

Kajian tentang sistem penggajian di Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan Ham Republik Indonesia = Study of remuneration system in Secretariat General Department of Law and Human Rights Republic of Indonesia

Eny Nurwihati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=107935&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji relevansi pelaksanaan sistem penggajian yang ada di Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM yang ada, sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2003 dan memformulasikan sistem penggajian yang adil berdasarkan beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai. Masalah penggajian adalah sesuatu yang perlu untuk dikaji karena menyangkut hajat hidup orang banyak. Untuk itu usaha pencapaian sistem penggajian yang sesuai harus tetap dilakukan melalui kajian-kajian sebagai bahan masukan bagi penyempurnaan sistem penggajian yang ada.

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 223 responden, terdiri dari semua pejabat eselon II, III, IV dan staf. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara stratified proportional random sampling yaitu mengambil sampel secara berstrata, proporsif dan acak. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis yang bersifat kuantitatif dan kualitatif.

Analisis data penelitian dilakukan dengan melihat kondisi penggajian yang ada dan membandingkan dengan perhitungan gaji berdasarkan metode point system. Diperoleh hasil bahwa kondisi penggajian yang berlaku adalah sudah cukup baik terlihat bahwa sebagian besar gaji berada pada posisi in paid. Ini ditunjukkan dari kajian penggajian tanpa penggolongan dengan jumlah in paid mencapai 53%.

Sedangkan pada penggajian dengan penggolongan, kondisi in paid yang dicapai sebesar 83%. Jadi bila dikaitkan dengan perumusan masalah, bagaimanakan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sesuai dengan beban kerja, ternyata sistem penggajian yang berlaku saat ini sudah sesuai dengan beban kerja yang harus ditanggung PNS. Hal itu ditunjukkan pula dalam persamaan garis gaji yang ada.

Namun yang masih perlu dilakukan dalam manajemen adalah adanya penetapan standar kinerja PNS melalui pembuatan job description sesuai dengan analisis kebutuhan. Sehingga memudahkan dalam penghitungan bobot kerja sebagai patokan dalam penghitungan gaji yang sesuai. Sedangkan untuk mencapai tingkat kelayakan, sangat sulit. Mengingat penilaian tentang kelayakan bersifat relatif. Masing-masing orang mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam menilai suatu tingkat kelayakan. Akan tetapi mengingat rasio antara gaji yang diterima saat ini dengan harga kebutuhan, dapat dilihat bahwa standar gaji PNS saat ini memang sudah tidak layak lagi. Untuk itu sudah seharusnya mulai diadakan pembaruan dalam sistem penggajian PNS. Alternatif yang dipakai dalam menaikkan gaji yaitu melalui penambahan jumlah tunjangan atau menggunakan pendekatan beban kerja.

Untuk lebih melengkapi referensi dalam penyempurnaan sistem penggajian yang akan datang, sebaiknya

diakukan pula pengkajian yang lebih komprehensif terhadap total kompensasi dan benefit pada seluruh eselon. Pada tahapan yang lebih strategis, hasil ini dapat digunakan untuk mengkaji efektivitas sistem kompensasi yang diberikan dikaitkan dengan produktivitas pegawai. Dengan demikian pendapat orang bahwa penggajian PNS adalah menganut sistem PGPS dapat direduksi dan diubah menjadi PGPB.

This research is done to study the relevance of remuneration system implementation in Secretariat General Department of Law and Human Rights, according to Government Regulation Number 11 Year 2003 and formulate the acceptable remuneration system based on work load which burdened by each employee. The remuneration is a necessary field to study because it relates to collective interest. Therefore, an effort to achieve suitable remuneration system has to be done through studies as input to develop the present remuneration system.

In this research, sample taken are 223 people from all position echelon 11, III, IV and staffs. The sample is taken by stratified proportional random sampling that takes samples stratified, proportionally and randomly. The research method used is analytical descriptive with has quantitative and qualitative characteristics.

Research data analysis is done by observing the remuneration condition is compare with mid point 20%. The result is that the present remuneration condition is sufficient; it is seen from the study that more employees have already been in paid category. This is showed by the remuneration study without classification where the in paid gets 53%, meanwhile to remuneration with classification the in paid condition gets 83 %. As a result, if related to problem formulation, how Government Employee Remuneration System equal to work load, the result is the present remuneration system has already suitable with the work load burdened by Government Employee. This is also shown in salary line analog exist.

However, one thing should be done in management is to establish the performance standard of Government Employees through the creation of job description go with demand analysis. So it can make easier to count work load as benchmark in payment which go well with work load to be burdened. To achieve sufficient level is very difficult regarding the evaluation of sufficiency is relative where each person has different view. On the contrary, consider the ration between present salary and the price of basic needs. It can be seen that the present government employee salary is not sufficient anymore. Therefore, it should start modernization in Government Employee Remuneration System. As stated recently that the alternative used in salary increase is through additional extra income or using approach and burdened proportional used approach and burdened positional weight.

To complete reference in improving the next remuneration system, it should also implement more comprehensive study on total of compensation study and benefit to all echelons. In more strategic stages, this result can be used to study the effectiveness of given compensation system related to employee productivity. Consequently, the opinion that government employee salary uses PGPS system can be reduced and change with PGPB.