

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Remunerasi PNS lebih diartikan sebagai sistem penggajian dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja yang bertujuan untuk memacu prestasi dan motivasi kerja PNS. Sasaran remunerasi mendorong peningkatan profesionalisme dan kinerja PNS serta dorongan untuk tidak melakukan korupsi. Pemerintahan yang bersih sebagai tujuan reformasi birokrasi sudah menjadi amanat undang-undang. *Grade* remunerasi adalah tingkatan tunjangan yang diterima pegawai berdasarkan kinerja yang dicapai masing-masing pegawai. Diharapkan dengan adanya *grade* remunerasi setiap pegawai dapat bekerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi sesuai yang diinginkan. Penentuan *grade* remunerasi merupakan langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penentuan *grade* remunerasi disesuaikan dengan tingkat kesulitan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari sedangkan besaran yang diterima setiap *gradenya* telah ditentukan tersendiri (Setagu, 2012: 1).

Remunerasi yang merupakan kebijakan pemerintah, bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan merupakan sistem penggajian baru diberikan pemerintah kepada pegawai sebagai akibat dari kinerja yang telah diberikannya dalam rangka mencapai salah satu tujuan organisasi yaitu peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaan remunerasi dalam suatu organisasi baik di sektor publik

maupun swasta tidak dapat diabaikan begitu saja sebab akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan organisasi (Ekanigtyas, 2011: 2).

Adanya sistem penggajian baru berbasis kinerja atau biasa disebut dengan remunerasi yang telah menjadi kebijakan pemerintah di organisasi sektor publik, mengharuskan pegawai bekerja lebih profesional dan tepat sasaran. Ukuran profesionalisme pegawai dan mampu atau tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diukur dari hasil penilaian kinerjanya, hasil penilaian kinerja seorang pegawai diharapkan dapat memberikan bahan untuk evaluasi kinerja seorang pegawai dan berpengaruh terhadap penentuan *Grade* remunerasi yang diterima seorang pegawai berdasarkan tugas yang dibebankan kepadanya.

Remunerasi adalah bentuk kompensasi yang merupakan satu sub sistem yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), baik pada organisasi publik maupun dalam organisasi swasta. Kompensasi menyangkut penghargaan organisasi terhadap individu di dalam organisasi. Secara psikologis, kompensasi yang layak akan memacu semangat dan loyalitas seseorang pada organisasi karena mereka merasa diperhatikan dan dibayar sesuai dengan harapannya. Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk dapat menghilangkan produktivitas pegawai. Dalam jangka panjang, hal ini akan berimplikasi pada tingginya angka *turn over* dalam organisasi karena kemampuan setiap orang tidak dihargai secara wajar. Oleh karena itu, keputusan strategis yang berkaitan dengan tingkat kompensasi, struktur kompensasi, penilaian kinerja, evaluasi kinerja dan sistem *reward* sangat

mempengaruhi tingkat kompensasi organisasi di pasar pencari kerja untuk mendapatkan pegawai yang kompeten dan *qualified* (Pynes, 2004: 226).

Grade remunerasi adalah tingkatan tunjangan yang diterima pegawai berdasarkan kinerja yang dicapai masing-masing pegawai. Sehingga dalam menentukan *grade* remunerasi diperlukan penilaian kinerja dan evaluasi kinerja. Penilaian kinerja merupakan sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat, dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kerja individu. Dengan kata lain penilaian kinerja individu dapat dilakukan berdasarkan 3 (tiga) kriteria yaitu: tugas individu, perilaku individu, dan ciri individu (Basri, 2005: 15). Sehingga dengan penilaian kinerja yang tepat, *grade* remunerasi dapat ditentukan dengan tepat pula.

Penilaian kinerja dan evaluasi kinerja pegawai adalah tolok ukur penentuan *grade* remunerasi dalam rangka sistem penggajian berbasis kinerja, karena sebesar apapun penghasilan yang diterima pegawai semestinya dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai dan sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada pegawai tersebut. Evaluasi kinerja merupakan alat yang baik untuk menentukan apakah pegawai telah memberikan hasil kerja yang memadai dan sudah melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2009: 63).

Sehingga dengan evaluasi kinerja yang baik, *grade* remunerasi dapat ditentukan dengan tepat.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Sofyandi, 2008: 122), sedangkan evaluasi kinerja merupakan proses yang mencakup perencanaan awal dan memeliharanya secara teratur. Evaluasi kinerja memberikan cara untuk menjelaskan bagaimana pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dan bagaimana caranya memperbaiki kinerja dimasa mendatang sehingga karyawan dan perusahaan dapat memperoleh manfaat (Paul (2008: 5).

Kantor Imigrasi Surakarta merupakan organisasi sektor publik yang membutuhkan pelaksanaan tugas yang efektif. Dengan adanya penilaian kinerja sebagai bahan evaluasi kinerja pegawai diharapkan setiap pegawai Kantor Imigrasi Surakarta dapat memperoleh *grade* remunerasi yang sesuai dengan kemampuan kerja masing-masing pegawai, sehingga setiap pegawai dapat memperoleh tunjangan remunerasi berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Namun remunerasi yang diberlakukan mulai Januari 2011 di Kantor Imigrasi Surakarta belum sepenuhnya mencapai tujuan diberikan remunerasi sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai dimana kinerja adalah ukuran mutlak besaran tunjangan yang diterima setiap pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka penelitian ini akan mengkaji pengaruh penilaian kinerja dan evaluasi kinerja terhadap penentuan *grade* remunerasi Pegawai Kantor Imigrasi Surakarta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat disimpulkan dalam perumusan masalah adalah apakah terdapat pengaruh variabel penilaian kinerja pegawai dan evaluasi kinerja pegawai terhadap penentuan *grade* remunerasi pegawai Kantor Imigrasi Surakarta?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis adanya pengaruh penilaian kinerja pegawai dan evaluasi kinerja pegawai terhadap penentuan *grade* remunerasi pegawai Kantor Imigrasi Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk Kantor Imigrasi

Dengan diketahuinya evaluasi kinerja merupakan bagian terpenting dalam proses penilaian kinerja pegawai, maka dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang dalam rangka penentuan *grade* remunerasi.

2. Untuk Penulis

Dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh melalui perkuliahan dengan mengamati praktek sumber daya manusia yang senyatanya di lapangan.