

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sistem penggajian Pegawai Negeri di Indonesia masih menjadi persoalan penting terkait dengan kesejahteraan hidup, gaji yang diterima betul-betul harus menjamin hidup pegawai dengan layak baik saat mereka masih aktif bekerja sampai saat menjalani masa pensiun kelak. Sistem penggajian di Indonesia saat ini pada umumnya menggunakan gaji pokok yang didasarkan pada pangkat dan masa kerja. Pegawai negeri yang berpangkat sama diberikan gaji yang sama ditambah tunjangan kepada pegawai yang melaksanakan pekerjaan tertentu yang sifatnya terus menerus artinya penggajian diberikan tanpa memperhatikan beban dan tanggung jawab kerja itu.

Lambannya kinerja birokrasi pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat erat kaitannya dengan masih minimnya gaji dan kesejahteraan yang diterima pegawai. Kecenderungan untuk mencari penghasilan tambahan secara ilegal akhirnya menjadi salah satu aktivitas yang semakin membudaya. Salah satu faktor yang diduga memicu praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) adalah tingkat gaji pegawai yang rendah. Hal ini mengakibatkan kemerosotan kinerja para aparatur pemerintah yang hanya mau bekerja apabila pekerjaan itu bersifat proyek bagi dirinya sendiri. Menurut Agus dalam Kumorotomo (2010:70), rendahnya gaji PNS di Indonesia menjadi isu yang

sangat menonjol dan selalu dikaitkan dengan berbagai isu lain seperti rendahnya produktivitas kerja, buruknya pelayanan publik dan terjadi korupsi dalam tubuh birokrasi.

Bagi setiap birokrasi gaji merupakan biaya yang dikeluarkan sebagai timbal balik atas kontribusi pegawai dalam pencapaian tujuan birokrasi, pegawai negeri yang telah menjalankan kewajibannya kemudian digaji oleh pemerintah. Gaji pokok tersebut diharapkan dapat menyejahterakan kehidupan dan memacu semangat kerja Pegawai Negeri. Tertulis dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian disebutkan pada pasal 7 ayat (1) setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya; (2) gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan jaminan kesejahteraan.

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) merupakan lembaga kenegaraan di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat. Kinerja kepolisian menjadi harapan besar, tidak hanya bagi negara tetapi juga bagi masyarakat. Harapan bagi masyarakat menghendaki tampilnya Polri sesuai tugas dan fungsinya, yaitu melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Namun, pada praktiknya pada masyarakat masih jauh dari harapan. Secara umum, anggota Polri akan mendapatkan kompensasi atas pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka berupa gaji per bulan dalam satuan rupiah. Besarnya gaji yang diterima anggota Polri sesuai dengan golongan, Masa Kerja Golongan (MKG) per tahun dan pangkat. Penghasilan

tersebut belum termasuk tunjangan-tunjangan yang lain dan remunerasi melainkan hanya gaji pokok saja. Dalam sistem penggajian anggota Polri tersebut, kenaikan gaji berkala setiap dua tahun bagi yang memenuhi syarat. Besarnya gaji Polri per bulan tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedelapan atas Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2001 tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. (Tabel besaran gaji Polri terlampir).

Sistem penggajian perlu dilakukan secara adil berdasarkan beban dan tugas pegawai agar bisa menjadi insentif bagi birokrasi bekerja secara efektif. Berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan hidup anggota Polri, maka pemerintah harus secara efektif memberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang diterima anggota Polri. Namun, masih rendahnya gaji pokok yang diterima anggota Polri dianggap belum dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Sehingga dengan gaji dan kesejahteraan yang kecil, hal itu berpengaruh pada semangat kerja dan kinerja Polri masih rendahnya gaji Polri akhirnya mengakibatkan penurunan kinerja Polri dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Problematika yang melingkup persoalan profesionalisme Polri selama ini terkait erat dengan belum optimalnya kebijakan yang diterapkan pemerintah dalam upaya memperbaiki citra Polri yang masih bersifat negatif seperti: memiliki kinerja yang rendah, kurang responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan masih melakukan praktik Korupsi, Kolusi dan Neoptisme (KKN). Salah satu faktor yang menyebabkan masih rendahnya profesionalisme Polri adalah gaji yang kurang

layak. Permasalahan gaji ini juga berkaitan erat dengan kesejahteraan dari setiap anggota Polri. Menurut *expectancy-value motivation theory* (Shepperd and Taylor, 1999) dalam Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Volume 4 Nomor 2, November 2010, gaji yang rendah bisa menurunkan motivasi pegawai untuk bekerja secara profesional karena profesionalitas belum mencerminkan peran instrumentatatifnya artinya adalah belum ada kesesuaian antara profesionalitas dan gaji yang diterima.

Hasil observasi penelitian diketahui bahwa permasalahan yang terjadi dalam pemberian remunerasi kepada anggota Polresta Bandar Lampung ialah pemberian remunerasi belum dilakukan sesuai dengan kebijakan pemerintah misalnya pemberian dana remunerasi diberikan secara penuh tanpa adanya potongan dan adanya potongan dana remunerasi anggota Polresta Bandar Lampung misalnya tidak masuk 1 (satu) hari dipotong 5%, terlambat 1 jam 0.6%, terlambat 2 jam dipotong 1.2%, terlambat 3 jam dipotong 1.8% dan lewat dari 3 jam dipotong 3%, dengan adanya potongan yang diberikan ini mengakibatkan kinerja anggota Polresta Bandar Lampung semakin menurun karena dana remunerasi yang diberikan tidak sesuai dengan espektasi anggota Polresta Bandar Lampung, sebetulnya potongan tersebut ditujukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja anggota Polresta Bandar Lampung tetapi banyak anggota Polresta Bandar Lampung yang beranggapan dengan adanya potongan dana remunerasi maka semangat kerja anggota Polresta Bandar Lampung semakin menurun sehingga berdampak besar kepada kinerja anggota Polresta Bandar Lampung.

Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan anggota Polri merupakan kebutuhan yang perlu dilakukan sejalan dengan Reformasi Birokrasi pada institusi Polri itu sendiri. Reformasi Birokrasi menuntut pemerintah untuk mengambil cara untuk membenahi citra buruk yang selama ini melekat pada birokrasi perubahan kultur aparatur Negara dilakukan pula melalui Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, serta menciptakan aparatur Negara yang profesionalisme.

Salah satu agenda Reformasi Birokrasi bertolak dari Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang dan Peraturan Meneg PAN Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, Pemerintah telah menerapkan remunerasi pada beberapa lembaga-lembaga pemerintahan. Remunerasi merupakan imbalan atau penghargaan (*reward*). Menurut Pora (2011:iii), remunerasi merupakan sebuah istilah yang sering dikaitkan dengan dunia ketenagakerjaan, terutama dalam konteks sistem pengupahan atau penggajian. Remunerasi baru diterapkan pada masa Presiden Susilo Bambang Yudhoyono yang dimulai pada Kementerian Keuangan (Kemenkeu) sebagai percontohan. Gagasan tentang remunerasi ini pula didukung oleh Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN dan RB). Menurut Agus (dalam Kumorotomo dan Ambar 2010:74) menyatakan bahwa:

Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, gagasan yang paling mencuat terkait dengan PNS adalah bagaimana meningkatkan gaji PNS golongan terendah menjadi minimal 1 juta pada tahun 2006. Akan tetapi gagasan tersebut justru banyak ditentang karena melihat ketidakmampuan APBN. Pada saat ini, Pemerintah Susilo Bambang Yudhoyono juga menegaskan

kembali perlunya peningkatan remunerasi seperti yang sudah dilakukan di Departemen Keuangan. Pelaksanaan reformasi birokrasi yang diartikan sebagai yang diartikan hanya sebagai peningkatan remunerasi harus selesai pada tahun 2011. Departemen keuangan telah menjadi percontohan penerapan sistem remunerasi dan mulai disetujui anggarannya oleh DPR pada 11 September 2007 (detikfinance, 11/9/2007). Besarnya Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN) adalah tertinggi Rp 46.950.000 (grade 27) dan terendah Rp 1.330.000 (grade 1) (Depkeu, 2010). Dari penambahan remunerasi tersebut, Pemerintah mengeluarkan dana sekitar 5,2 triliun pada 2008. Remunerasi tersebut nantinya akan menyebar di Kejaksaan, Kehakiman, dan Kepolisian. Untuk tahun 2011, Pemerintah telah menargetkan beberapa departemen seperti Bappenas, Kemenpan, LAN, BKN untuk segera menerapkan sistem remunerasi tersebut.

Alokasi anggaran remunerasi berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang tentunya akan menambah beban pengeluaran untuk gaji pegawai. Diharapkan dengan adanya pemberian remunerasi pada lembaga pemerintahan dapat memacu kinerja pegawai dan menciptakan tata pemerintahan yang baik dan bersih. Pemerintah telah menyetujui pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Polri. Remunerasi Polri ini diberikan berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 73 Tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja anggota Polri (Tabel daftar besaran remunerasi anggota Polri terlampir).

Tunjangan kinerja ini akan diberikan tiap bulannya kepada seluruh anggota Polri di luar gaji rutin yang diterima. Ada gaji pokok, ada tunjangan kinerja, karena selama ini tidak ada tunjangan kinerja di kepolisian, yang ada hanyalah tunjangan jabatan.

Remunerasi di lingkungan kepolisian merupakan bagian dari Reformasi Birokrasi Polri yang dilatarbelakangi oleh kesadaran pemerintah untuk mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik dan bersih. Hal ini tidak dapat berjalan efektif apabila tidak diiringi dengan kesejahteraan yang layak bagi aparatur yang mengawakinya. Perubahan dan pembaharuan ini diterapkan untuk menghapuskan citra Polri yang selama ini dinilai buruk, yang dicirikan antara lain:

1. Buruknya kualitas pelayanan (lambat, berbelit-belit, pilih kasih, tidak akuntabel dan transparansi).
2. Praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) masih terjadi.
3. Rendahnya kedisiplinan dan semangat kerja pegawai yang mengakibatkan tidak produktif, efektif dan efisien.

Berdasarkan pengamatan peneliti, masih rendahnya kualitas pekerjaan dan menurunnya kinerja anggota Polresta Bandar Lampung berawal dari ketidakpuasan gaji yang diterima dan masih rendahnya gaji dan kesejahteraan pegawai sehingga belum puas akan kebutuhan hidupnya. Pemberian remunerasi seharusnya bisa menjadi daya tangkal untuk tidak melakukan praktik-praktik yang bisa mencoreng institusi kepolisian. Kesejahteraan dan kinerja anggota Polri yang menjadi faktor utama dan harus mendapat perhatian yang benar-benar serius agar tercipta tata kelola pemerintah yang baik dan bersih. Pemerintah telah mengeluarkan dana yang diambil dari APBN untuk memberikan remunerasi ini yang diharapkan akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya aparatur. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota Polri.

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pemberlakuan sistem remunerasi terhadap kinerja anggota Polri di lingkungan Polresta Bandar Lampung.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Adakah pengaruh pemberlakuan sistem remunerasi terhadap kinerja anggota Polri di lingkungan Polresta Bandar Lampung?”

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan Ilmu Administrasi Publik, khususnya studi tentang reformasi birokrasi serta kinerja birokrat.
2. Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan atau bahan evaluasi kinerja bagi anggota Polri di lingkungan Polresta Bandar Lampung untuk meningkatkan kinerja.