

Sistem kompensasi pegawai negeri sipil di Indonesia (suatu analisis kompensasi dan pilihan strategi kompensasi Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, Pemerintah Kabupaten Gunung Kidul, dan Pemerintah Kota Depok) = Compensation system of civil service in Indonesia (a compensation analysis and compensation strategic choice of civil service in Ministry of Manpower and Transmigration, Government of Jakarta Capital City, District Government of Gunung Kidul and City Government of Depok)

Simanungkalit, Janry Haposan U.P., author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20304647&lokasi=lokal>

---

Abstrak

Tujuan utama penelitian ini adalah: (1) menganalisis keadilan sistem kompensasi PNS yang berlaku hingga saat ini (internal dan eksternal); (2) menganalisis kelayakan sistem kompensasi PNS yang berlaku hingga saat ini bagi PNS dan keluarganya; (3) menganalisis dampak sistem kompensasi PNS yang berlaku hingga saat ini terhadap produktivitas PNS; dan (4) memformulasikan strategi kompensasi PNS yang mendukung optimalisasi perwujudan reformasi kepegawaian ke depan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma post-positivisme dan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi PNS di Indonesia yang berlaku hingga saat ini masih belum memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan bagi PNS dan keluarganya serta belum mampu memacu PNS dalam berproduktivitas. Penelitian menghasilkan tiga pilihan strategi, yaitu Strategi Pesimistis (Minimal), Strategi Moderat, dan Strategi Optimistis (Maksimal). Strategi Moderat diusulkan untuk diimplementasikan dengan melakukan perubahan secara incremental yang merujuk pada rasio harga pasar di beberapa negara. Pada strategi ini, dalam Jangka Pendek dilakukan evaluasi dan penyempurnaan sistem dan kebijakan tentang kompensasi PNS, penghentian kebijakan "remunerasi", pelaksanaan evaluasi jabatan PNS dengan Metode FES, dan penetapan rasio gaji pokok dan tunjangan 70% : 30%. Kemudian, dalam Jangka Menengah, mengimplementasikan hasil evaluasi jabatan, penetapan indikator kinerja PNS, menjadikan tingkat pendidikan, kompetensi, masa kerja, dan tingkat jabatan sebagai input penyusunan kompensasi, benchmarking dengan swasta dan negara lain, mengaitkan kompensasi dengan kinerja PNS, menetapkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) PNS, rasionalisasi anggaran belanja pegawai, penegakan hukum di kalangan PNS, dan kenaikan kompensasi berkala. Sementara dalam Jangka Panjang adalah melakukan revitalisasi reformasi sistem kepegawaian dan pembiayaan pensiun dengan Metode Sharing APBN. Implementasi atas Strategi Moderat ini jika dapat dijalankan dengan baik akan menjadi landasan yang baik pula menuju penerapan Strategi Optimistis (Maksimal).

<hr>

The main objective of this study were: (1) to analyze the equity (internal and external) of the implementation of the civil service compensation system; (2) to analyze the feasibility of living of the civil service compensation system for civil servant and his/her family; (3) to analyze the impact of the civil service compensation system on his/her productivity; and (4) to formulate a compensation strategy that supports the optimization of of civil service reform realization forward. This study used a qualitative approach with post-

positivism paradigm and type of descriptive research. This research results showed that the current compensation system of civil service in Indonesia still don't meet the principles of fairness and feasibility for civil servants and their families and have not been able to drive civil servants productivity. The study produced three options strategies, namely Pessimistic Strategy (Minimal), Moderate Strategy, and Optimistic Strategy (Maximum). Moderate strategy is proposed to be implemented by making incremental changes that refers to the ratio of market prices in some countries. On this strategy, the Short-Term focus include evaluation and improvement of civil service compensation system and policy, the termination of "remuneration" policy, the implementation of job evaluation method of civil with FES, and the determination of the ratio of basic salary and allowances of 70%: 30%. Then, in the Medium Term include, implementation of the job evaluation results, the determination of civil service performance indicators, making the level of education, competence, length or duration of service, and position as inputs for arranging compensation system, benchmarking with the private sector and other countries, merit pay (performance based), set a feasibility of living needs, the expenditure budgets rationalization, law enforcement among the civil servants, and an increase in regular compensation. While in the Long Term is to revitalize the civil service system reform and financing retirement Cost Sharing Method with the state budget. The successfulness of this Moderate Compensation Strategy would be a good foundation towards the implementation of Optimistic (Maximum) Compensation Strategy.