



Komponen Kompensasi ASN

Despinur Dara



Jenis kompensasi

Milkovich dan
Dessler

Kompensasi Finansial



Langsung : gaji pokok,
bonus, insentif



Tidak langsung : asuransi,
tunjangan kesehatan,
pensiun

Kompensasi non Finansial



Lingkungan kerja yang
nyaman



Fleksibilitas kerja dan
pengakuan dari pimpinan

Kompensasi total



Kombinasi kompensasi finansial + non finansial
yang meningkatkan kesejahteraan pegawai



Komponen kompensasi dalam ASN

Gaji Pokok	Tunjangan	Fasilitas ASN
Berdasarkan golongan dan pangkat	Tunjangan Keluarga	BPJS Kesehatan
Berdasarkan masa kerja	Tunjangan jabatan	Jaminan Pensiun (Taspen0
	Tunjangan Fungsional Umum	Kendaraan dan rumah dinas (jabatan tertentu)
	Tunjangan Kinerja	
	Tunjangan Daerah terpencil	
	Tunjangan Tunjangan Risiko	



Diskusi

Apakah sistem kompensasi ASN lebih adil dibanding sektor swasta?
jelaskan



Studi Banding Kompensasi ASN di Negara Lain

Komponen Finansial

5

Jenis Kompensasi	Indonesia	Singapura	Malaysia	Jerman	Amerika Serikat
Gaji Pokok	Berdasarkan golongan dan masa kerja.	Berdasarkan sistem MERIT, mempertimbangkan performa dan pengalaman.	Berdasarkan skema gaji tetap sesuai pangkat dan masa kerja.	Berdasarkan skala Beamtenbesoldung (level kepegawaian).	Berdasarkan GS (General Schedule) yang terdiri dari 15 tingkat.
Tunjangan Kinerja	Ada, tergantung instansi dan jabatan.	Ada, berbasis pencapaian KPI.	Ada, namun lebih kecil dibanding negara lain.	Tidak ada, tetapi digantikan dengan sistem grade-based salary progression.	Ada, disebut Performance-Based Pay untuk level tinggi.
Tunjangan Keluarga	Diberikan untuk pasangan (10%) dan anak (2% per anak, maksimal 2 anak).	Tidak ada tunjangan keluarga khusus.	Ada tunjangan untuk pasangan dan anak.	Ada tunjangan anak bagi pegawai negeri.	Tidak ada tunjangan langsung, tetapi ada Child Tax Credit.
Tunjangan Perumahan	Tidak ada untuk PNS, tetapi ada Skema Rumah Dinas bagi pejabat tertentu.	Ada Public Housing Allowance bagi pegawai negeri.	Ada subsidi perumahan.	Ada subsidi perumahan bagi pegawai negeri.	Tidak ada subsidi khusus, tetapi ada pinjaman Federal Housing Assistance.
Tunjangan Transportasi	Tidak ada secara khusus untuk semua PNS.	Ada Transport Allowance tergantung jabatan.	Ada untuk pegawai tertentu.	Tidak ada tunjangan transportasi khusus.	Tidak ada tunjangan, tetapi ada mileage reimbursement untuk perjalanan dinas.
Tunjangan Pensiun	Pensiun ASN (Taspen), iuran sebagian dari pemerintah.	Central Provident Fund (CPF), berbasis investasi.	KWSP (Kumpulan Wang Simpanan Pekerja), sistem tabungan wajib.	Public Pension System, pensiun dibiayai oleh negara.	Federal Employees Retirement System (FERS), berbasis kombinasi kontribusi pemerintah dan pegawai.
Asuransi Kesehatan	BPJS Kesehatan dengan kontribusi pegawai & pemerintah.	Medisave (CPF), diambil dari tabungan wajib.	Skim Perubatan Penjawat Awam (SPPA) untuk pegawai negeri.	Public Health Insurance (GKV) bagi pegawai negeri.	Federal Employee Health Benefits (FEHB), ditanggung sebagian oleh pemerintah.



Studi Banding Kompensasi ASN di Negara Lain

Komponen Non-Finansial

6

Jenis Kompensasi	Indonesia	Singapura	Malaysia	Jerman	Amerika Serikat
Fleksibilitas Kerja	Kurang fleksibel, mayoritas masih kerja fisik di kantor.	Sangat fleksibel, bisa full remote untuk beberapa posisi.	Cukup fleksibel, ada sistem hybrid work di beberapa sektor.	Sangat fleksibel, terutama untuk pegawai tingkat tinggi.	Sangat fleksibel, banyak instansi memungkinkan kerja dari rumah.
Cuti Tahunan	12 hari per tahun, bisa bertambah sesuai masa kerja.	14 hari per tahun, bertambah sesuai masa kerja.	25 hari per tahun.	30 hari per tahun.	13-26 hari per tahun tergantung tingkat jabatan.
Cuti Sakit	1 bulan dengan gaji penuh.	14 hari sakit tanpa surat dokter, hingga 60 hari dengan surat dokter.	Hingga 90 hari dengan gaji penuh.	6 minggu dengan gaji penuh.	Hingga 13 hari per tahun, bisa diakumulasikan.
Kesempatan Promosi	Berdasarkan masa kerja, tidak selalu berbasis kinerja.	Berbasis merit, promosi cepat bagi yang berprestasi.	Gabungan merit dan senioritas.	Sistem karir berbasis kompetensi dan kinerja.	Sangat kompetitif, berbasis pencapaian dan rotasi jabatan.
Pendidikan dan Pengembangan	Ada, tetapi masih terbatas pada pegawai tertentu.	Banyak kesempatan untuk training profesional.	Ada pelatihan berkala untuk pegawai.	Sistem vocational training sangat kuat.	Banyak tuition assistance bagi pegawai negeri.



Diskusi

Jika Indonesia mengadopsi sistem penggajian seperti di Singapura (berbasis performa), apakah akan meningkatkan kinerja ASN?

Negara mana yang memiliki sistem kompensasi paling adil bagi PNS? Apa yang bisa dipelajari oleh Indonesia dari sistem tersebut?



Kesimpulan Perbandingan

1. Indonesia masih berbasis senioritas, sementara negara lain lebih berbasis merit dalam hal promosi dan kenaikan gaji.
2. Tunjangan kinerja di Indonesia masih sangat bervariasi antar instansi, sementara di Singapura dan Jerman berbasis sistem yang lebih transparan.
3. Asuransi kesehatan di negara maju lebih menyeluruh, sedangkan Indonesia masih mengandalkan BPJS Kesehatan yang belum sepenuhnya optimal.
4. Fleksibilitas kerja lebih tinggi di negara maju, sementara Indonesia masih cenderung mengharuskan pegawai hadir di kantor.





Diskusi



Mana yang lebih memotivasi pegawai, gaji tinggi atau lingkungan kerja yang baik?



Bagaimana cara pemerintah memastikan keseimbangan antara kompensasi finansial dan non finansial bagi ASN?





Simulasi Gaji ASN

ASN Golongan III/a dengan Masa Kerja 6 Tahun, Berstatus Menikah dengan 2 Anak,

→ Gaji Pokok = Rp3.057.300

→ Tunjangan Kinerja = Rp8.000.000

→ Tunjangan Keluarga

•Suami/Istri (10%) = Rp305.730

•Anak 1 (2%) = Rp61.146

•Anak 2 (2%) = Rp61.146

•

→ Potongan BPJS & Pensiun (5%) = Rp152.865

→ Total Gaji = Rp3.057.300 + Rp8.000.000 + Rp305.730 + Rp61.146 + Rp61.146 - Rp152.865

Tunjangan fungsional Umum :

Atau

Tunjangan structural/tunjangan jabatan fungsional

→ Total Take Home Pay: Rp



THANK YOU

Kompensasi yang adil bukan hanya soal angka di slip gaji, tapi juga soal penghargaan terhadap kerja keras, kesejahteraan, dan motivasi jangka panjang."
— Edward E. Lawler III, *Reward Systems: Does Money Really Matter?*

