

Strategi implementasi sistem remunerasi pegawai negeri sipil pada sekretariat jenderal Departemen Hukum dan Ham RI

Baragina Widyaningrum, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=117556&lokasi=lokal>

Abstrak

Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah sebuah organisasi publik yang bertugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas serta pembinaan dan pemberian dukungan administrasi Departemen. Di dalam pelaksanaan tugasnya, diperlukan aparatur negara sebagai sumber daya manusia yang bercirikan profesional, kompeten dan akuntabel. Aparatur Negara sebagai sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kinerja sumber daya manusia senantiasa harus ditingkatkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindaklanjuti dengan strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Strategi yang dapat dilakukan disini adalah mengimplementasikan sistem remunerasi pegawai yang mencerminkan keadilan dan kelayakan baik secara internal maupun eksternal. Untuk dapat mengimplementasikan sistem remunerasi pegawai, maka diperlukan analisis sistem remunerasi berdasarkan karakteristik dan nilai jabatan yang harus dikembangkan sebagai bahan masukan penyempurnaan sistem penggajian yang berlaku saat ini. Jumlah sampel yang diambil yaitu semua pejabat eselon II (Kepala Biro) sebanyak 6 orang ditambah dengan kelompok pegawai sebanyak 80 pegawai, sehingga total sampel sebanyak 86 pegawai. Tehnik pengambilan sampel pada unit kerja kerja di Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia dilakukan dengan Simple Random Sampling dan Cluster Sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan analisis hasil penelitian, dengan menggunakan metode sistem poin dapat diindikasikan bahwa kondisi sistem remunerasi pegawai yang ada di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia sudah cukup baik. Hal ini terlihat bahwa sebagian besar gaji yang diterima oleh pegawai berada pada posisi in paid. Bila dihubungkan dengan perumusan masalah, bagaimanakah sistem remunerasi pegawai yang adil dan layak, ternyata sistem penggajian yang berlaku saat ini sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya masing-masing. Akan tetapi dalam mengimplementasikan sistem remunerasi diperlukan strategi untuk penetapan standar kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui analisis jabatan dan evaluasi jabatan yang sesuai dengan kebutuhan. Sehingga memudahkan dalam perhitungan bobot kerja sebagai dasar dalam perhitungan gaji yang sesuai dengan beban kerjanya masing-masing. Struktur gaji yang layak bersifat relatif, karena setiap orang memiliki pandangan yang berbeda, namun bila dilihat dari rasio gaji yang sekarang dengan harga kebutuhan pokok, dapat dilihat bahwa standar gaji Pegawai Negeri Sipil belum dapat dikatakan layak. Oleh karena itu, maka perlu adanya penyempurnaan sistem penggajian pegawai, dengan menaikkan gaji melalui pertimbangan adanya penyesuaian besaran gaji pokok dan tunjangan yang disesuaikan dengan kondisi pasar yang berlaku saat ini. Strategi implementasi sistem remunerasi pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM ini dapat dijadikan bahan referensi/kajian dalam melakukan penelitian lanjutan serta diharapkan dapat pula dijadikan masukan bagi

pengelola sumber daya manusia sebagai pemegang kebijakan.

.....Secretary General Department of Law and Human Rights is a public organization which has a duty to coordinate duty implementation, founding and giving administration support of the department. In the implementation of its duties, it is needful of state apparatus as human resources which professional, competent and accountable. State apparatus as human resources is an asset of national development, because of that the human resources performance must be upgraded and directed in order to achieve the objective. Conscious thought to needfulness of high grade human resources, it is necessary to be followed up with strategies which could increase the employee's performance. The strategy is to implement employee's remuneration system which reflects fairness and proper which in internal and external manner. To implement employee's remuneration system than it is needful of an analysis of remuneration system base on characteristic and position value which must be developed as an input to action of perfection remuneration system as occur this moment. The numbers of samples which are taken are all echelon II position (Head of Bureau) plus group of employees who are 80 employees, so the total sample is 86 employees. The technique of sample interpretation in work unit of Secretary General Department of Law and Human Rights is done by Cluster Sampling and Simple Random Sampling. The research method which is used is an analytical descriptive which have characteristic qualitative and quantitative.

Base on the result analysis of research, using point system method, could be indicated that employee's remuneration system which in fieldwork of Secretary General Department of Law and Human Rights is already good enough. This matter can be seen that most of salaries which are received by the employees are in paid position. If related with the issue of formulation, how is the remuneration system which is fair and proper, the employee remuneration system which occur this moment is already turn out to be appropriate with the their work load and responsibilities. But in the implementation of remuneration system, it needs strategy to determine state employee standard performance through position analysis and position evaluation which suitable with current needs. So it facilitate in work load calculation as base in remuneration calculation which is appropriate with each work load. Remuneration structure which proper is relative because each person has different view, however if it is seen from current remuneration ratio compare with basic need price, it could be seen that state employee standard remuneration cannot be determined as proper. Because of that, it needs existence of perfection remuneration system, with upgrading the remuneration through consideration of adjustment of basic salary and allowance which is accord with the market condition which occurs this moment. Implementation strategy of remuneration system in Secretary General Department of Law and Human rights can be used as reference / knowledge in implementing continuation of research and could be used as inputs to human recourses manager as policy holder.