

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Poin yang menjadi kunci pada suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan ialah sumber daya manusia (SDM), sebab memiliki peran yang signifikan terhadap penentuan kesuksesan organisasi tersebut. Fungsi serta peran SDM sangat dibutuhkan agar kinerja dan produktivitas dapat dimaksimalkan. Melalui cara kerja yang efisien pada organisasi dapat menciptakan nilai plus. Begitu pun pada instansi POLRI, SDM atau yang dapat disebut pegawai merupakan elemen yang memiliki peran penting sebagai pelaksana tugas-tugas pada sebuah instansi.

Instansi POLRI adalah termasuk organisasi yang mewadahi individu-individu yang disebut sebagai pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Pegawai selaku abdi Negara serta abdi masyarakat, mempunyai tugas dan fungsi utama dalam penyediaan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Pegawai diharapkan mampu memberikan pelayanan dengan inovasi-inovasi sehingga terciptanya kepuasan. Baik kepuasan bagi masyarakat sebagai penerima layanan, maupun bagi pegawai sebagai pemberi layanan.

Berdasarkan peran dan fungsi pegawai dalam sebuah instansi terutama dalam hal pelayanan, maka sangat diharuskan bagi instansi untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) dengan kualitas baik. Seperti pegawai yang menunjung tinggi nilai redictoral, mempunyai integritas tinggi, serta poin-

poin integritas yang sarat dengan kredibilitas dalam bekerja. Maka hal tersebut harus dilakukan oleh instansi-instansi termasuk instansi POLRI, karena sesuai dengan satu dari sekian banyak tujuan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi yaitu termasuk struktur tatanan organisasi, bagan, serta pembagian kerja yang telah tertuang di dalam kebijakan remunerasi.

Remunerasi adalah segala bentuk yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh institusi atau perusahaan, dengan tujuan sebagai suatu imbalan balas jasa entah itu yang bentuknya uang maupun barang, diserahkan secara langsung maupun tidak langsung serta yang sifatnya berkesinambungan ataupun tidak berkesinambungan atas pekerjaan yang sudah terlaksana.

Remunerasi pun tidak dapat disangkal, disebabkan karena remunerasi adalah keinginan sentral masing-masing pegawai terhadap organisasinya. Adanya remunerasi yang baik, melahirkan rasa puas serta kenyamanan pada pegawai hingga memacu produktivitas yang nantinya dapat mendukung organisasi dalam mewujudkan targetnya.

Dilakukannya perbaikan terhadap kualitas kinerja pegawai POLRI agar pelayanan yang optimal dapat diberikan kepada masyarakat. Sehingga dengan begitu diperlukan strategi untuk meningkatkan kinerja SDM atau pegawai tersebut. Terdapat asumsi bahwa dengan melalui pemberian remunerasi yang tepat akan menjadi suatu motivasi dalam menghasilkan yang kinerja yang baik. Bentuk atensi utama terhadap kesejahteraan SDM atau pegawai yaitu dengan diberikannya remunerasi yang lebih efektif, yang berarti lebih layak, adil serta sesuai dengan kompetensi. Kemudian perlu dapat

mencakup seluruh keperluan yang menjadi pendorong terhadap kinerja pegawai sebagai SDM dalam instansi POLRI.

Tingginya motivasi kerja akan berdampak baik dengan melahirkan kepuasan kerja, semangat kerja, serta prestasi kerja yang terpuji seperti pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Jawa Barat yang memperoleh upeti dari Ka Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Jawa Barat sebagai Koordinator Pengelolaan Anggaran terbaik triwulan III Tahun 2020 yang mana hal tersebut sesuai dengan dimensi motivasi prestasi menurut David McClland 1974 yaitu pada komponen *need of achievement*.

Bersumber pada latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan analisa lebih terkait hal tersebut, dengan penelitian yang berjudul **“PENGARUH REMUNERASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BIRO PERENCANAAN UMUM DAN ANGGARAN (BIRORENA) KEPOLISIAN DAERAH (POLDA) JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas masalah remunerasi dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran POLDA Jawa Barat yaitu:

1. Pemberian remunerasi dalam instansi POLRI berpengaruh baik atau buruk pada motivasi kinerja pegawai
2. Pemberian remunerasi menyebabkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dan peningkatan SDM yang tidak optimal

3. Pemberian remunerasi sudah berjalan berapa lama hingga membuat motivasi kerja meningkat
4. Motivasi kerja diduga mengalami peningkatan setelah adanya remunerasi
5. Adanya kesenjangan yaitu ketidakadilan pemberian remunerasi yang diberikan dengan beban pekerjaan yang diterima oleh pegawai.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasar pada latar belakang permasalahan yang sudah dideskripsikan, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai POLRI pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Jawa Barat?
2. Seberapa besar pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai POLRI pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasar pada latar belakang permasalahan yang telah dideskripsikan, penelitian ini memiliki beberapatujuan sebagai berikut:

1. Guna mengetahui pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai POLRI pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Jawa Barat
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai POLRI pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Jawa Barat

1.5 Manfaat Hasil Penelitian

Sehubungan dengan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat-mantaaf sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan Perguruan Tinggi sebagai referensi atau pedoman, bahan pustaka, serta dokumen akademik yang dapat menunjang dalam penelitian selanjutnya, terkhusus dalam memperluas kajian terkait pengaruh remunerasi terhadap motivasi kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Biro Perencana Umum Dan Anggaran (Birorena) Kepolisian Daerah (Polda) Jawa Barat

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi satu dari sekian banyak sumber rujukan dalam menangani permasalahan yang ada di institusi, selain itu juga dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi para pimpinan dalam mengatasi permasalahan terkait pemberian remunerasi agar tercapai motivasi kerja pegawai yang optimal.

2. Bagi Umum

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa mengembangkan wawasan serta informasi bagi pihak yang memiliki kepentingan dengan permasalahan yang berkaitan dengan topik yang dikaji oleh peneliti.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa memperluas wawasan sebagai hasil dari pelaksanaan observasi langsung juga agar bisa memperdalam pemahaman terkait penerapan disiplin ilmu yang peneliti dapat sepanjang menuntut ilmu di perguruan tinggi.

1.6 Kerangka Pemikiran

Dampak dari adanya renumerasi, motivasi kerja dibutuhkan karena adanya keinginan dari para pegawai yang melaksanakan berbagai tugas pada instansi Polri bisa menyediakan pelayanan terbaik bagi publik dengan adanya tunjangan kinerja sehingga meredam pemikiran publik tentang rendahnya kualitas kinerja instansi Polri serta menyediakan informasi yang aktual guna pencapaian tujuan.

Makna lain dari remunerasi yaitu hal yang tampaknya ditunggu oleh setiap pegawai, hal ini dikarenakan setiap pegawai akan memperoleh berbagai tunjangan rutin disamping gaji pokok dengan berdasar pada kualitas serta kuantitas pekerjaannya. Melalui remunerasi, eskalasi kesejahteraan pegawai dihubungkan dengan kinerja individu serta kinerja organisasi melalui motivasi kerja dari pegawai. Pegawai diharapkan memiliki komitmen dalam menjalankan tugas sesuai dengan peran utama serta tugasnya dikarenakan tunjangan remunerasi yang diperoleh terbilang mencukupi serta sesuai dengan beban tugasnya.

Menurut Pora (2011), remunerasi mempunyai indikator sebagai berikut:

1. Gaji
Gaji yaitu pembayaran dengan wujud uang yang diserahkan oleh pengusaha pada karyawannya atas pikiran, maupun tenaga yang sudah diberikan dalam upaya memanifestasikan target perusahaan. Gaji bersifat tetap serta diserahkan dalam nominal yang pasti sepanjang masih dalam relasi kerja, maka gaji bisa diperoleh oleh pekerja yang memiliki status sebagai pekerja tetap dengan berdasar pada perhitungan bulanan.
2. Intensif

Insentif yaitu honorarium langsung yang diberikan pada karyawan atas pencapaian selama bekerja yang sesuai atau bahkan dapat melampaui sasaran yang sudah ditetapkan. Insentif hanya bisa dibayarkan pada pekerja jika pekerja tersebut dapat menghasilkan produk yang melampaui standar yang sudah ditentukan.

3. Benefit

Berbagai hal yang tergolong ke dalam bagian benefit yaitu pelayanan (service) serta tersedianya berbagai fasilitas. Lain halnya dengan insentif, benefit lebih kepada honorarium tidak langsung atau penambahan entah dalam wujud uang ataupun maupun yang bukan berbentuk uang yang diserahkan pengusaha pada karyawan. Beberapa contoh benefit di antaranya: biaya transport, uang makan, subsidi dana pengobatan serta hadiah pernikahan yang berbentuk uang. Sedangkan pelayanan (service) di antaranya berupa: dokter spesialis, klinik/poliklinik, payung hukum, asuransi kredit rumah serta fasilitas penjemputan karyawan.

4. Bonus dan Komisi

Bonus yaitu obat jerih yang diperoleh pekerja dari pengusaha atas tercapainya hasil kerja yang melebihi sasaran atau lebih cepat dari tenggat yang ditetapkan. Pada pelaksanaannya, penyerahan bonus bisa berbentuk uang cash, biaya naik haji dan umroh, tour dalam/luar negeri, gaji bulan ke 13 atau 14 serta kredit ataupun pinjaman lunak.

5. Tujangan

Sebuah pemberian yang telah disepakati terkait dengan kewajiban yang dibebankan oleh pengusaha pada pegawai.

Pengaruh remunerasi terhadap eskalasi motivasi kerja pegawai terutama pada aspek pelayanan dengan memajukan kesejahteraan pegawai, melalui adanya atensi khusus terhadap kesejahteraan pegawai dengan pembayaran remunerasi. Termasuk pada pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Jawa Barat, remunerasi merupakan hal yang diperoleh pegawai sebagai wujud dari upah atas kontribusi yang sudah diberikan pada instansi sebagai tempat bekerjanya para pegawai. Atensi tersebut diharapkan bisa menambah motivasi kerja pegawai, sehingga meningkatkan kontribusi yang baik terhadap instansi sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan.

Motivasi menurut David Mc Clelland (1974) dalam Sutrisno (2011) terdaat 3 komponen dasar yang bisa diterapkan dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, di antaranya:

1. *Need for achievement*

Yaitu keinginan akan tercapainya kesuksesan yang dinilai melalui standar keberhasilan dalam diri seseorang. Keinginan ini erat kaitannya dengan tugas serta mengarah pada perilaku dalam upaya untuk meraih pencapaian tertentu.

2. *Need for affiliation*

Yaitu keinginan akan dukungan serta perhatian dalam afiliasi dengan orang lain. Keinginan ini mengarah pada perilaku untuk menjalin afiliasi secara dekat dengan orang lain.

3. *Need for power*

Keinginan untuk memiliki kekuasaan serta memiliki pengaruh atas orang lain. Keinginan ini mengakibatkan orang terkait tidak bahkan kurang memiliki kepedulian terhadap perasaan orang lain.

Dalam mengkaji masalah yang akan diteliti, diperlukan adanya kerangka pemikiran yang tidak lain adalah dasar dalam mengkaji permasalahan yang tujuannya adalah untuk mendapatkan, memajukan serta mengevaluasi validitas suatu penelitian bisa digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. 1
Kerangka Pemikiran

