

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA REMUNERASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI MEDAN

Fandi Alfiansyah Siregar
(Fisip Univ. Dharmawangsa Medan)

ABSTRAK

Penelitian ini menggambarkan di Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Latar belakang penelitian ini adalah bagaimana Analisis Hubungan antara Remuerasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai yang dilaksanakan.

Kerangka berpikir dimana dengan adanya remunerasi yang baik maka kepuasan kerja pegawai juga baik dan meningkatkan kinerja peagwai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor kejaksaan negeri medan. Pengumpulan data di lakukan dengan wawancara, observasi, dokumentasi dan riset lapangan dengan key infoman.

Narasumber dalam penelitian ini hanya pegawainya saja yang ada di kantor kejaksaan tersebut yakni key informan. Data – data dikumpulkan, dibandingkan dan dianalisis dengan analisis kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan remunerasi dengan kepuasan kerja pegawai dikantor kejaksaan negeri medan dan sudah berjalan dengan sangat baik terutama dalam hal *prinsip individual equiy, internal dan eksternal equity* serta keadilan organisasi.

Kata kunci: Hubungan, Remunerasi, Kepuasan

A. PENDAHULUAN

Pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat, mempunyai peranan penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang

Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu penting dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, diperlukan pegawai negeri sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara professional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Menurut UU Nomor 8 Tahun 1974 Jo UU Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian, pegawai negeri sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Di dalam ruang lingkup pemerintahan banyak ditemukan struktur organisasi, yang dimana untuk menggerakkan organisasi tersebut dibutuhkan sumber daya terutama sumber daya manusia. Hal ini tidak terlepas dari teori – teori di dalam manajemen itu sendiri seperti halnya Perencanaan, Organisasi, Penggerakan, serta Pengawasan.

Sumber daya manusia disini berupa pegawai atau karyawan yang merupakan asset yang berharga di dalam organisasi, pegawai suatu individu yang sangat mempengaruhi jalannya atau penggerakan suatu organisasi yakni keberhasilan suatu organisasi menjalankan tujuan dari organisasi tersebut.

Organisasi di dalam pemerintahan memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pegawai pemerintahan. Di dalam birokrasi, pegawai sebagai petugas pelaksana utama tugas – tugas pemerintah. Tentunya pegawai harus mempunyai kinerja yang baik untuk meningkatkan produktifitas kerja sehingga efisien dan efektif.

Salah satu kinerja pegawai yang sering disorot adalah pegawai kejaksaan, dimana menyangkut masalah penegakan hukum dan azas keadilan terutama di kantor kejaksaan negeri medan. Kota medan merupakan salah satu daftar merah dalam penegakan hukum yang ditetapkan oleh kementrian Hukum dan Ham. Hal ini tidak terlepas banyaknya kasus hukum yang tidak selesai atau banyaknya mafia hukum di kota medan.

Tingginya kasus hukum peradilan di kota medan, menuntut para pegawai di kejaksaan negeri medan untuk lebih sigap, lebih cepat dan professional dalam menyelesaikan kasus hukum di peradilan. Sebagai antisipasi tingginya tuntutan terhadap penyelesaian kasus hukum, maka Pemerintah pusat memberikan sistem kebijakan remunerasi untuk meningkat kinerja pegawai.

Sistem Remunerasi mencerminkan perlakuan organisasi yang adil dan proporsional terhadap pegawainya. Keadilan dan proporsi tersebut dirumuskan melalui hasil evaluasi kinerja. Komponen remunerasi cukup fleksibel sehingga mampu merespon perubahan dan perkembangan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan sederhana (tidak terlalu kompleks) sehingga mudah untuk dikelola dan mudah untuk dimengerti.

Sistem remunerasi tersebut terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja dan menggunakan berbagai variable antara lain insentif atau bonus yang terkait dengan evaluasi pencapaian hasil yang terukur.

Perubahan tunjangan kinerja tersebut dilakukan dengan mengacu pada analisa kesetaraan internal dan analisa daya saing eksternal. Analisa kesetaraan internal merupakan standar yang berimbang antara bobot jabatan, tanggung jawab jabatan dan besarnya tunjangan.

B.LANDASAN TEORI

Remunerasi menurut Ruky (2006:9), menjelaskan bahwa imbalan mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh organisasi untuk para pegawainya dan diterima atau dinikmati oleh pegawai, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu hari nanti).

Remunerasi bisa dikatakan bonus yang diterima oleh seorang pegawai karena beban kerja yang telah di tanggunginya, maupun kedisiplinannya dalam bekerja. Misalkan seorang pegawai tersebut tidak pernah datang terlambat dalam ke kantor, sehingga perhitungan remunerasinya penuh diterima oleh pegawai.

Berbeda dengan jika seorang pegawai dalam satu bulan ada yang telat datang atau tidak masuk, maka perhitungan remunerasi tidak sepenuhnya diberikan terhadap pegawai melainkan adanya potongan yang dikenakan dari 5% sampai 15%.

Walaupun sama-sama mempertimbangkan kinerja individu pegawai, tetapi insentif berbeda dengan merit. Kalau merit berakibat pada perubahan (kenaikan) permanen gaji pokok, sehingga akan diterima pegawai secara terus-menerus,

insentif tidak mengubah besarnya gaji pokok, dan hanya diberikan pada saat-saat tertentu saja (misalnya: sekali/tahun). Insentif secara langsung berakibat berkaitan dengan kinerja yang dicapai pada periode tertentu saja, dan biasanya nilainya sudah diperkirakan sebelumnya pada saat penyusunan tujuan. Insentif diberikan untuk memberikan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, jadi insentif biasanya berorientasi pada kinerja baik secara individu, tim/kelompok, atau berdasarkan kinerja unit kerjanya.

Bonus merupakan pemberian pendapatan tambahan bagi pekerja yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi. Bonus akan merupakan variabel gaji yang mampu meningkatkan penerimaan karyawan tanpa membebani biaya tetap pegawai. Seperti insentif, bonus juga diberikan berdasarkan pada kinerja yang dicapai pada satu periode tertentu, yang pada umumnya merupakan keberhasilan yang istimewa. Bonus dapat diberikan kepada individu maupun tim/kelompok atau diberikan kepada individu dengan mempertimbangkan kinerja individu maupun tim/kelompok. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai komponen remunerasi, yaitu sebagai berikut:

1. Remunerasi finansial

Remunerasi finansial terdiri atas remunerasi finansial langsung dan remunerasi finansial tidak langsung.

Remunerasi finansial langsung terdiri dari: pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan insentif. Rivai (2011:430) menjelaskan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Sementara itu, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, upah tersebut tidak sama seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, namun besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

2. Remunerasi Non Finansial

Remunerasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan pekerjaan. Penjelasan lebih lanjut mengenai tersebut antara lain: Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri antara lain berupa: tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, seperti peluang promosi bagi pegawai yang berpotensi, atau peluang menguntungkan lainnya.

Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan yang dapat diciptakan oleh organisasi dan pegawai lain yaitu efek psikologis dan fisik di mana orang tersebut bekerja. Termasuk di dalamnya antara lain berupa: kebijakan perusahaan yang sehat dan wajar, supervisi dilakukan oleh pegawai yang kompeten, adanya rekan kerja yang menyenangkan, pemberian simbol status, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, adanya pembagian pekerjaan adil, waktu kerja yang fleksibel, dan lain-lain.

Prinsip Pemberian Remunerasi

Pada penjelasan mengenai faktor kepuasan kerja, Robbins (1993) mengemukakan bahwa salah satu bentuk keadilan organisasi adalah dengan memberikan penghargaan yang adil (equitable reward). Surya (2004) mengemukakan bahwa remunerasi yang efektif memiliki tiga prinsip dasar keadilan yaitu :

a. Individual equity

Individual equity atau keadilan individu merupakan prinsip dimana remunerasi yang diterima oleh individu harus setara dengan usaha yang diberikan individu terhadap organisasi.

b. Internal equity

Internal equity atau keadilan internal merupakan prinsip adanya keadilan antara bobot pekerjaan dan imbalan yang diterima

c. External equity

External equity atau keadilan eksternal dalam arti keadilan imbalan yang diterima individu dalam organisasinya dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan.

Tujuan Pemberian Remunerasi

Pemberian remunerasi atas prestasi pegawai merupakan salah satu mekanisme yang penting untuk memberikan semangat dalam melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan organisasi yang merupakan masalah utama dalam mencapai tujuan. Pada

dasarnya tujuan dari sistem remunerasi adalah untuk membantu menciptakan kesadaran bersama diantara individu untuk bersedia bekerja sama dengan organisasi dan mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan korelasional. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan pada data-data numerikal atau angka yang diolah dengan metode statistika. Pendekatan kuantitatif dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis .

Dalam penelitian ini populasi merupakan kelompok subjek yang akan dikenai generalisasi dengan hasil penelitian sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi, maka sampel yang akan digunakan harus memiliki ciri- ciri yang dimiliki oleh populasinya atau dengan kata lain bahwa sampel merupakan representasi dari karakteristik populasinya. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai kejaksaan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran skala. Jenis skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 2013). Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu “Sangat Tidak Setuju”, “Tidak

Setuju”, “Setuju”, dan “Sangat Setuju” dan digunakan pada masing-masing skala. Hal ini dikarenakan adanya alasan yaitu pilihan tengah atau “Netral” dikhawatirkan akan menimbulkan kecenderungan responden untuk menentukan

pilihan ditengah (central tendency effect) sehingga data mengenai perbedaan diantara responden kurang informatif (Azwar, 2012). Peneliti menggunakan 4 alternatif jawaban tersebut karena ingin melihat kecenderungan pandangan subjek kearah setuju atau tidak setuju.



C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Remunerasi dinilai sangat positif oleh pegawai kejaksaan negeri medan, hal ini karena adanya perbedaan pegawai yang rajin atau yang berprestasi diberi remunerasi yang sesuai dengan prestasinya. Sehingga pegawai menjadi lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya karena merasa dihargai atas prestasinya.

Remunerasi di kantor kejaksaan ini telah menerapkan prinsip *individual equity*, *internal dan eksternal equity*. Hal itu dapat membantu dalam hal pekerjaan pegawai dan kepuasan bekerja pegawai.

pegawai merasakan mendapatkan keadilan organisasi di dalam remunerasi. Dimana pegawai yang rajin dan mempunyai prestasi kerja yang baik, maka remunerasi yang diterimanya sesuai dengan apa yang dia kerjakan sehingga pegawai merasa ada kepuasan dalam bekerja.

D. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, remunerasi yang telah diberikan memberikan pengaruh positif dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Sehingga hal tersebut meningkatkan kinerja di Pengadilan Negeri Medan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian bahwa pegawai kejaksaan yang berkerja dilingkungan Pengadilan Negeri Medan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Sistem gaji, pemberian tunjangan kinerja, struktur organisasi maupun gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja di Pengadilan Negeri Medan.

Saran

Saran yang diajukan peneliti merupakan penyimpulan data yang diperoleh dan yang menjadi saran penulis adalah :

1. Kinerja dipengaruhi oleh banyak sekali faktor antara lain kepuasan kerja, remunerasi Maka saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memasukkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain struktur organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan sebagai faktor yang berasal dari organisasi. Serta sikap dan kepribadian sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang.
2. Remunerasi dapat dijadikan tonggak untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja para pegawai di kantor pengadilan negeri medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, Vol.1, No.1
- Al-Zu'bi, Ali H. 2010. A Study of Relationship between organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No.12
- Boedianto, Sugeng. 2012. Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Anak Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revialisasi*, Vol. 1, No. 3
- As'ad, Moh. (1978). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: percetakan Liberty
- Aamodt, Michael G. 2010. *Industrial/Organizational Psychology Sixth Edition*. USA: Wadsworth
- Azwar, S. 2007. *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Colquitt J, Lepine JA, Wesson MJ. (2013). *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workpalce, Fourth Edition*. New York: McGraw-Hill

Fitria. R, Idris. A, Kusuma. A.R. (2014). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. *e-Journal Administration Reform*, Vol.2, No. 3

Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. (2006). *Organization Behavior Structure Processes 12th Ed*. New York: Mc Graw-Hill.

Judge A. T., Piccolo. F. R., Podsakoff. P. N., et al. (2010). The Relation Between Pay And Job Satisfaction: A Meta-Analysis of The Literature. *Journal of Vocational Behavior*, No. 77

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja GrafindoPersada.

Kartika W.. E., & Kaihatu, S. T. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen*, 12(1), 100-11

