

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP SISTEM REMUNERASI DENGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL POLRI DI POLRESTABES SURABAYA

Sari Dewi
Fakultas Psikologi, Universitas 45 Surabaya

ABSTRAK

Persepsi terhadap sistem remunerasi yang positif atau sebaliknya bagi pegawai merupakan serangkaian sistem yang terintegrasi dan suatu hal yang dapat memberikan solusi bagi perbaikan kinerja pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan performa pegawai, melalui optimalisasi pemberdayaan setiap potensi yang ada didalam organisasi pengaturan sistem dan mekanisme remunerasi dan apabila adanya gejala yang tidak adil dalam jangka waktu yang panjang dapat menurunkan etos kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara persepsi terhadap sistem remunerasi dengan kinerja pegawai negeri sipil di Polrestabes Surabaya. Jumlah subjek penelitian sebanyak 95 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara teknik *sampling jenuh* dan menggunakan kuisioner untuk memperoleh data. Metode pengumpulan data menggunakan dua alat ukur, yaitu Kinerja Pegawai berjumlah 81 item dan Persepsi terhadap Sistem Remunerasi berjumlah 62 item. Hasil analisis data dengan metode *Pearson Product Moment* hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi product moment, nilai korelasi (r) sebesar 0.808 dengan $p = 0,000$, karena $p = 0,000 < 0,05$ maka terbukti “ada hubungan antara persepsi terhadap sistem remunerasi dengan kinerja pegawai negeri sipil Polri di Polrestabes Surabaya”.

Kata kunci: kinerja, persepsi, remunerasi

Pendahuluan

Pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Polri bukan lagi merupakan suplemen akan tetapi bagian yang integral untuk mewujudkan pencapaian tugas Polri pada umumnya, hal tersebut menunjukkan bahwa profesi pegawai negeri sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia sebagai unsur aparatur negara yang memainkan peran sangat penting untuk menggerakkan roda birokrasi penyelenggara negara, sehingga merupakan suatu hal yang wajar menuntut standar gaji dan remunerasi untuk memenuhi kompensasi beban tugas, tanggung jawab, kualifikasi, prestasi, periode waktu kerja serta tingkat biaya hidup.

Pemberian remunerasi itu bervariasi bergantung pada tingkat eselon/pangkat dan tanggung jawab pekerjaan masing – masing pegawai, yang diatur dalam Peraturan Kapolri Nomor. 06 Tahun 2010 Tanggal 31 Mei 2010 Tentang Tata Cara Pemberitahuan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Negeri dilingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011, Tanggal 03 Oktober 2011 Tentang Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tujuannya adalah untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS).

Berdasarkan pengertian persepsi sebagai pengamatan dan penafsiran pegawai terhadap obyek, maka persepsi terhadap sistem remunerasi bisa dibatasi sebagai pengamatan dan penafsiran pegawai terhadap sistem remunerasi yang berbeda meskipun remunerasi yang diterima sama atau tidak sama berdasarkan golongan hal tersebut masih dirasa kurang adil. Fakta dilapangan masih saja di jumpai pegawai golongan III yang selalu melimpahkan tanggung jawabnya kepada pegawai junior. Dengan adanya hal tersebut membuat pimpinan melimpahkan pekerjaan kepada pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Situasi tersebut ikut berdampak pada beban kerja yang tidak imbang, jam kerja melebihi jam kerja normal.

Ketidakpuasan dalam pembagian kerja yang tidak didasarkan oleh *job specification*, mengakibatkan pembagian kerja tidak terdistribusi dengan baik dan menyebabkan banyak terjadi *over load* pekerjaan bagi pegawai tersebut.

Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan oleh Nawawi (dalam Arifin Noor, 2012) sebagai suatu kegiatan peningkatan kualitas atau mutu kerja dari seorang pegawai yang ikut menentukan penilaian atas suatu jabatan terhadap seorang personil.

Kinerja seorang pegawai bisa kita ketahui baik atau buruk, apabila adanya suatu penilaian. Penilaian Kinerja pegawai negeri sipil adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai dengan tujuan untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang pegawai. Penilaian kinerja pegawai dilaksanakan berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011, Tanggal 03 Oktober 2011 tentang Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia.

2. Persepsi

Walgito (2004), mengungkapkan bahwa persepsi merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu, berdasarkan hal tersebut perasaan, kemampuan berfikir, pengalaman - pengalaman yang dimiliki individu tidak sama, maka dalam mempersepsi sesuatu stimulus, hasil persepsi mungkin akan berbeda antar individu satu dengan individu lain.

3. Sistem Remunerasi

Remunerasi adalah hadiah, pembayaran atau pemberian balas jasa yang diberikan dalam berbentuk langsung maupun tidak langsung yang diterima dikaitkan dengan prestasi kerja yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Hpotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah : “Ada hubungan antara persepsi terhadap sistem remunerasi dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) Polri di Polrestabes Surabaya”.

Metode Penelitian

Populasi yang akan diteliti adalah pegawai negeri sipil Polri di Polrestabes Surabaya sebanyak 173 orang dengan besar sampel yang diambil sebanyak 95 orang, sedangkan untuk instrumen penelitian menggunakan kuesioner berbentuk skala likert yang dimodifikasi dengan option jawaban dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas variabel persepsi terhadap sistem remunerasi (X) dengan product moment terdiri dari 67 butir, menghasilkan 62 butir item sah dan 5 butir item dinyatakan gugur.

Untuk hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja (Y) yang terdiri dari 82 butir, menghasilkan 81 butir item sah dan 1 butir item dinyatakan gugur.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji keandalan skala Persepsi Terhadap Sistem Remunerasi (X) dengan Alpha Cronbach, dan diperoleh $\alpha : 0,905$ dimana $\alpha > 0,6$ maka reliabilitas alat ukur ini tergolong pada kategori Reliabilitas baik (andal).

Sedangkan untuk variabel kinerja (Y) dengan Alpha Cronbach, diperoleh $\alpha : 0,943$ dimana $\alpha > 0,6$ maka reliabilitas alat ukur ini tergolong pada kategori Reliabilitas baik (andal)

3. Analisis Data

Hasil korelasi skor variabel Persepsi Terhadap Sistem Remunerasi dan Kinerja Seluruh Pegawai negeri sipil Polri Polrestabes Surabaya, diperoleh hasil nilai korelasi (r) sebesar 0.808 dengan $p = 0,000$, taraf signifikansi 5%. Karena $p = 0,000 < 0,05$ maka terbukti hipotesis penelitian yang berbunyi "Ada hubungan antara persepsi terhadap sistem remunerasi dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) Polri di Polrestabes Surabaya".

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara persepsi terhadap sistem remunerasi dan kinerja seluruh pegawai negeri sipil Polri Polrestabes Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi terhadap sistem remunerasi PNS lebih diartikan sebagai sistem penggajian dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja yang bertujuan memacu prestasi kerja PNS POLRI, Sehingga dapat dikatakan sejalan dengan sasaran remunerasi yang mendorong peningkatan profesionalisme dan kinerja PNS serta dorongan untuk tidak melakukan korupsi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Arah Kebijakan Jangka Panjang (2004-2010), dimana pemerintah yang bersih sebagai tujuan reformasi birokrasi yang sudah menjadi amanat undang-undang, dengan program reformasi remunerasi Pegawai Negeri diharapkan dapat diarahkan pada sistem remunerasi yang adil dan transparan dengan: a) Merumuskan struktur gaji dengan klasifikasi jabatan dan bobot jabatan; b) Merumuskan jenis tunjangan yang layak untuk diberikan kepada PNS; c) Mengkaitkan sistem penggajian dengan sistem penilaian kinerja dengan tujuan untuk memacu prestasi dan motivasi kerja; d) Menata sumber pembiayaan gaji yang transparansi dan mendorong pengintegrasian anggaran rutin dan pembangunan agar tersedia dana yang cukup bagi pembayaran gaji PNS secara layak. Dengan penerapan struktur gaji Pegawai Negeri ini maka tidak ada lagi honor-honor, dan penghasilan lain diluar gaji dan tunjangan yang resmi; e) Mengupayakan agar penghasilan PNS disesuaikan dengan dengan tingkat inflasi, antara lain dengan membuat indeks untuk dijadikan dasar bagi penyesuaian gaji dan tunjangan; f) Agar beban anggaran belanja pegawai tidak terlalu besar maka perlu dirumuskan kebijakan outsourcing untuk jabatan fungsional umum khususnya yang menyangkut masalah rekrutmen dan penggajian; g) Menyusun Peraturan Pemerintah tentang Dana Pensiun dalam menata pengelolaan dana pensiun.

Penulis (2015) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap sistem remunerasi yang positif atau sebaliknya bagi pegawai merupakan serangkaian sistem yang terintegrasi dan suatu hal yang dapat memberikan solusi bagi perbaikan kinerja pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan performans pegawai, melalui optimalisasi pemberdayaan setiap potensi yang ada didalam organisasi pengaturan sistem dan mekanisme remunerasi yang berbasis prestasi (merit sistem) apabila tidak terjadinya korelasi antara kebijakan mengenai remunerasi dengan tingkat produktivitas kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang disebabkan oleh pegawai negeri sipil (PNS) yang rajin dan tekun maupun yang malas dalam melaksanakan tugasnya menerima remunerasi yang sama besarnya, dan adanya gejala yang tidak adil dalam jangka waktu yang panjang dapat menurunkan etos kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan terdapat hubungan positif signifikan yang sangat kuat antara variabel bebas Persepsi Terhadap Sistem Remunerasi dengan variabel terikat kinerja pegawai negeri sipil POLRI Dengan demikian hipotesis yang dianjurkan dalam penelitian ini “ada hubungan antara persepsi terhadap sistem remunerasi dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) POLRI di Polrestabes Surabaya.” dinyatakan diterima.

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Kapolrestabes Surabaya

Diharapkan pihak Kapolrestabes Surabaya memberikan dorongan/*impulse* yang positif sebagai dampak adanya korelasi positif yang kuat antara persepsi terhadap sistem remunerasi dengan kinerja pegawai negeri sipil Polri, dapat memberikan mengenai pemahaman positif terhadap sistem remunerasi dalam bentuk Sosialisasi pada saat pelaksanaan apel pagi maupun pelaksanaan giat *Anev* (analisa dan Evaluasi Kinerja) rutin.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan topik yang sama, hendaknya mempertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil Polri

yang diluar penelitian ini misalkan, yang didasarkan pada usia, tingkat pendidikan serta status pernikahan pegawai negeri sipil Polri sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian - Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 1996. *Tes Prestasi - Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifudin. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azis, Niswah. 2013, “ Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban, “ *jurnal online Universitas Negeri Surabaya*, outhor Anharudin Azis, Fitrotun Niswah, <http://ejournal.unesa.ac.id>.
- Fahmi, Irham, 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Bandung*: Alfabeta.
- George Jennifer, M. George and Gareth R. Jones. 2005. *Understanding and managing organizational behavior*, Fifth Edition. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Ghazali, I. 2009. *Aplikasi Analisis MultiVariial dengan Program SPSS*. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Griffin, 2004. *Customer Loyalty, How to Earn it, How to Keep it*, Lexington Book, 1230, Avenue of America. New York USA.
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ED. Revisi 9, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [Http://www.swd/HUMAS](http://www.swd/HUMAS) MENPANRB, *Peraturan Meneg PAN, Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008, tentang SKP Dasar Pemberian Remunerasi PNS dan Pedoman umum Reformasi Birokrasi, Kebijakan Remunerasi diperuntukan bagi PNS*.
- Rahmat, Jalaluddin. 2007, *Psikologi Komunikasi*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- L.Ioyd L. Byars dan Leslie W. Rue. 2006, *Human Resource Managment*. Mc Graw Hill, Boston.

- Mahdani, Yunus Mukhlis, Slamet Riyanto. 2014, “ Pengaruh Remunerasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Bintara Pembina Desa (Babinsa) Kodim 0101/BS Banda Aceh dan Aceh Besar, “ *jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol.3 no. 2.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Evaluasi Kinerja*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Marwansyah. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta.
- Miftah, Thoha. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Newman and Milkovich. 2005, *compensation, McGraw-Hill.*
- Noor, Arifin Zainul. 2012, “ Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk, Kalimantan, “ *Ringkasan Disertasi Program Doktor Ilmu Ekonomi Program Pasca Sarjana Universita 17 Agustus Surabaya.*
- Nugroho, Adityo Agung. 2013, “ Pengaruh Penilaian dan Evaluasi Kinerja Terhadap Penentuan Grade Remunerasi Pegawai, “ *jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol.14 no. 2.*
- Palagia, Misail. 2010, “ Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak di Makassar, “ *jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin.*
- Perkap Kapolri Nomor 06 Tahun 2010 tentang *Tata Cara Pemberitahuan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Negeri dilingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.*
- Perkap Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang *Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia.*
- Sahabudin, H. 2011, “ Pengaruh Komitmen Manajemen dan Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Pulau Lombok, Propinsi Nusa Tenggara Barat, “ *Ringkasan Disertasi Program Doktor Ilmu Ekonomi Program Pasca Sarjana Universita 17 Agustus Surabaya .*
- Sekar. 2000. *Metododologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Siagian. Sondang P. 1995. *Tinjauan Persepsi Managemen terhadap Struktur Modal Perusahaan – Go Public*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian. Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

- Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung :Alfabeta.
- Suharnan. 2005, *Psikologi Kognitif*, Surabaya :Srikandi.
- Sunaryo. 2004, *Psikologi untuk Keperawatan*, Jakarta: EGC.
- Supriadi, Dedy. 2013, “Studi tentang Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sesayap Hilir Kabupaten Tana Tidung, “ *e-journal Pemerintahan Integratif*, 2013, 1 (3) : 304-318.
- Surya, Muhamad, 2004. *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*, Edisi Pertama, Jakarta: PT Balai Pustaka.
- Suryabrata, Sumadi. 2000. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suryabrata, Sumadi. 2000. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tulus, Agus. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Walgito, Bimo. 2004, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Widyastuti, Yeni. 2010, “ Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan serang Propinsi Banten, “ *jurnal Administrasi Publik*, Vol. 1 no. 2.
- Winarsunu, Tulus. 2009, *Stastistik dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*, Malang. UMM Press.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia – Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.