

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA PENGADILAN TINGGI KALIMANTAN BARAT

Aisyah¹, Andri Mahbub²

¹²Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti, Pontianak, Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui remunerasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada pengadilan tinggi kalimantan barat. dalam penelitian ini kinerja aparatur sipil negara diukur menggunakan factor-faktor Remunerasi yang terdiri dari Sistem Merit, Adil, Layak, Kompetitif, dan Transaparan.

Penelitian ini dilakukan di kota Pontianak dengan menggunakan kuesioner. ukuran sampel yang diambil sebanyak 38 orang responden dengan menggunakan metode Nonprobability Sampling. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner, teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif,

Sebelum penelitian ini dilakukan, peneliti telah melakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel remunerasi pada Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengadilan Tinggi Kalimantan Barat yang menduduki tingkat tertinggi ialah Transparan dengan nilai rata-rata 4,53 yang berada pada kriteria Sangat Tinggi, sedangkan yang menduduki tingkat terendah adalah Adil dengan nilai rata-rata 4,27 yang berada pada kriteria Sangat Tinggi. Secara Keseluruhan Bahwa tingkat Remunerasi yang terdiri dari Sistem Merit, Adil, Layak, Kompetitif, dan Transaparan pada kinerja adalah tinggi.

Kata Kunci : Remunerasi, Kinerja, ASN

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business process) dan sumber daya manusia aparatur (SDM).

Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata

ulang atau diperbarui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dengan kata lain, reformasi birokrasi menurut Zauhar (2002) adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional dengan mengambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif, dan sistematis, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Seiring pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia, pemerintah berkomitmen untuk mewujudkan “clean and good governance”. Akan tetapi, pada kenyataan pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif tanpa kesejahteraan yang layak dari sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus sentral yang harus diperhatikan dan ditenahi kinerjanya. Karena sumber daya manusia, atau yang biasa disebut pegawai negeri /Aparatur Sipil Negara, menjadi komponen penting dalam penyelenggaraan reformasi birokrasi yang menjalankan roda pemerintahan. Pegawai akan merasa terjamin kesejahteraannya jika seluruh kebutuhan pegawai tersebut dapat terpenuhi, termasuk juga kebutuhan ekonomi (finansial), yang dalam hal ini diwujudkan pada sistem penggajian (remunerasi) pegawai.

Oleh karena itu perlu adanya suatu perubahan dalam sistem imbalan yang hanya berdasarkan jabatan dan pendidikannya saja, tanpa mempertimbangkan kinerja yang telah dilakukan pegawai untuk organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengadilan Tinggi Kalimantan Barat?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengadilan Tinggi Kalimantan Barat.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Remunerasi

Menurut Sofa, (dalam Dr. H. Abdul Rohman, MSi., Akt ,2008:13) Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun komponen remunerasi yang diterapkan pada Aparatur Sipil Negara Pada Pengadilan Tinggi Kalimantan Barat yaitu sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum, remunerasi di artikan sebagai bentuk imbalan atau balas jasa kepada pegawai yang berupa gaji, honorarium, tunjangan, insentif, bonus, pesangon dan pensiun.

Konsep Kinerja

Dalam memenuhi kebutuhan masyarakat terkait pelayanan yang prima oleh pegawai. Pengadilan Tinggi Kantor perlu melakukan perbaikan sektor internal, yang salah satunya melalui pembentukan tim Akreditasi Penjaminan Mutu Pengadilan Tinggi (PMPT) dalam pengembangan dan pemeliharaan Sumber Daya Manusia untuk menuju pelayanan peradilan yang maksimal. Penjaminan mutu Pengadilan melakukan perbaikan kondisi internal

ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM sekaligus memperbaiki citra lembaga peradilan yang selama ini dianggap kurang memuaskan di mata masyarakat. Dengan demikian, kualitas kinerja SDM akan berpengaruh terhadap keberhasilan pelayanan peradilan.

Menurut Rivai (2005:50) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ditetapkan bersama”. Perbandingan standar kerja ini dilakukan dengan pengukuran kinerja pegawai tersebut yang didasarkan pada indikator atau skala ukur yang diterapkan oleh instansi.

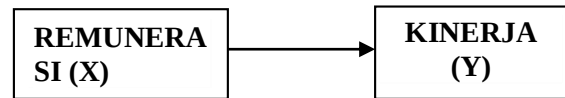
KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan di atas. Penelitian ini menjadikan pemberian remunerasi sebagai variabel bebas dan yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel terikat di Pengadilan Tinggi Kalimantan Barat.

Berdasarkan uraian di atas, gambaran menyeluruh tentang pengaruh pemberian tunjangan remunerasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Bagan

Kerangka Penelitian



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey yaitu peneliti secara langsung turun kelapangan yang mana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Pengadilan Tinggi Kalimantan Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai di lingkungan Aparatur Sipil Negara Pada Pengadilan Tinggi Kalimantan Barat yang berlokasi di Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 114 Pontianak dengan populasi berjumlah 38 pegawai yaitu keseluruhan pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Pengadilan Tinggi Kalimantan Barat.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah aparatur sipil negara dengan jabatan struktural dan jabatan fungsional yang bekerja dan ditempatkan pada 2 Sktruktur inti di Pengadilan Tinggi Kalimantan Barat.

Kriteria yang ditentukan berdasarkan pusat pertanggung jawaban dalam memilih sampel.

- 1) Bidang Kepaniteraan
- 2) Bidang Kesekretariatan

Populasi yang di ambil adalah seluruh pegawai yang ada pada Pengadilan Tinggi Kalimantan Barat.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah field research atau studi lapangan, yaitu penelitian secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi syarat dan dapat memberikan informasi yang cukup. Sumber data yang digunakan adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2005:129). Data primer yang didapatkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden, kuesioner ini digunakan untuk mengukur remunerasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain atau melalui media perantara (Sugiyono, 2005:129). Data sekunder yang diperoleh penulis didapat dari berbagai sumber, yaitu jurnal, buku, internet, skripsi dan tesis yang telah dipublikasikan.

Dalam hal ini, yang menjadi sumber data primer adalah seluruh hasil angket yang berasal dari aparat sipil negara pada Pengadilan Tinggi Kalimantan Barat.

Teknik Pengolahan dan Analisis data

Analisis Regresi

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisis hubungan atau korelasi antara dua

variabel atau lebih dengan menggunakan data-data berupa angka-angka atau data-data kualitatif yang diangkakan (skoring) dan diolah dalam skala pengukuran metode statistik untuk menemukan hubungan-hubungan antar variabel (Sugiyono, 2009).

Variabel dalam penelitian ini yaitu remunerasi variabel independen (X) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y). Untuk menganalisis data primer yang telah didapatkan dari kuesioner, digunakan analisis korelasi product moment dan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows. Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya. Faktor Penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan Predictor sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan Response. Regresi Linear Sederhana atau sering disingkat dengan SLR (Simple Linear Regression) juga merupakan salah satu Metode Statistik yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun Kuantitas. Adapun rumus Regresi Sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent)

X = Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab (Independent)

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan);
besaran Response yang ditimbulkan
oleh Predictor.

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung
dengan menggunakan Rumus
dibawah ini :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Adapun sebagai pendukung
dilakukan uji f (t-test) Analisis ini
bertujuan untuk mengetahui pengaruh
secara simultan atau bersama - sama
antar variabel independen terhadap
variabel dependen.

PEMBAHASAN

Tanggapan Responden
Mengenai Remunerasi dan Prestasi
Kerja Pegawai Pada Pengadilan
Tinggi Kalimantan Barat

Variabel Remunerasi (X)

1. Sistem Merit

Secara keseluruhan rata-rata bobot
dari remunerasi yang telah diterima
Pegawai mengenai sistem merit
secara total mendapat rata-rata skor
4,52 dan termasuk kategori sangat
tinggi, yaitu berada pada rentang
skala 4,20 – 5,00.

2. Adil

Secara keseluruhan rata-rata bobot
dari analisis remunerasi yang diterima
Pegawai mengenai Adil secara total
mendapat rata-rata skor 4,27 dan
termasuk kategori Sangat tinggi, yaitu
berada pada rentang skala 4,20 – 5,00.

3. Layak

Secara keseluruhan rata-rata bobot
dari analisis remunerasi yang diterima
Pegawai mengenai Layak secara total
mendapat rata-rata skor 4,45 dan

termasuk kategori sangat tinggi, yaitu
berada pada rentang skala 4,20 – 5,00.

4. Kompetitif

Secara keseluruhan rata-rata bobot
dari analisis remunerasi yang diterima
Pegawai mengenai Kompetitif secara
total mendapat rata-rata skor 4,31 dan
termasuk kategori Sangat tinggi, yaitu
berada pada rentang skala 4,20 – 5,00.

5. Transparan

Secara keseluruhan rata-rata bobot
dari analisis remunerasi yang diterima
Pegawai mengenai Transparan secara
total mendapat rata-rata skor 4,53 dan
termasuk kategori sangat tinggi yaitu
berada pada rentang skala 4,20 – 5,00.

Variabel Kinerja (Y)

1. Kuantitas

Secara keseluruhan rata-rata bobot
dari analisis prestasi kerja Pegawai
mengenai Kuantitas secara total
mendapat rata-rata skor 4,55 dan
termasuk kategori Sangat tinggi yaitu
berada pada rentang skala 4,20 – 5,00.

2. Kualitas

Secara keseluruhan rata-rata bobot
dari analisis prestasi kerja Pegawai
mengenai Kualitas secara total
mendapat rata-rata skor 4,58 dan
termasuk kategori Sangat tinggi, yaitu
berada pada rentang skala 4,20 – 5,00.

3. Ketepatan Waktu

Secara keseluruhan rata-rata bobot
dari analisis prestasi kerja Pegawai
mengenai Ketepatan Waktu secara
total mendapat rata-rata skor 4,63 dan
termasuk kategori Sangat tinggi, yaitu
berada pada rentang skala 4,20 – 5,00.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel remunerasi pada Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengadilan Tinggi Kalimantan Barat yang menduduki tingkat tertinggi ialah Transparan dengan nilai rata-rata 4,53 yang berada pada kriteria Sangat Tinggi, sedangkan yang menduduki tingkat terendah adalah Adil dengan nilai rata-rata 4,27 yang berada pada kriteria Sangat Tinggi. Secara Keseluruhan Bahwa tingkat Remunerasi yang terdiri dari Sistem Merit, Adil, Layak, Kompetitif, dan Transparan pada kinerja adalah tinggi.

Dari kesimpulan tersebut maka direkomendasikan sebagai berikut :

1. Pemberian remunerasi yang telah dilaksanakan selama ini yang sesuai kinerja dan beban kerja harus tetap dipertahankan karena antara remunerasi mempunyai hubungan yang signifikan .
2. Bina hubungan kerja yang baik dan jaga keharmonisan antara pimpinan dengan bawahan dan antara sesama bawahan, karena ini dapat meningkatkan semangat kerja yang akhirnya meningkatkan kinerja.
3. Mengingat masih ada yang merasa remunerasi belum memuaskan mereka walaupun sebagian kecil, tapi ini perlu mendapatkan perhatian pimpinan dalam menentukan dasar memberikan remunerasi kepada pegawai.
4. Untuk setiap pegawai harus selalu menjaga keharmonisan dan

kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja semakin baik dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchari, Alma, (2004). Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: CV. Alfabeta.
- Durianto, Darmadi, Sugiarto & Sitiajak, Tony, 2001, Strategi Menaklukan Pasar Melalui Riset Ekuitas Dan Perilaku Merek, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Husein Umar, 2005. Metode Penelitian. Jakarta : Salemba Empat
- Haryanto, Dheni (2005), Brand Equity : The Way to Boost Your Marketing Performance. Marketing Quetient Community, Jakarta.
- Kotler, Philip, dan Gary Armstrong, 2002, Principles of Marketing, Eleven Edition, Prenticehall International, New Jersey.
- Kotler, Philip, 2002, Manajemen Pemasaran Edisi Milenium, Jilid 1, Prehallindo, Jakarta.
- Kotler, Philip. 2007. Manajemen Pemasaran. Jakarta : PT Indeks.
- Kotler, Philip and Gary Armstrong. 2012. Prinsip-prinsip Pemasaran. Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Lupiyoadi, Rambat. 2006. Manajemen pemasaran jasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc. Daniel Dkk, Pemasaran, edisi 1, Salemba Empat, Jakarta, 2001

- Marzuki, 2005, Metodologi Riset, Ekonisia, Yogyakarta.
- Ribhan. 2006. Faktor-faktor yang mempengaruhi brand switching pengguna sim card di Fakultas Ekonomi Universitas Lampung. Jurnal Ekonomi dan manajemen. Vol.3, No.1, 96-130.
- Sugiyono. (2005). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABET.
- Singgih, Santoso, 2002, Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Widayat dan Amirullah. 2002. Riset bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.