunjangan kinerja dengan rumus :

$\text{Tunjangan Kinerja} = \text{Gaji Pokok} \times \text{Kelas Jabatan} \times @ \times 20\%$

Keterangan : @ adalah Jumlah Kebutuhan Hidup Layak dibagi Gaji Pokok.

PNS yang tinggal di daerah perkotaan memiliki kebutuhan hidup layak yang paling tinggi dibandingkan dengan PNS yang tinggal di daerah pantai maupun pegunungan. Kualitas barang kebutuhan hidup layak untuk PNS yang tinggal di perkotaan lebih diutamakan. Seperti contoh harga sewa rumah yang relative lebih tinggi di kota dibandingkan dengan di desa. Komponen kebutuhan hidup layak belum mengakomodir biaya asuransi kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan kemahalan dan fasilitas. Menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Hak PNS pada Pasal 21 disebutkan meliputi a) gaji, tunjangan, dan fasilitas; b) cuti; c) jaminan pensiun dan jaminan hari tua; d) perlindungan; dan e) pengembangan kompetensi. Penggajian dan Tunjangan pada Pasal 79 disebutkan bahwa (1) Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Tunjangan sebagaimana dimaksud meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Oleh karena itu, perlunya kebijakan remunerasi yang didasarkan atas prinsip-prinsip yang meliputi: (a) dapat menarik sumber daya manusia yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan sekaligus mampu

mempertahankan pekerja yang berkualitas yang sudah ada dalam organisasi; dan (b) menyediakan *reward* terhadap pegawai yang berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi (*desired behaviour*), seperti perestasi kerja, patuh, disiplin, berpengalaman, bertanggung jawab, dan lain sebagainya. Adanya tunjangan kinerja bagi PNS diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan PNS. Kesejahteraan seseorang mampu meningkatkan produktivitas, disiplin maupun kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian Paramitha, Charles, Nurul (2014) bahwa pelaksanaan remunerasi PNS di Lampung mampu meningkatkan profesionalisme kinerja. Pernyataan ini sejalan dengan riset Pressman (2009), bahwa penetapan tunjangan kinerja memungkinkan pegawai meningkatkan nutrisinya, sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

Gaji yang kurang untuk memenuhi kebutuhannya, tanpa disadari telah mendorong PNS menciptakan tambahan kesejahteraan dengan mensiasati tugas dan kewenangan-nya. Oleh karena itu, perlu dengan segera dilakukan upaya yang lebih realistis terhadap peningkatan kesejahteraan PNS yang disertai dengan fasilitas pendukung untuk keberlangsungan jaminan hari tua mereka. Dengan pemberian remunerasi jika masih ada PNS yang tidak disiplin dan profesional dalam melaksanakan tugas akan mendapatkan sanksi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

C. Pendapatan Selain Gaji Sebagai PNS Untuk Bertahan Hidup

Banyak PNS yang mencari penghasilan tambahan selain gaji PNS. Sebenarnya hal ini menjadi hak setiap warga negara, namun apabila dilakukan di jam kerja PNS, maka jelas akan mengganggu pelayanan publik. Dalam jangka waktu yang panjang dapat menurunkan semangat, etos kerja dan disiplin kerja pegawai. Semangat, disiplin, dan etos kerja yang rendah merupakan sumber malapetaka terhadap birokrasi pemerintah. Apabila ini dibiarkan berlanjut aparat pemerintah akan semakin terdorong untuk mencari sumber-sumber lain untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga mengabaikan tugas dan fungsi pokoknya sebagai abdi negara dan masyarakat.

Partisipan P4 menambah penghasilan dengan bertani. Hasil pertanian yang ia lakukan terkadang kurang memuaskan. Berbeda dengan Partisipan P5 berjualan sembako untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, sementara gajinya digunakan untuk cicilan rumah dan

motor. Bapak S (P6) membuka usaha penggilingan padi untuk segala kebutuhan hariannya. Partisipan P7 melakukan usaha sampingan berupa jualan pupuk di desanya.

Berbagai usaha yang dilakukan PNS untuk bertahan hidup merupakan bukti bahwa pendapatan berupa gaji PNS masih dirasakan kurang. Terlebih lagi terkadang ada dana-dana tak terduga yang muncul, misalnya dana sosial, kesehatan dan lain sebagainya. Sesuai dengan hasil penelitian Muhammad dan Wahyu (2014) bahwa jumlah rata-rata pengeluaran PNS dengan 2 anak untuk kebutuhan makan sehari-hari berkisar sebesar 1.800.000 – 2.450.000.

D. Harapan Peningkatan *Take Home Pay* sebagai PNS

Harapan yang ingin segera diwujudkan PNS adalah diterimanya tunjangan kinerja seperti PNS di daerah lain. Tunjangan ini sebenarnya sudah tertuang dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjamin kesejahteraan PNS. Namun karena disebutkan juga bahwa sumber pemberian tunjangan tersebut adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, maka hal inilah yang mungkin menjadi penyebab sampai dengan sekarang belum terealisasi. Seluruh partisipan menginginkan adanya kenaikan pendapatan yang dibawa pulang.

Hal ini sesuai penelitian Tanton (2007) bahwa adanya tunjangan kinerja PNS akan mampu meningkatkan kinerja yang profesional, mampu bersaing dan mampu mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja yang tinggi. Pernyataan yang sama hasil penelitian Patiran (2009) juga dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara faktor gaji, disiplin kerja, pendidikan, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagian besar gaji PNS di Kabupaten Kebumen lebih banyak digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer. Kebutuhan hidup layak PNS yang tinggal di kota dengan istri dan 2 anak sebesar Rp. 7.100.251 sampai dengan Rp. 9.708,333. (konstanta 2,05-2,80). Kebutuhan hidup layak PNS yang tinggal di daerah pegunungan dengan jumlah anggota keluarga yang sama adalah Rp. 6.510.749 sampai dengan Rp. 8,959,018.- (konstanta 1,88-2,58). PNS yang tinggal di daerah pantai, kebutuhan hidup layak sedikit lebih rendah

yaitu Rp. 6.625.859 sampai dengan Rp. 8,925,867.- (konstanta 1,89-2,53). Adanya tunjangan kinerja PNS diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang lebih professional.

Kenaikan gaji harus dibarengi manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga ada kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Penyempurnaan sistem remunerasi PNS, yang didasarkan atas pemberian *reward and punishment* kepada setiap PNS yang berprestasi dan juga terhadap PNS yang melakukan penyalahgunaan tugas dan fungsinya. Hak PNS sesuai undang-undang mendapatkan fasilitas yang dapat berupa tunjangan perumahan maupun tunjangan pendidikan anak. Sektor-sektor pendapatan daerah dapat dioptimalkan dan dilakukan pengawasan secara ketat sebagai sumber APBD.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchori, M. 2008. *Konsep Dasar Kebutuhan Manusia*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2005 tentang *Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak*.
- Khodim, M., 2010. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pembentukan Upah Minimum Kabupaten dan Dampaknya Terhadap Pengangguran Dan Kemiskinan Di Provinsi Jawa Timur. Universitas Jember : Tesis
- Muhammad dan Wahyu A., 2014. Analisis Pemanfaatan Dana Pensiun Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Hidup PNS Pensiunan di Medan. USU : Tesis
- Paramitha, M., Charles, J., dan Nurul, F., 2014. Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Remunerasi Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kota Bandar Lampung. Universitas Lampung : Tesis.
- Patiran, A., 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Fokus Ekonomi* 5(2) : 32 - 43
- Poerwandari, E.K., 2005. *Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta: Perfecta LPSP3. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Pratomo, D., dan Saputra, P., 2011. Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan : Tinjauan UUD 1945. *Journal of Indonesian Applied Economics* 5(2):269-285
- Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen No 8 Tahun 2014 tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2015.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2015 Tentang Perubahan Ketujuh Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil
- Saliman. 2011. Peningkatan Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Melalui Optimalisasi Jaminan Kesejahteraan Hidup. *Journal of Indonesian Applied Economics* 5(2):252-269
- Sidauruk, M., 2011. *Kebijakan Pengupahan di Indonesia*. Jakarta : EGC.
- Sulistiawati, R. 2012. Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Eksos* 8(3):195 - 211
- Tantoni, 2007, *Dasar dasar Hukum Kepegawaian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.