

REMUNERASI DAN RASA KEADILAN MASYARAKAT

Oleh : Rina Martini

Abstract

The acceptance of remuneration allowance for civil servants or members of bureaucracy has disturbed people's sense of justice. It is due to services performances that still unwell managed, and many of our people still live in bad condition, such as malnutrition, unemployment, broken school buildings, and poverty. Therefore, civil bureaucrats should balance it with real actions. In particular they must be friendly, uncorrupt, and unpicky. While in general, civil bureaucrats should improve their performances in each functions and duties, either as village or sub-district apparatus, police, military, in legal, and so forth. Those steps should be accompanied by a spesific performance evaluation's parameters and community involvement.

Keywords : remuneration, sense of justice, performance reforms

PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini kita sering sekali mendengar informasi baik melalui media massa maupun dari mulut ke mulut tentang penerimaan dana remunerasi bagi sejumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau anggota organisasi birokrasi. Jumlah yang diterima berkisar antara tiga sampai sepuluh kali gaji sebelumnya. Jumlah yang fantastis dan menggembirakan bagi mereka yang menerimanya. Padahal, birokrasi Indonesia secara riil masih banyak mengecewakan. Dalam beberapa survey yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa nilai capaian kinerja birokrasi dalam hal produktifitas, kualitas layanan, responsivitas, responbilitas dan akuntabilitas masih rendah. Dari segi orientasi pelayanan, cenderung tidak sepenuhnya mencurahkan waktu dan tenaganya untuk untuk melayani masyarakat. Pelayanan yang tidak ramah, berbelit-belit, tidak transparan, tidak ada kepastian, sombong, cuek, mata duitan, serta berbagai perilaku buruk birokrasi senantiasa muncul dalam pelayanan birokrasi di Indonesia. Dari penilaian masyarakat tentang kinerja pelayanan birokrasi tersebut maka pemerintah telah berupaya untuk mereformasinya, dan salah satu upaya untuk mereformasi birokrasi di Indonesia yang mulai dicoba dilaksanakan adalah pemberian remunerasi. Remunerasi adalah pemberian tunjangan atau insentif bagi para Pegawai Negeri Sipil disamping gaji tetap yang diterimanya.

Remunerasi sebagai bagian dari reformasi birokrasi merupakan terobosan yang dicoba dilaksanakan di Indonesia dengan harapan dapat mendorong individu dan organisasi memiliki kinerja yang baik. Ukuran kinerja merupakan ukuran yang dipakai dalam pemberian insentif.

Yang perlu diperhatikan dalam pemberian insentif adalah ukuran kinerja yang jelas dan obyektifitas dalam pemberiannya.

Remunerasi atau pemberian dana tunjangan khusus bagi pegawai di lingkungan Kementerian dan lembaga mulai dilaksanakan pada tahun 2008 dengan *pilot project* di tiga lembaga yaitu Departemen Keuangan (Depkeu), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Mahkamah Agung (MA). Pada Tahun 2010 remunerasi birokrasi akan dilaksanakan di 12 Kementerian/Lembaga. Anggaran untuk pelaksanaan remunerasi tersebut mencapai lebih kurang Rp 10 Triliun. Kementerian/Lembaga yang akan melaksanakan sistem REMUNERASI adalah Kejaksaan Agung, Departemen Pertahanan, Departemen Hukum dan HAM, Kantor Menko Perekonomian, Kantor Menko Kesra, Kantor Menko Polhukam, Kantor Meneg PPN/Bappenas, Kepolisian Negara RI, Lembaga Administrasi Negara, BKN dan BPKP.

Meski sudah dilaksanakan, beberapa pihak mulai meragukan manfaat dari remunerasi yang dikatakan merupakan salah satu strategi reformasi birokrasi. Pengamat politik Andrinof A Chaniago menduga remunerasi justru akan menimbulkan dampak negatif karena akan menimbulkan degradasi mental bagi pegawai di instansi lain yang tidak terkena remunerasi. Lebih lanjut dikatakan, Anggaran untuk remunerasi akan lebih baik jika digunakan dalam perbaikan sistem rekrutmen pegawai dan penataan organisasi pemerintah. Selain itu mantan presiden Megawati Soekarno Putri mengkritik bahwa dengan adanya pemberian tunjangan remunerasi tersebut, pemerintah telah mengkerdikan arti reformasi birokrasi itu sendiri. Mantan Menko Perekonomian Rizal Ramli mengatakan bahwa menurutnya biaya untuk reformasi birokrasi yang

mencapai Rp 13,92 Trilyun di APBN-P 2010 itu amat mahal (<http://www.media-indonesia.com> diunduh pada 26 Mei 2001 jam 11.35 WIB).

Sadar akan pendapat pro dan kontra di dalam masyarakat, maka dalam rangka memperoleh kepastian bahwa program reformasi birokrasi dilaksanakan secara sungguh-sungguh di semua instansi pemerintah yang telah menerima tunjangan remunerasi tersebut, pemerintah telah menyiapkan parameter untuk mengevaluasi pelaksanaan remunerasi tersebut.

Sementara itu di sisi lain, kita menyaksikan juga kondisi di beberapa masyarakat yang masih sangat memprihatinkan. Selain kinerja pelayanan yang masih sangat amburadul, masih banyak gedung sekolah yang hampir roboh, adanya balita penyandang gizi buruk, masih banyaknya pengangguran, masih banyaknya kemiskinan, dan lain-lain. Kontroversi fakta tersebutlah yang akan kita bahas di sini. Dengan fokus utama untuk menjawab pertanyaan : apakah pemberian tunjangan remunerasi yang jumlahnya fantastis tersebut mengusik arsa keadilan dalam masyarakat?

PEMBAHASAN

B.1. Reformasi Birokrasi dan Remunerasi

Ada beberapa alasan atau variabel alasan kenapa birokrasi itu harus direformasi (Budi Setiyono; 2004, hlm 129-142) :

1. Ketidakpuasan masyarakat luas kepada pemerintah, karena dianggap pemerintah memiliki organisasi yang terlalu besar, selalu melakukan campur tangan, dan cara tindakannya telah usang.
2. Adanya globalisasi dan perdagangan bebas yang menuntut pemerintah untuk dapat memenuhi keinginan dan melayani kebutuhan pasar.
3. Munculnya teori-teori ekonomi baru yang menyebabkan kinerja pemerintah yang menggunakan paradigma lama harus segera dirubah.
4. Adanya perkembangan teknologi yang mensyaratkan pemerintah harus mampu mengadopsinya.
5. Telah munculnya gerakan reformasi sejak tahun 1998 yang sampai saat ini masih stagnan.
6. Telah munculnya era otonomi daerah sejak tahun 1999 yang menuntut perubahan paradigma, mindset, dan komitmen pemerintah.

Selama ini kinerja birokrasi sering dipandang tidak optimal akibat adanya hambatan internal

maupun hambatan eksternal. Sorensen (Budi Setiyono; 2004, hlm 111) mengemukakan bahwa setidaknya ada enam faktor yang menyebabkan peran dan fungsi birokrasi tidak optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat :

- Tiadanya iklim kompetisi dalam model bekerjanya birokrasi
- Sumber pendapatan yang tidak berasal dari usaha organisasinya sendiri
- Tiadanya ukuran kinerja
- Tiadanya insentif
- Tiadanya tantangan administratif kepada pejabat birokrasi secara personal
- Tiadanya kepemimpinan yang aktif

Sementara itu Agus Dwiyanto (2006; hlm 37), memberikan ide tentang reformasi birokrasi yaitu :

1. Perubahan struktur birokrasi; perubahan struktur ini dilakukan sehingga pelayanan menjadi sederhana dan responsif
2. Perubahan non-struktur (atau kultur) birokrasi ; yaitu melakukan perubahan budaya dan etika pelayanan
3. Perubahan lingkungan ; maksudnya adalah lingkungan birokrasi itu sendiri sehingga akan muncul kontrol yang efektif terhadap perilaku-perilaku birokrasi yang menyimpang.

Dari beberapa ide atau masukan tentang cara, makna, dan langkah reformasi birokrasi, maka pemerintah Republik Indonesia berdasar pada beberapa kajian yang telah dilakukan, kemudian memilih untuk menerapkan prinsip-prinsip pemberian insentif bagi pegawainya yang dikenal dengan istilah remunerasi.

Remunerasi adalah sebuah kata yang sulit diingat. Beberapa orang kadang salah menulis dan melafalkan kata remunerasi. Ada yang mengatakan remunerasi, ada pula yang menuliskan remunerasi. Yang benar adalah REMUNERASI. Arti harafiahnya adalah "*payment*" atau penggajian, bisa juga uang. Menurut PP Nomor 69 Tahun 2010 remunerasi adalah tambahan penghasilan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan pengertian resmi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dsb); imbalan. Remunerasi berasal dari bahasa Inggris yaitu Remuneration. Wikipedia memberi penjelasan, "*Remuneration is pay or salary, typically a monetary payment for services rendered, as in an employment. Usage of the word is considered formal.*"

Remunerasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan

perusahaan. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup perusahaan. Tujuannya, tercipta *good governance*, salah satunya dengan menaikkan kesejahteraan sampai pada tingkat kebutuhan hidup layak.

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang baik, sejak tahun 2008 pemerintah telah memberikan remunerasi pada beberapa kementerian/lembaga yang telah dan sedang melakukan reformasi birokrasi. Diharapkan pada tahun 2011 ini, seluruh proses reformasi birokrasi akan tuntas dilaksanakan pada semua kementerian/lembaga.

Secara teoritis dapat dibedakan dua sistem remunerasi, yaitu yang mengacu kepada teori Karl Mark dan yang mengacu kepada teori Neo-klasik. Kedua teori tersebut masing-masing memiliki kelemahan. Oleh karena itu, sistem pengupahan yang berlaku dewasa ini selalu berada diantara dua sistem tersebut. Berarti bahwa tidak ada satupun pola yang dapat berlaku umum. Yang perlu dipahami bahwa pola manapun yang akan dipergunakan seyogianya disesuaikan dengan kebijakan remunerasi masing-masing perusahaan dan mengacu kepada rasa keadilan bagi kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan). Besarnya tingkat remunerasi untuk masing-masing perusahaan adalah berbeda. Perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya, yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan perusahaan, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja, peranan perusahaan, serikat buruh, besar kecilnya resiko pekerjaan, campur tangan pemerintah, dan biaya hidup.

Dilihat dari sistem pemberiannya remunerasi dapat dibedakan atas prestasi kerja, lama kerja, senioritas atau lama dinas, kebutuhan, dan premi atau upah borongan. Di Indonesia, kebijakan remunerasi diterapkan dengan sistem penggajian yang adil karena disesuaikan berdasarkan kinerja PNS. Dengan sistem remunerasi ini gaji pegawai di lingkungan pemerintahan bersangkutan naik secara signifikan.

Gaji sebagian besar pegawai negeri yang mendapat remunerasi diperkirakan akan naik paling tinggi 10 kali lipat dari besarnya gaji yang diterima biasanya. Kenaikan ini seiring dengan upaya perbaikan kesejahteraan seluruh pegawai pemerintah baik pusat maupun daerah pada pemerintahan yang akan datang. Besarnya

kenaikan gaji ini, didasarkan pada penerapan reformasi birokrasi di departemen lainnya.

Keputusan Presiden (Keppres) Republik Indonesia (RI) Nomor:195/VII/2009 tanggal 27 Juli 2009 tentang Perbaikan Gaji PNS dan Tunjangan (REMUNERASI) menjadi Keppres paling disukai oleh sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di seluruh Indonesia. Karena Kepres RI No 195/VII/2009 menyebutkan tentang Kenaikan Gaji dan Tunjangan PNS terdapat perubahan yang sangat signifikan melebihi 100 persen.

Besaran Kenaikan Gaji Menurut Keputusan Presiden (Kepres) RI Nomor:195/VII/2009 disesuaikan berdasarkan Golongan dengan rincian sebagai berikut:

- ♦ Besaran Gaji PNS Golongan I menurut Keppres No:195/VII/2009 tanggal 27 Juli 2009 adalah sebesar Rp.3.000.000,- (Tiga Juta Rupiah).
- ♦ Besaran Gaji PNS Golongan II menurut Keppres No:195/VII/2009 tanggal 27 Juli 2009 adalah sebesar Rp.5.000.000,- (Lima Juta Rupiah).
- ♦ Besaran Gaji PNS Golongan IIIa/IIIb menurut Keppres No:195/VII/2009 tanggal 27 Juli 2009 adalah sebesar Rp.7.500.000,- (Tujuh Juta Lima Ratus Ribu Rupiah).
- ♦ Besaran Gaji PNS Golongan IIIc/IIId menurut Keppres No:195/VII/2009 tanggal 27/7/2009 adalah sebesar Rp.8.500.000,- (Delapan Juta Lima Ratus Ribu Rupiah).
- ♦ Besaran Gaji PNS Golongan IVa/IVb menurut Keppres No:195/VII/2009 tanggal 27 Juli 2009 adalah sebesar Rp.9.500.000,- (Sembilan Juta Lima Ratus Ribu Rupiah).
- ♦ Besaran Gaji PNS Golongan IVc/IVd/IVe menurut Keppres Nomor 195/VII/2009 tanggal 27 Juli 2009 adalah sebesar Rp.12.000.000,- (Dua Belas Juta Rupiah).

Menurut Wahyudi Kumorotomo (2005; hlm 21-24) dalam teori administratif ada dua model sistem penggajian pegawai yaitu : (1) *behavior oriented contract* yakni sistem penggajian pegawai berdasarkan pembayaran tetap dan penetapan alokasi anggaran, (2) *outcome oriented contract* yakni sistem penggajian pegawai yang berdasarkan pada komisi dan pengaturan harga. Penerapan sistem pembayaran birokrasi Indonesia berdasar *behaviour oriented contract* seringkali membuat para pegawai memiliki produktifitas dan kinerja yang jelek. Model pembayaran yang tetap (*fixed salaries*) membuat birokrasi akan mendapatkan gaji yang konstan, walaupun mereka mungkin memiliki produktifitas dan kinerja yang baik. Situasi ini menyebabkan pegawai bekerja tanpa motivasi untuk dapat berprestasi sebaik-

baiknya, karena bila mereka berprestasi tetap tidak akan ada tambahan penghasilan.

B.2. Upaya-upaya Jangka Pendek

Jika remunerasi sudah diterima sedangkan pelayanan masih semaunya sendiri dan amburadul, dan kondisi sebagian masyarakat masih memprihatinkan, tentu hal ini akan sangat mengusik rasa keadilan masyarakat. Untuk mengatasi terusnya rasa keadilan masyarakat, maka organisasi birokrasi harus berbenah sesegera mungkin agar tunjangan remunerasi yang sudah dinikmatinya juga berimbas pada kinerja pelayanan kepada masyarakat. Di bawah ini adalah pendapat atau saran tentang langkah-langkah atau program jangka pendek yang harus segera dilaksanakan. Ide ini sifatnya sederhana tetapi tepat sasaran sehingga apabila organisasi birokrasi sudah mampu melaksanakan langkah-langkah ini, maka rasa keadilan masyarakat itu akan teratasi. Hal-hal yang harus dibawah ini, mengacu pada pendapatnya Keating dalam Budi Setiyono (2007; hlm 24), yang menyatakan bahwa kesuksesan sebuah sistem pemerintahan bergantung kepada sikap dan karakter pemerintah yang HARUS DEKAT dengan karakter dan nilai-nilai masyarakatnya (meliputi struktur, cara kerja, sumber kewenangan, dan lain-lain). Secara rinci, langkah-langkah jangka pendek itu ialah :

- a. Secara umum : seluruh pegawai birokrasi yang melakukan pelayanan kepada masyarakat harus bersikap ramah, terbuka terhadap kritik, dan tidak pilih-pilih (tidak membedakan masyarakat dari penampilannya atau karena kenal/tidak kenal). Hanya tiga sikap itu yang dituntut oleh masyarakat, sedangkan sikap yang berbelit-belit, tidak efisien dan tidak efektif akan dengan sendirinya tercapai apabila ketiga sikap di atas sudah berhasil diterapkan.
- b. Secara khusus :
 - b.1. *Untuk POLRI* : selalu standby di tempat-tempat yang rawan ketertiban, misalnya di titik-titik kemacetan dan tempat-tempat umum, misalnya terminal, stasiun, dan pasar. Dalam menjalankan fungsi penyidikan dan penyelidikan harus betul-betul independen dan tidak lagi melakukan pungutan-pungutan tanpa dasar. Selain itu juga meningkatkan kualitas pelayanan dan pelayanan pembuatan SIM dan STNK yaitu dengan waktu yang lebih singkat dan biaya yang lebih ringan.
 - b.2. *Untuk TNI* : tingkatkan kewaspadaan pada perusuh-perusuh baik internal maupun eksternal, terutama di daerah-daerah perbatasan yang rawan sengketa batas

wilayah. Keberhasilan TNI dalam bertempur melawan perompak Somalia, patut diteruskan jiwa kepahlawanannya.

- b.3. *Untuk Ditjen Pajak* : dari beberapa bagian di Kementerian Keuangan, Ditjen Pajak adalah bagian yang paling disorot masyarakat. Oleh karena itu mereka harus berbenah yaitu : memperbaiki *mindset* nya dengan menganggap bahwa mereka adalah bagian dari keluarga besar negara Indonesia. Dengan besarnya jumlah pajak yang akan diterima oleh negara berarti adalah pendapatan buat keluarganya, karena nantinya pendapatan itu untuk membiayai program-program pembangunan yang dibutuhkan bagi masyarakat di negaranya. Dengan demikian tidak akan ada keinginan untuk mengkhianati keluarganya.
- b.4. *Untuk Dinas Pendidikan Nasional* : yang utama adalah tidak korup terhadap pungutan-pungutan dari anak didiknya, terutama pengadaan buku-buku pelajaran. Selain itu juga selalu mengingatkan para guru yang sudah memperoleh sertifikasi guru untuk selalu berkarya dan meningkatkan kualitasnya.
- b.5. *Untuk Aparat Kelurahan dan Kecamatan* : meningkatkan pelayanan dalam pengurusan KTP, KK, surat pindah, dan surat keterangan lainnya, dengan penyelesaian dalam waktu yang sesingkat-singkatnya dan dengan biaya yang serendah-rendahnya. Kalau mampu (harus diusahakan) selesai dalam satu hari karena banyak penduduk yang bekerja sehingga hanya butuh ijin satu hari.
- b.6. *Untuk Aparat hukum* : selama ini yang dikeluhkan adalah adanya suap, suap, dan suap. Yang benar menjadi salah dan yang salah menjadi benar karena suap. Oleh karena itu yang harus dilakukan adalah dengan menolak suap dari siapapun dengan alasan apapun. Kalau misalnya secara tiba-tiba tidak boleh menerima dianggap terlalu berat, maka bisa dilakukan dengan sedikit demi sedikit. Misalnya kalau awalnya biasa menerima suap sebesar Rp 10 juta, maka bisa diperkecil terlebih dahulu menjadi Rp 5 juta, kemudian Rp 2,5 juta, kemudian Rp 1 juta, dan akhirnya bisa bekerja dengan independen tanpa suap sepeserpun.
- b.7. *Untuk Aparat BPN* : dalam melakukan pelayanan pengurusan bidang pertanahan atau dokumen kepemilikan tanah, mulai dari Hak Milik, Hak Guna Bangunan, Hak Guna Usaha, atau peralihan hak atas tanah, harus dalam waktu yang sesingkat-singkatnya dan biaya yang serendah-rendahnya. Tidak

melakukan manipulasi data pertanahan dengan alasan apapun dan atas tekanan siapapun.

B.3. Upaya-upaya Evaluasi

Berdasar pada hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh penulis pada tahun 2010 yang lalu, dengan judul “Persepsi Mahasiswa Fisip Undip terhadap Kebijakan Remunerasi”, menunjukkan bahwa sebanyak 69% responden menyatakan setuju atas diberlakukannya kebijakannya remunerasi tersebut. Hasil penelitian ini bisa dikatakan sebagai faktor pendorong bagi pegawai birokrasi untuk melakukan perbaikan-perbaikan kinerja di semua sektor dan tahapan pelayanan kepada masyarakat. Karena dukungan dari mahasiswa sejatinya sangat sulit untuk diperoleh apalagi berkaitan dengan penggunaan uang negara yang tidak sedikit jumlahnya. Oleh karena itu agar perbaikan-perbaikan atau langkah-langkah reformasi bisa diketahui kena sasaran atau tidak, sesuai dengan tujuan tidak, maka harus dilakukan evaluasi. Evaluasi ini digunakan untuk memastikan sedini mungkin bahwa dana yang telah dikeluarkan tidaklah sia-sia.

Seperti telah disinggung di muka, bahwa pemerintah saat ini sedang menyiapkan parameter untuk mengukur keberhasilan kebijakan remunerasi ini. Meskipun begitu, upaya untuk mengevaluasi tidak akan pernah berhasil jika hanya dilakukan oleh pemerintah saja. Ibarat kuman di seberang lautan tampak, gajah di pelupuk mata tak tampak, maka evaluasi ini juga harus melibatkan pihak lain, teruma pengguna atau konsumen atau masyarakat itu sendiri. Karena pemerintah jelas tidak mungkin untuk melihat dengan kacamatanya sendiri apa saja kelemahan-kelemahan, kekurangan-kekurangan, dan ketidarpantasan yang ada pada dirinya. Disinilah peran masyarakat sangat dibutuhkan, yaitu dalam hal memberi saran, kritik, masukan, dan pendapat yang membangun. Masyarakat yang mampu melakukan pengawasan atau evaluasi ini ada syaratnya, yaitu antara lain :

1. Masyarakat dengan pendidikan yang memadai. Pendidikan disini bukan hanya pendidikan formal saja tetapi juga pendidikan non formal dan informalnya. Artinya, dibutuhkan sekelompok orang yang rasional dan berhati dan berkepal “dingin”.
2. Bukan masyarakat yang kaku atau keras kepala, misalnya hanya bisa mengatakan “pokoke” saja tanpa memberi alternatif jalan keluar yang baik.
3. Masyarakat yang mencintai negaranya atau memiliki rasa nasionalisme yang tinggi. Karena kalau mereka mencintai negaranya,

pasti menginginkan yang terbaik untuk negaranya. Tetapi kalau mereka membenci negaranya, maka apapun yang dilakukan oleh negaranya tidak akan pernah berarti, selalu salah, selalu tidak betul, sehingga negara akan sangat sulit untuk memberlakukan kebijakan-kebijakannya.

Intinya, birokrasi tidak akan mampu melakukan reformasi dalam kinerjanya jika hanya mengandalkan pada usahanya sendiri kecuali dibantu oleh pihak lain. Dan pihak lain yang paling jitu untuk membantu melakukan reformasi kinerja adalah pengguna atau *user* atau masyarakat itu sendiri.

PENUTUP

Berdasarkan pada uraian pembahasan dia atas maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa penerimaan tunjangan remunerasi bagi PNS atau anggota birokrasi yang telah dimulai sejak tahun 2006 ternyata mengusik rasa keadilan masyarakat.
2. Terusiknya rasa keadilan masyarakat ini dikarenakan kinerja pelayanan pemerintah yang masih amburadul, dan banyak masyarakat kita yang masih dalam kondisi memprihatinkan, misalnya menganggur, gizi buruk, gedung sekolah yang ambruk, miskin, dan sebagainya.
3. Oleh karena itu, untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan terusiknya rasa keadilan masyarakat tersebut, maka pegawai birokrasi yang telah menerima tunjangan remunerasi harus mengimbangnya dengan langkah-langkah nyata dan sesegera mungkin, ramah, tidak korup, dan tidak pilih-pilih adalah 3 sikap yang sangat didambakan oleh masyarakat.
4. Selain itu aparat pemerintah atau pegawai birokrasi harus melakukan perbaikan kinerjanya dalam masing-masing tugasnya, apakah sebagai aparat kelurahan, kecamatan, kepolisian, TNI, hukum, dan sebagainya.
5. Untuk memastikan bahwa perbaikan kinerja yang sudah dilakukan telah berhasil, maka dibutuhkan evaluasi kinerja dengan parameter yang jelas dan juga melibatkan masyarakat sebagai pengguna.

Sedangkan saran yang diberikan adalah : bahwa seluruh pegawai birokrasi tidak boleh menunda-nunda langkah untuk perbaikan kinerjanya, akerna masyarakat sudah semakin kritis dan semakin nekad untuk bisa melakukan

hal-hal yang tidak baik, apabila perbaikan kinerja tidak segera terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

Dwiyanto, Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta. Penerbit Gadjah Mada University Press; 2006

Kumrotomo, Wahyudi, *Akuntabilitas Birokrasi Publik : Sketsa Pada Masa Transisi*. Yogyakarta. Penerbit Pustaka Pelajar; 2005

Setiyono, Budi, *Birokrasi dalam Perspektif Politik dan Administratif*. Semarang. Puskodak Undip; 2004

Setiyono, Budi, *Pemerintahan dan Manajemen Sektor Publik*. Jakarta. Penerbit Kalam Nusantara; 2007

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga. Jakarta. Penerbit Balai Pustaka Departemen Pendidikan Nasional; 2005

Media Internet :

<http://www.wikipedia.com>

Error! Hyperlink reference not valid.