

## Kajian sistem remunerasi berbasis kinerja (studi kasus pada Bank Indonesia)

Ilham Tahar

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20304182&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk membahas praktek penerapan remunerasi berbasis kinerja di Bank Indonesia. Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan dalam post positivism. Mengacu pada perspektif teoritis dan paradigma penelitian yang digunakan, maka sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Analisis penelitian dengan menggunakan analisis kualitatif.

Hasil analisis menemukan bahwa pengukuran kinerja karyawan pada BankIndonesia mempunyai bentuk atau pola yang berulang setiap tahunnya. Posisi tempat karyawan tersebut juga membedakan remunerasi yang diterima oleh pegawai. Meskipun karyawan sama-sama memiliki nilai kinerja yang sama namun karena berbeda tempat tugasnya maka remunasinya akan berbeda. Seharusnya dengan nilai kinerja yang sama maka karyawan akan menerima remunerasi yang sama pula. Karena kinerja karyawan bersifat dinamis maka hasil ukuran kinerja individunya pun juga seharusnya tidak memiliki pola atau dapat diprediksi sama dengan tahun lalu melainkan harus seperti apa adanya hasil dari penilaian kinerja individu tersebut.

<hr>

The research was conducted to discuss the practice of application of performancebased remuneration in Bank Indonesia. Paradigm used in this study can be classified in the post-positivism. Referring to the theoretical perspectives and research paradigms are used, the nature of this research is descriptive research. Analysis of studies using qualitative analysis.

The analysis found that the measurement of employee performance at Bank Indonesia has the form or pattern that repeats every year. The position where the employee is also distinguished the remuneration received by the employee. Although employees have the same performance of the same value but different from their posts because their remuneration will be different then. Should have the same value of the performance of the employee will receive the same remuneration as well. Because of the dynamic nature of the employee's performance results of individual performance measures were also supposed to have no predictable pattern or the same as last year but must be as it is the result of individual performance appraisal.