

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : OPTIMALISASI SISTEM PENILAIAN KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL TERKAIT KEBIJAKAN  
REMUNERASI  
( Studi di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Malang )**

**Identitas Penulis :**

- a. Nama : Sarajevi Govina**
- b. NIM : 115010101111042**
- c. Konsentrasi : Hukum Administrasi Negara**

**Jangka waktu penelitian : 3 Bulan**

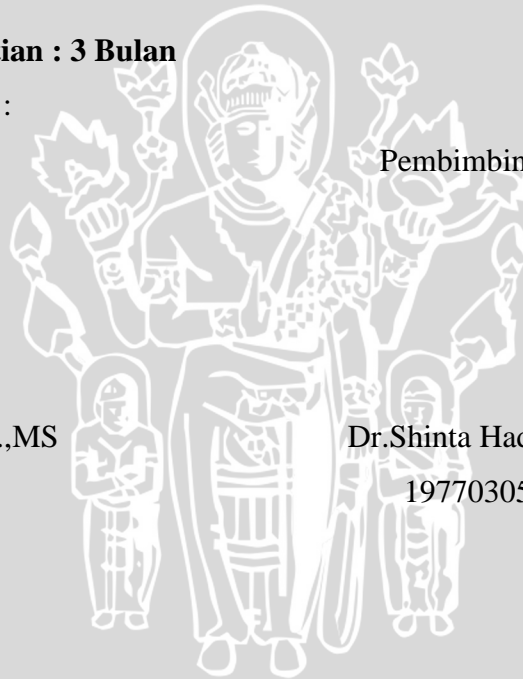
Disetujui pada tanggal :

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Prof.Dr.Sudarsono,SH.,MS  
195108251979031004

Dr.Shinta Hadiyantina, SH.,MH  
197703052009122001



Mengetahui,

Ketua Bagian

Hukum Administrasi Negara

Lutfi Effendi,SH.M.Hum

NIP. 196008101986011002

**HALAMAN PENGESAHAN**

**OPTIMALISASI SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI  
SIPIL TERKAIT KEBIJAKAN REMUNERASI  
(Studi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Malang)**

Oleh :

**Sarajevi Govina**

**115010101111042**

Skripsi ini telah disahkan oleh Majelis Penguji pada tanggal :

Ketua Majelis Penguji

Anggota

Prof.Dr.Sударsono,SH.,MS

NIP. 195108251979031004

Anggota

Agus Yulianto, SH.,MH

NIP. 195907171986011001

Lutfi Effendi,SH.M.Hum

NIP. 196008101986011002

Ketua Bagian  
Hukum Administrasi Negara

Lutfi Effendi,SH.M.Hum.

NIP. 196008101986011002

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Dr. Sihabudin, SH.,MH

NIP.195912161985031001

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa memberikan pertolongan kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“OPTIMALISASI SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL TERKAIT KEBIJAKAN REMUNERASI (Studi di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Malang)”** dengan penuh kelancaran.

Tidak lupa ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis berikan kepada:

1. Bapak Dr.Sihabudin,S.H,M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Lutfi Efendi,S.H,M.H selaku Kepala Bagian Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Prof. Dr. Sudarsono,S.H,M.S. selaku Dosen pembimbing utama. Terima kasih atas bimbingan, curahan ilmu dan kesabaran dalam memberikan bimbingan dalam menyusun skripsi.
4. Ibu Dr.Shinta Hadiyantina, SH.,MH, selaku Dosen pembimbing II. Terima kasih atas bimbingan, curahan ilmu dan kesabaran dalam memberikan bimbingan dalam menyusun skripsi ini.
5. Para dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang sudah membagikan ilmunya kepada kami selama penulis menempuh perkuliahan di Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya Malang. Dan para staf Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang sudah membantu penulis selama penulis menempuh perkuliahan.
6. Bapak Drs. Herry Wahyudiono, Bc.Ip.SH.MH selaku Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas I Malang.
7. Bapak Prayitno,Aks selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Malang.

8. Kedua orang tua penulis Bapak Drs.Harun Sulianto,Bc.Ip,SH dan Ibu I Gusti Ayu Putri Ari,SH yang telah membesarkan dan mendidik dari kecil hingga saat ini.
9. Annisa Saraswati adik penulis yang selalu mendukung penulis hingga terselesaikannya skripsi ini
10. Teman–teman seperjuangan di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dalam bingkai keberagaman dan kebersamaan bersama kalian memberikan pengalaman terindah saat perkuliahan. Tidak lupa teman – teman De Hans. Serta sahabat-sahabat penulis Odi ,Piti, Celi, Pira, Ella yang telah menemani dari awal Maba hingga saat ini.
11. Tiwi, Tutut, Nia, Mbaarin, Mbawulan, Dila (Wamudu II no 22), Angel, Delon, Sonya, Susan, Jackson, Bambam, Mark, Park Jr, Jaebum, Yugyeom, Young Jae yang telah memberikan dukungan dalam berbagai hal.
12. Serta pihak – pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah membantu kelancaran skripsi ini.

Akhirnya dalam karya penulis ini tentunya masih kurang sempurna dan banyak yang harus dikoreksi dan diberikan masukan, untuk itu penulis membuka tangan selebar-lebarnya atas kritik, masukan dan tanggapan dari penulisan skripsi ini.

Malang, Desember 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Halaman Persetujuan .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Pengesahan .....</b>	<b>ii</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>iii</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>v</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>vi</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>vii</b>
<b>Abstraksi .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Pegawai Negeri Sipil .....	12
B. Manajemen Kinerja.....	14
C. Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Sasaran Kinerja Pegawai) .....	15
D. Kebijakan Remunerasi.....	17
1. Latar Belakang Kebijakan Remunerasi .....	18

2. Maksud dan Tujuan Kebijakan Remunerasi .....	19
3. Pihak Yang Mendapatkan Remunerasi .....	19
4. Landasan Hukum Kebijakan Remunerasi .....	20
5. Tahap Pelaksanaan Remunerasi .....	22
6. Prinsip Dasar Kebijakan Remunerasi .....	23

**BAB III METODE PENELITIAN ..... 24**

A. Jenis Penelitian .....	24
B. Pendekatan Penelitian .....	24
C. Lokasi Penelitian .....	25
D. Jenis dan Sumber Data .....	26
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
F. Populasi, Sampel, dan Responden .....	30
G. Teknik Analisis Data .....	31
H. Definisi Operasional Variabel .....	33

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ..... 34**

A. Gambaran Umum Lembaga Pemasarakatan Kelas I Malang .....	34
1. Nama Lembaga .....	35
2. Visi, Misi, Tujuan dan Fungsi Lembaga .....	36
3. Struktur Organisasi Lembaga .....	37
4. Situasi Lembaga Pemasarakatan Kelas I Malang .....	43
5. Data Warga Binaan Lembaga Pemasarakatan Kelas I	

Malang .....	46
6. Data Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I	
Malang .....	51
7. Bentuk Pembinaan Narapidana .....	54
B. Optimalisasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil	
di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Malang Terkait	
Kebijakan Remunerasi.....	58
C. Hambatan yang timbul dalam Optimalisasi Sistem Penilaian	
Kinerja Pegawai Negeri Sipil terkait Kebijakan Remunerasi	
di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Malang dan Upaya	
mengatasi hambatan tersebut .....	79
<b>V. PENUTUP .....</b>	<b>90</b>
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>100</b>



DAFTAR TABEL





Daftar lampiran



## ABSTRAK

Sarajevi Govina, Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya Malang, Desember 2014, **“OPTIMALISASI SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL TERKAIT KEBIJAKAN REMUNERASI (Studi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Malang)”**, Prof. Dr. Sudarsono,SH,MS., dan Dr. Shinta Hadiyantina, SH.,MH.

*Kata Kunci : Optimalisasi, Sistem Penilaian Kinerja Pegawai, Kebijakan Remunerasi.*

Penulisan skripsi yang penulis bahas adalah permasalahan tentang pengaruh kebijakan remunerasi dalam optimalisasi sistem penilaian kinerja pegawai yang ditetapkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam melaksanakan program Reformasi Birokrasi pemerintah. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakan perbaikan struktur dan sistem intern suatu lembaga agar sesuai dengan prinsip *good governance* yang menjadi salah satu tujuan dalam pembangunan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia, dalam Pelaksanaan pembangunan nasional tersebut sangat bergantung kepada kesempurnaan aparatur negara dalam rangka peningkatan mutu aparatur pemerintah serta dapat memperbaiki struktur intern agar berjalan dengan baik. Salah satu program pemerintah dalam memperbaiki struktur intern dalam lembaga aparatur negara sesuai dengan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah dengan mewujudkan strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil sebagai sumber daya manusia dalam aparatur negara, tolok ukur peningkatan kinerja pegawai telah ditentukan dengan sistem penilaian kinerja pegawai sangat diperlukan dalam pelaksanaan perbaikan intern lembaga dalam rangka reformasi birokrasi. Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Malang merupakan salah satu lembaga yang bertanggung jawab melaksanakan reformasi birokrasi melalui sistem pemasyarakatan dibawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan diberikannya remunerasi, yaitu berupa tunjangan kinerja yang dimaksudkan agar menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan ditetapkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja bagi pegawai di

lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Sehingga dalam pelaksanaan pemberian remunerasi tersebut harus tepat sasaran dan sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan dengan perlunya optimalisasi terhadap sistem penilaian kinerja pegawai negeri sipil agar reformasi birokrasi aparatur pemerintah pun berjalan dengan baik.

Sehingga penulis melakukan penelitian terhadap optimalisasi sistem penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Malang terkait dengan kebijakan remunerasi beserta kendala yang dihadapi dalam optimalisasi sistem penilaian kinerja pegawai dan upaya Lembaga Pemasarakatan Kelas I Malang yang dilakukan dalam menghadapi hambatan tersebut.

Metode Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan yuridis sosiologis, dalam arti bahwa cara memahami permasalahan tersebut penelitian yang menitikberatkan pada perilaku individu atau masyarakat dalam kaitannya dengan hukum, contohnya dengan memahami tingkah laku serta kinerja dari pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Malang dengan sistem penilaian kinerja pegawai yang dikaitkan dengan adanya kebijakan remunerasi.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah bahwa Optimalisasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Malang telah optimal dengan dilakukannya berbagai cara yaitu dengan lebih difokuskan pada penilaian kinerja yang obyektif sesuai dengan kerja nyata pegawai negeri sipil tersebut serta pengaruh terhadap optimalisasi sistem penilaian kinerja pegawai negeri sipil sangat berpengaruh terlebih dalam hal peningkatan kinerja jika dibandingkan dengan sebelum diberlakukannya remunerasi. Serta hambatan yang muncul dalam optimalisasi sistem penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Malang dapat diatasi dengan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Lembaga Pemasarakatan Kelas I Malang.