



KEBIJAKAN DAN REGULASI KOMPENSASI ASN

Despinur Dara.

TUJUAN PEMBELAJARAN

01

Memahami kebijakan dan regulasi terkait kompensasi ASN di Indonesia

02

Mengidentifikasi tantangan dalam implementasi kebijakan kompensasi

03

Menganalisis studi kasus dan memberikan Solusi terhadap permasalahan kompensasi ASN



REGULASI KOMPENSASI ASN DI INDONESIA

01

UU No 20 tahun 2023

02

PP no 5 Tahun 2024





Diskusi

1. Bagaimana kebijakan kompensasi ASN berbeda dengan di sektor swasta?
2. Apakah kebijakan yang ada sudah cukup untuk meningkatkan motivasi ASN?

Perbedaan Kebijakan Kompensasi ASN VS Sektor Swasta

1. Perbedaan Prinsip Dasar

Aspek	ASN (Sektor Publik)	Sektor Swasta
Tujuan Kompensasi	Kesejahteraan & stabilitas jangka panjang	Profitabilitas & daya saing bisnis
Dasar Hukum	Berdasarkan PP No. 5 Tahun 2024, Perpres, dan UU ASN	Berdasarkan keputusan perusahaan & persaingan pasar
Struktur Gaji & Tunjangan	Tetap, berbasis golongan & masa kerja	Fleksibel, berbasis performa & negosiasi
Keamanan Pekerjaan	Stabil, sulit diberhentikan kecuali ada pelanggaran berat	Bisa di-PHK kapan saja sesuai kontrak kerja
Sistem Kenaikan Gaji	Berdasarkan pangkat & golongan dalam PP No. 5 Tahun 2024	Berdasarkan kinerja individu & tren industri

Perbedaan Kebijakan Kompensasi ASN VS Sektor Swasta

2. Komponen Kompnesasi ASN Vs Swasta

Komponen	ASN (Sektor Publik)	Sektor Swasta
Gaji Pokok	Berdasarkan PP No. 5 Tahun 2024 (d disesuaikan per golongan)	Negosiasi atau standar industri
Tunjangan	Jabatan, kinerja, keluarga, daerah terpencil, risiko	Tunjangan makan, transportasi, bonus tahunan
Bonus & Insentif	Tidak ada bonus tahunan, ada tunjangan kinerja	Bonus tahunan berdasarkan laba perusahaan
Fasilitas Tambahan	BPJS, Taspen (pensiun ASN), kendaraan dinas (terbatas)	Asuransi swasta, saham perusahaan, cuti fleksibel
Sistem Pensiun	Dijamin oleh negara melalui Taspen	Berdasarkan dana pensiun perusahaan atau BPJS Tenaga Kerja

Kebijakan kompensasi ASN dalam meningkatkan motivasi

Kelebihan Kebijakan kompensasi ASN dalam meningkatkan motivasi

- Gaji ASN naik secara berkala (2 tahun)
- Keamanan kerja tinggi
- Pensiun dan jaminan sosial terjamin
- Kenaikan gaji berdasarkan pangkat, golongan dan masa kerja secara otomatis

Kekurangan Kebijakan kompensasi ASN dalam meningkatkan motivasi

- Tunjangan kinerja ASN masih belum merata
- Minimnya penghargaan bagi ASN yang berkinerja tinggi
- Tidak ada skema bonus tahunan
- Kompensasi ASN di daerah terpencil masih rendah

Struktur Kompensasi ASN

Title Placeholder

Insert your desired text here. This is a sample text.



Gaji Pokok

- Berdasarkan golongan dan masa kerja
- Besarannya berdasarkan PP no 5 Tahun 2024



Tunjangan ASN

- Tunjangan Keluarga
- Tunjangan Jabatan
- Tunjangan Kinerja
- Tunjangan Daerah terpencil



Jaminan Sosial

- Jaminan Kesehatan
- Jaminan kecelakaan kerja
- Jaminan kematian
- Jaminan pensiun
- Jaminan hari tua

Studi Kasus

1. Perlindungan ASN yang bertugas di Daerah Konflik

Latar belakang

Seorang ASN bertugas sebagai guru di daerah konflik merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak mencerminkan risiko kerja yang tinggi. Selain itu, tunjangan daerah terpencil sering terlambat cair

Analisis

Masalah utama : kurangnya perlindungan finansial bagi ASN di daerah berisiko

Dampak : ASN enggan ditempatkan di daerah terpencil,

Diskusi

- Apakah tunjangan di daerah terpencil atau daerah konflik seharusnya lebih tinggi?
- Apa Solusi untuk mempercepat pencairan tunjangan ini?

Studi Kasus

2. Reformasi Sistem Pensiun ASN

Latar belakang

Sistem pensiun ASN saat ini dianggap tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup setelah pensiun. Banyak ASN merasa harus mencari pekerjaan tambahan setelah pensiun

Analisis

Masalah utama : Besaran dana pensiun masih rendah dibandingkan biaya hidup saat ini

Dampak : banyak ASN mencari pekerjaan lain setelah pensiun,

Diskusi

- Haruskah sistem pensiun ASN disesuaikan dengan sistem pensiun swasta?
- Bagaimana cara meningkatkan kesejahteraan ASN setelah pensiun?

Studi Kasus : 3. Kompensasi Non Finansial

Latar belakang

Rina adalah seorang ASN yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sebagai analis kebijakan. Meskipun gaji dan tunjangan kinerjanya cukup, ia merasa bahwa pekerjaannya semakin monoton dan tidak memiliki peluang pengembangan karir yang jelas.

Setelah bekerja selama 8 tahun, ia masih berada di jabatan yang sama, sementara rekan-rekannya di sektor swasta sering mendapatkan pelatihan dan kesempatan promosi lebih cepat

Masalah utama : ASN sering mengalami stagnasi dalam karir karena promosi yang lambat dan minimnya pengakuan atas kontribusi mereka

Diskusi :

- Apakah kompensasi non-finansial sama pentingnya dengan kompensasi finansial bagi ASN?
- Bagaimana cara meningkatkan motivasi ASN melalui kompensasi non-finansial
- Haruskah pemerintah menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja, seperti sertifikasi atau pelatihan?

THANK YOU!

Kompensasi yang baik bukan sekadar gaji dan tunjangan, tetapi juga penghargaan, pengakuan, dan kesempatan berkembang."

— Edward E. Lawler III

Get in touch



UU ASN No 20 tahun
2024



Dessler



PP no 5 Tahun 2024



(Armstrong