

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia dan analisis berdasarkan teori, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem remunerasi pegawai yang adil dan layak di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah sistem remunerasi yang mempertimbangkan kontribusi pegawai sehubungan dengan tingkat pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, tanggung jawab dan kinerja pegawai, serta harus dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, sehingga Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.
2. Dalam mengimplementasikan sistem remunerasi diperlukan analisis jabatan dan evaluasi jabatan untuk mencapai sasaran organisasi serta menetapkan standar ukuran kinerja sebagai sarana untuk penilaian kinerja, khususnya di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia, sebagai strategi untuk memperoleh sistem remunerasi yang adil dan layak.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini saran yang ingin peneliti sampaikan khususnya kepada instansi yang menjadi obyek penelitian yaitu Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah sebagai berikut :

1. Adanya upaya bagi Sekretaris Jenderal selaku pemegang kebijakan untuk menetapkan sistem remunerasi pegawai yang adil dan layak, yaitu sistem remunerasi yang terdiri dari gaji pokok yang berdasarkan pada nilai jabatan yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai dan insentif pegawai yang berdasarkan pada kinerja pegawai.
2. Perlu adanya penyusunan standar ukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam bentuk *job description* yang berdasarkan analisa kebutuhan, sehingga tidak sulit untuk menentukan analisis bobot kerja untuk menetapkan sistem

remunerasi pegawai yang adil dan layak,. membuat skala perbandingan gaji yang adil antara gaji yang terendah dengan gaji yang tertinggi dalam hubungannya terhadap faktor beban kerja, tanggung jawab, dan masa pengabdian.

3. Bagi peneliti lanjutan, perlu melakukan pengujian terhadap sistem remunerasi pegawai yang telah dibuat, dengan cara mengimplementasikan sistem tersebut. Kemudian disarankan agar melakukan kajian ulang atas hasil dari pelaksanaan sistem remunerasi tersebut, sehingga dapat menyimpulkan faktor-faktor apa lagi yang sekiranya berpengaruh terhadap keberhasilan implementasinya serta bagaimana langkah-langkah efektif yang harus dilakukan pihak manajerial agar pegawai dapat menerima sistem penggajian yang telah diberikan. Selain itu, perlu adanya penelitian khusus untuk melihat keterkaitan antara sistem remunerasi dengan adanya kecenderungan praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

