

***REMUNERASI dan
PERSPEKTIF KINERJA
APARATUR NEGARA***

Oleh

Dr.Miftah Thoha, MPA

Guru Besar (ret) UGM

REMUNERASI

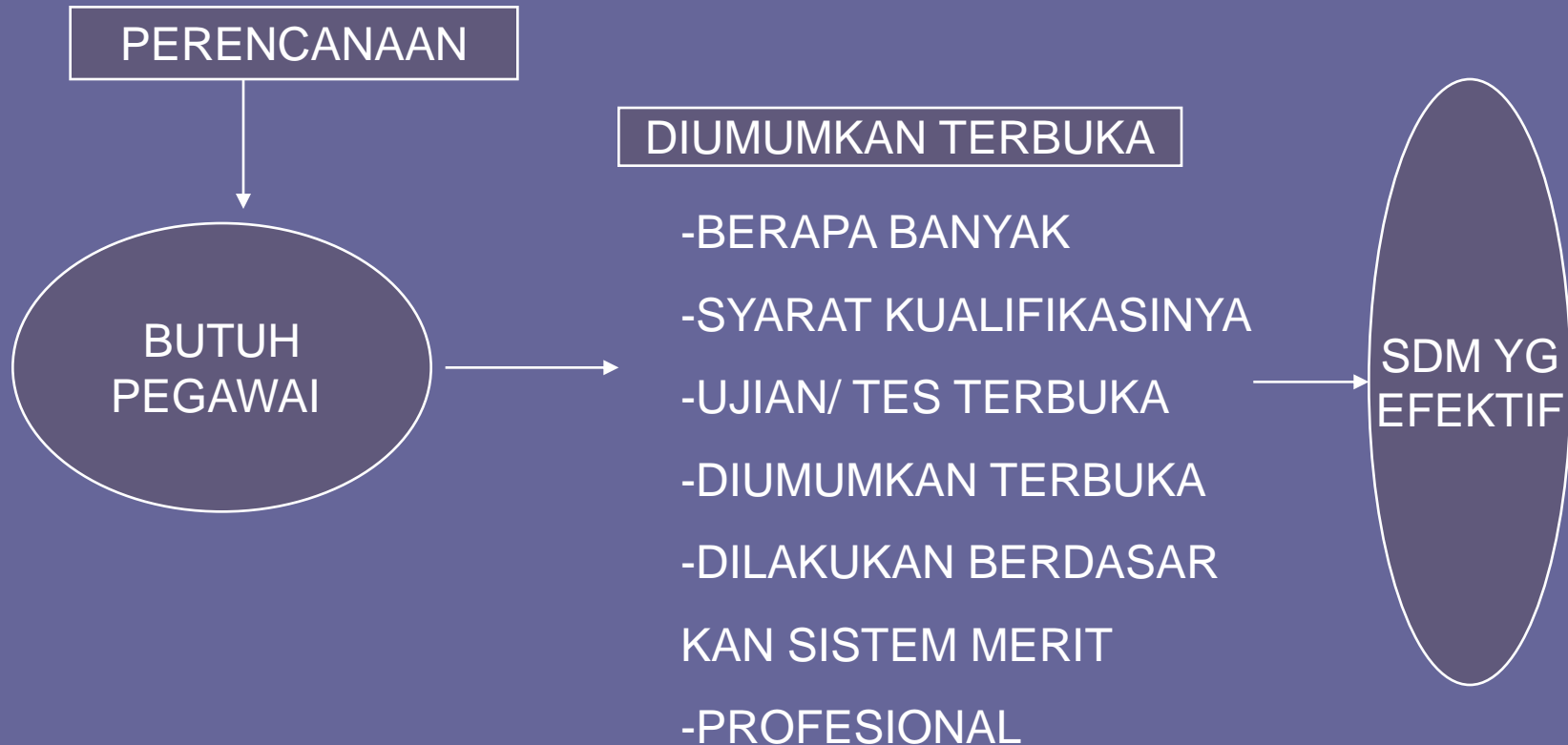
- Dalam catatan manajemen kepegawaian remunerasi tergolong dalam rumpun pemberian kesejahteraan bagi pegawai
- Remunerasi juga digolongkan pada salah satu jenis *motivasi*
- Dalam kamus bhs Inggris *remuneration* berarti pemberian upah atau gaji atau memberikan hasil yang banyak dan menguntungkan

- Remunerasi bukan termasuk rumpun ***Reformasi Birokrasi***
- Akan tetapi bisa merupakan salah satu sasaran yang direformasi atau diperbaiki dalam tatanan birokrasi
- Remunerasi senantiasa dikaitkan dengan produktivitas atau peningkatan kinerja pegawai
- Dengan demikian Remunerasi dapat pula diartikan sebagai ***tunjangan kinerja***

TUJUAN MANAJEMEN SDM

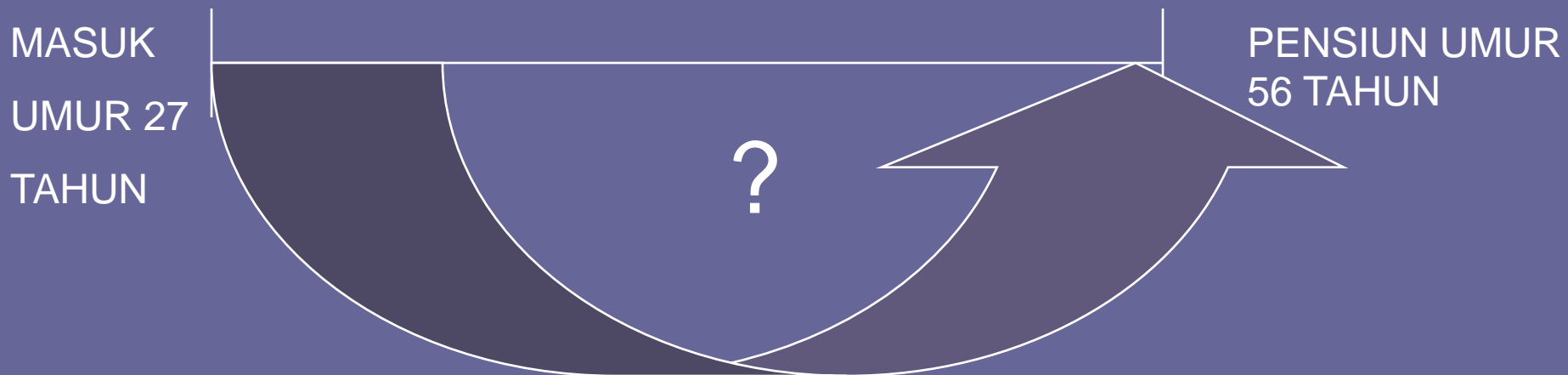
- Menurut PAUL PIGORS
- **1). Agar tercapai EFEKTIVITAS dan EFISIENSI KERJA**
- **2). Agar Pengembangan Karier SDM bisa dicapai secara maksimal**
- **3). Agar Kesejahteraan Hidupnya juga terlaksana secara tercukupi**

• EFEKTIVITAS KERJA (1)



PENGEMBANGAN KARIER (2)

- SELAMA INI SEMUA PEGAWAI NEGERI (PNS), TAHU KAPAN MASUKNYA JADI PNS DAN TAHU KAPAN PENSIUNNYA
- AKAN TETAPI MEREKA TIDAK TAHU PASTI SELAMA DI DLAM MAU JADI APA



»?»?»?»?»

MASA DEPAN PNS
YANG SURAM ?

KESEJAHTERAAN (3)

- **Kesejahteraan ini termasuk di dalamnya”**
- **- Gaji yang diterima setiap bulannya**
- **-Tunjangan**
- **-Remunerasi**
- **-Honorarium**
- **-Insentive**
- **-Bantuan Kesehatan**
- **-Bantuan transportasi**
- **-dll**

- **KESEJAHTERAN PEGAWAI**
- Secara Umum menyediakan
- Hanya pegawai yang mempunyai kekuasaan untuk menyimpang yang sejahtera
- Gaji PNS kita yang paling jelek di seluruh dunia
- Gaji PNS itu ditentukan pada gaji pokok yang kecil jumlahnya
- Jadi kalau tunjangan-tunjinganya di copot maka kecil pendapatan Pegawai
- Remunerasi termasuk yang dicopot tidak menyertai gaji pokok pegawai jika pegawai tidak lagi menjabat

REMUNERASI

- Di atas telah disinggung bahwa remunerasi merupakan komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh Pegawai
- Remunerasi bisa meningkatkan kinerja pegawai jika dirancang sesuai dengan itu
- Remunerasi harus dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas kerja
- Semakin meningkat produktivitas semakin baik remunerasi yan diterima atau sebaliknya

lanjutan

- Acapkali remunerasi dirancang tidak dikaitkan dengan produktivitas kinerja
- Bahkan mendorong timbulnya peningkatan kesejahteraan yang kontradiktif dan negatif
- Remunerasi lebih tepat diterjemahkan dan dikaitkan dengan kinerja pegawai sehingga bisa dikatakan sebagai tunjangan kinerja pegawai.

lanjutan

- Remunerasi harus dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi
- Dengan demikian remunerasi bisa digunakan untuk mengukur seberapa jauh kinerja pegawai dan organisasi bisa dicapai

Kondisi Pegawai (SDM)

- Prestasi Pegawai ada kalanya di bawah standard, ada pula sesuai standard dan bahkan ada yang melebihi standard
- Di sinilah remunerasi bisa diterapkan secara objektif
- Prestasi di bawah dan menyamai standar mendorong tidak adanya remunerasi
- Hanya pada tataran di atas standar remunerasi berlaku

- **(1) Pegawai yang memiliki sikap, kinerja jelek dan ketrampilan rendah bukan menjadi sasaran remunerasi.**
- **(2) Pegawai yang ketrampilan rendah tetapi memiliki sikap yang baik mungkin bisa diperbaiki dan dilatih (training)**
- **(3) Pegawai yang memiliki ketrampilan tetapi tidak mempunyai keinginan, memerlukan motivasi yang bisa merangsang remunerasi**
- **(4) Pegawai yang berbakat dan bermotivasi tetapi tidak mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga produktivitasnya terganggu, mereka ini perlu dirangsang dengan motivasi remunerasi**

sekian

- Wassalamualikum war wab