



**PENGARUH PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA
ANGGOTA POLRI SATUAN RESERSE DAN KRIMINAL
KEPOLISIAN RESORT TEBO**

Desti Susanti¹, Yudhi Novriansyah², Misra Yeni³
Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo³
(Naskah diterima: 1 Januari 2019, disetujui: 30 Januari 2019)

Abstract

The objectives to be achieved in this study is to know influence of remuneration to POLRI officer performance in Police Resort of Tebo. Quantitative descriptive research survey approach. Respondents as many as 33 Polices officer at Detective and Crime Unit of Kepolisian Resort Tebo. In this research uses the sample withdrawal Total Sampling. The results showed: (1) t test $> t$ table as number as $9.272 > 2.040$, and H_0 rejected and H_1 be accepted. It's mean Remuneration variable has influence to performance of Police Officer at at Detective and Crime Unit of Kepolisin Resort Tebo. Data Analysis use simple correlation model resulted cooficient determinant (R^2) 0,735 or 73, 5%. To show ability of independent variable (remuneration) explained dependent variable (performance). while 22,5 % influent by others variable.

Keywords: Utilization of SIM, Management of School Relations, Society.

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja petugas POLRI di Polres Tebo. Pendekatan survei penelitian deskriptif kuantitatif. Responden sebanyak 33 petugas Polisi di Unit Detektif dan Kejahatan Kepolisian Resort Tebo. Dalam penelitian ini menggunakan penarikan sampel Total Sampling. Hasil penelitian menunjukkan: (1) uji $t > t$ tabel dengan angka $9,272 > 2,040$, dan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Itu berarti variabel Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Polisi di Unit Detektif dan Kejahatan Kepolisin Resort Tebo. Analisis data menggunakan model korelasi sederhana yang menghasilkan koefisien determinasi (R^2) 0,735 atau 73,5%. Untuk menunjukkan kemampuan variabel independen (remunasi) dijelaskan variabel dependen (kinerja). sedangkan 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Pemanfaatan SIM, Manajemen Hubungan Sekolah, Masyarakat.

I. PENDAHULUAN

Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) merupakan lembaga kenegaraan di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat. Secara umum, anggota Polri akan mendapatkan kompensasi atas pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka berupa gaji per bulan dalam satuan rupiah.

Penghasilan tersebut belum termasuk tunjangan-tunjangan yang lain dan remunerasi melainkan hanya gaji pokok saja. 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. gaji yang rendah bisa menurunkan motivasi pegawai untuk bekerja secara profesional karena profesionalitas belum

mencerminkan peran instrumentatifnya artinya adalah belum ada kesesuaian antara profesionalitas dan gaji yang diterima.

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 selanjutnya diatur berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Kepolisian Resort Tebo merupakan salah satu institusi pemerintahan bidang keamanan dan ketertiban masyarakat dengan jumlah personil 398 orang yang terbagi dalam beberapa unit kerja. Peneliti memfokuskan penelitian pada Satuan Reskrim Polres Tebo dengan pertimbangan bahwa tingkat kriminalitas yang mulai meningkat di wilayah hukum Kabupaten Tebo. Satreskrim bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS. Adapun angka kriminal

yang ditangani Polres Tebo pada tahun 2017 jumlah tindak pidana (JTP) sebanyak 377 kasus dan penyelesaian tindak pidananya (PTP) 267 kasus atau sebesar 70,82%.

II. KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, secara sederhana Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa yang dimaksud sumber daya manusia adalah manusia yang ada dalam lingkungan suatu organisasi untuk bekerja, yang memiliki potensi untuk melaksanakan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai aset yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk menghasilkan suatu potensi dalam bentuk hasil kerja yang nyata bagi kepentingan organisasi.

Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016)

meliputi: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, Pemberhentian.

Dalam konteks birokrasi pemerintah, remunerasi dikaitkan dengan penataan kembali sistem penggajian pegawai yang didasarkan pada penilaian kinerja, dengan tujuan terciptanya sistem tata kelola pemerintah yang baik dan bersih(Desvaliana, 2012). Banyak istilah lain yang dipakai untuk mengungkapkan remunerasi. Dalam Bahasa Inggris, remunerasi atau *remuneration* sama artinya dengan *payment* atau *reward* (pembayaran atau penghargaan atau imbalan). Dalam Dugan *et al* (2008) remunerasi merupakan semua hal yang dapat dinilai dengan uang yang terdiri atas *perquisites*, *benefits*, dan *total direct cash*. Pemberian remunerasi bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang disebut dengan tunjangan kinerja. Berdasarkan peraturan tersebut dijelaskan bahwa tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan sebagai

penghargaan atas prestasi yang telah diraih oleh pegawai di lingkungan Polri dalam melaksanakan tugas guna terwujudnya reformasi birokrasi.

Indikator Remunerasi

Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa indikator remunerasi adalah:

1. Berdasarkan penilaian kinerja.
2. Memenuhi penilaian minimal
3. Berdasarkan kelas jabatan
4. Berdasarkan hari dan jam kerja

Kinerja

Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. menurut Kasmir (2016) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun”. Wirawan (2009) mengatakan bahwa “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan keseluruhan aktfitas dalam melakukan tugasnya terhadap perusahaan atau instansi

sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing individu terhadap perusahaan.

Indikator Kinerja

Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja terdapat 10 indikator kinerja yaitu:

1. Kepemimpinan
2. Jaringan Sosial
3. Komunikasi
4. Pengendalian Emosi
5. Agen Perubahan
6. Integritas
7. Empati
8. Pengelolaan Administrasi
9. Kreativitas
10. Kemandirian

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016):

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja

6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

III. METODE PENELITIAN

Metode adalah cara yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu dan cara utama ini dipergunakan setelah penyelidikan dan memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut pendapat Arikunto mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengemukakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Arikunto 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Tebo.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah anggota Satuan Reskrim Polres Tebo yang berjumlah 33 orang.

Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan dan penentuan jenis sampel dan perhitungan besarnya sampel yang akan menjadi subyek atau obyek penelitian. Sampel secara nyata akan diteliti harus representatif dalam arti mewakili populasi baik dalam karakteristik maupun jumlahnya. Sampel juga bisa dikatakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan metode pengambilan seluruh populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2015, maka sampel yang digunakan berjumlah 33 orang).

Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta ataupun angka (Sugiyono, 2015). Adapun dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

Kuesioner (Angket) yaitu berupa pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi.

Observasi yaitu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian dan data tersebut dihimpun dengan cara penggunaan panca indera.

Alat analisisnya adalah koefisien korelasi *Product Moment Pearson* yang diperoleh dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22 untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis menggunakan Regresi Sederhana. Melakukan Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t) dan Koefisien Determinan (R^2).

IV. HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (X) yaitu beban kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kelelahan kerja maka digunakan bantuan *software SPSS versi 22* untuk mendapatkan akurasi data yang lebih baik.

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 23.971 + 1.844 X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 23.971 ini mempunyai arti bahwa jika variabel remunerasi (X) dianggap tidak ada (nol atau konstan) maka kinerja anggota Satuan Reskrim pada Kepolisian Resort Tebo (Y) sebesar nilai 23.971.
2. Koefisien Regresi Sederhana (B) = 1.844 ini mempunyai arti bahwa jika variabel remunerasi meningkat satu satuan, maka kinerja anggota Satuan Reskrim pada Kepolisian Resort Tebo akan meningkat sebesar 1.844 satuan.

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Nilai t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan *software SPSS versi 22 for windows*, kemudian akan dibanding-kan dengan nilai t_{tabel} ada tingkat $\alpha=5\%$ yakni diperoleh dengan derajat bebas $df=$ jumlah sampel-2 dan tingkat signifikansi sebesar alpha 5% jadi t tabel dengan pengujian 1 sisi hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2.040

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan dari hasil uji parsial variabel remunerasi terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Kepolisian Resort Tebo memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $9.272 > 2.040$,

maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Kepolisian Resort Tebo. Dengan demikian semakin tinggi remunerasi yang diberikan instansi maka akan meningkatkan kinerja anggota Satuan Reskrim pada Kepolisian Resort Tebo.

Berdasarkan data yang diperoleh, menunjukkan pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Kepolisian Resort Tebo menunjukkan tingkat pengaruh positif dan signifikan. Besarnya nilai pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Kepolisian Resort Tebo adalah 0,735. Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,735, artinya besaran kontribusi yang diberikan variabel remunerasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,735 atau 73,5% dan sisanya 26,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $9.272 > 2.040$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a

diterima artinya bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Kepolisian Resort Tebo. Dengan demikian semakin tinggi remunerasi yang diberikan instansi maka akan meningkatkan kinerja anggota Satuan Reskrim pada Kepolisian Resort Tebo.

2. Analisis data dengan menggunakan model Korelasi sederhana menghasilkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,735 atau 73,5% menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam hal ini (remunerasi) berkorelasi dengan variabel terikat dalam hal ini (kinerja). Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel bebas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyan dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Anies. 2014. *Kedokteran Okupasi Berbagai Penyakit Akibat Kerja dan Upaya Penanggulangan dari Aspek Kedokteran*. Yogyakarta: Ar-Raudhoh.
- Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan. Jilid. 1. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hadipoetro, Sajidi. 2014. *Manajemen Komprehensif Keselamatan Kerja*. Jakarta : Yayasan Putra Tarbiyyah Nusantara.
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moleong, Lexy. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. remaja Rosdakarya
- NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health). 1985. *Recommendations for Control of Occupational Safety and Health Hazard: Foundations*, U.S. Dept. of Health and Human Services. DHHS (NIOSH). September 1985. Washington, D.C. Publication No.85-11.
- Priyoto. 2014. *Teori Sikap Dan Perilaku Dalam Kesehatan*. Nuha Medika. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi.
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pernada Media Group. Jakarta.
- Tarwaka. 2013. *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Winarno Surachmad. 1995. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode Dan Teknik*. Tarsito. Bandung.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja.