

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik/kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Oleh karena itu untuk mewujudkan sumber daya manusia, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu instansi yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu pegawai pada suatu instansi. Kata kunci dalam mengembangkan kompetensi pegawai adalah rekayasa perilaku/*behaviour engineering* tenaga kerja. Rekayasa perilaku mengandung makna tersirat bahwa perilaku dapat diubah dan diperbaiki. Untuk mencapai pengembangan perilaku harus dilakukan secara sadar, yaitu melalui proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sistem. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dalam suatu instansi.

Bagi suatu instansi pengembangan SDM semakin memegang peranan penting dan diperlukan diantaranya karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur

strategis. Hal tersebut diperkuat kondisi bahwa akibat perubahan dan globalisasi, kebutuhan akan tenaga terampil semakin meningkat begitu pula kebutuhan akan angkatan kerja yang lebih berpendidikan, terlatih dan memiliki keahlian beragam. Ditambah lagi restrukturisasi instansi dan organisasi yang terus berlangsung, perubahan IPTEK/Ilmu dan Teknologi yang cepat, menghasilkan anggapan baru bahwa untuk mengatasi semua tantangan tersebut dibutuhkan individu yang tidak hanya memiliki keahlian sejenis yang memang diharuskan bagi pekerjaannya, tapi juga keahlian-keahlian pendukung pekerjaan tersebut yang merupakan ragam keahlian di luar yang diwajibkan. Sehingga dengan memiliki *multi skilling*, seorang pegawai diharapkan akan benar-benar kompeten dalam pekerjaannya.

Banyak diantara instansi tersebut mulai memperkenalkan dan melaksanakan program sumber daya manusia yang berbasis pada kompetensi (*competency based human resources program*), dan bahkan dari perkembangannya ada pula perusahaan yang mulai mencoba untuk mengembangkan konsep *competency based pay* atau dikenal dengan remunerasi berbasis kompetensi/RBK. Remunerasi dilingkungan Polri adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi. Dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan Pemerintahan yang baik dan bersih (*clean and good governance*).

Namun pada tataran pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari PNS yang mengawakinya.

Berdasarkan kenyataan saat ini bahwa perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan Pemerintahan yang selama ini dinilai buruk. Antara lain ditandai oleh indikator:

1. Buruknya kualitas pelayanan publik (lambat, tidak ada kepastian aturan/hukum, berbelit-belit, arogan, minta dilayani atau *feodal style*, dsb).
2. Syarat dengan perilaku KKN (Korupsi, kolusi, nepotisme).
3. Rendahnya kualitas disiplin dan etos kerja pegawai negeri.
4. Kualitas manajemen pemerintahan yang tidak produktif, tidak efektif dan tidak efisien.
5. Kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan.

Harus disadari bahwa sejalan dengan perkembangan demokrasi dan kesadaran hukum masyarakat yang semakin matang, maka tuntutan masyarakat untuk dilayani, dilindungi dan disejahterakan oleh Pemerintah sebagai representasi negara juga semakin meningkat. Termasuk tekanan dan tuntutan terhadap perubahan kinerja Polri. Oleh sebab itu Polri harus segera menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan tersebut. Oleh karena jika tidak responsif dan tidak adaptif dengan perubahan tersebut niscaya Polri akan kehilangan legitimasinya dimata masyarakat, Polri akan ditinggalkan masyarakatnya dalam arti masyarakat mungkin akan meminta jasa perlindungan dan pelayanan kepada Instansi lain yang justru menjadi kompetitor Polri. Polri akan menjadi hujatan dan cemoohan masyarakat bahkan mungkin juga tugas pokok dan kewenangan Polri sedikit demi sedikit akan dipreteli atau dilimpahkan kepada Instansi lain.

Oleh sebab itu momentum remunerasi harus dijadikan sebagai media atau momentum dengan sebaik-baiknya oleh para Kapolda dalam memotivasi anggotanya untuk merubah kultur dan peningkatan profesionalismenya. Kebijakan masa lalu sebelum Reformasi mungkin saja dimata anggota, Pimpinan tahunya hanya menuntut perubahan dan peningkatan kinerja tanpa ada imbalan apapun. Tapi kali ini mereka sudah jelas akan diberi imbalan dengan peningkatan kesejahteraan baik berupa tunjangan kinerja dan atau kenaikan gaji. Bertitik tolak pada latar belakang masalah di atas, maka **"Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi dan Kinerja Anggota Polres**

Blitar" menjadi sangat penting untuk diteliti. Oleh karena itu peneliti mengambil judul penelitian "Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi dan Kinerja Anggota Polres Blitar".

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dengan adanya remunerasi dapat meningkatkan motivasi terhadap kinerja anggota Polres Blitar dalam mengemban tugas sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat, pemeliharaan Keamanan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas) serta penegakan hukum.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah remunerasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja anggota Polres Blitar?
2. Apakah remunerasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja anggota Polres Blitar melalui motivasi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi secara langsung terhadap kinerja anggota Polres Blitar.
2. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi secara tidak langsung terhadap kinerja anggota Polres Blitar melalui motivasi.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan sosial dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

2. Kegunaan praktis.

Bagi penulis penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan penulis dan dapat menerapkan ilmu-ilmu yang telah di dapat dari bangku kuliah.

3. Kegunaan objektif.

Bagi Instansi Polres Blitar ini diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada Kepala Kepolisian Resort Blitar beserta anggota Polres Blitar akan pengaruh dari remunerasi terhadap motivasi dan kinerja.