

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Jasa dan kepahlawanan Tentara Nasional Indonesia (TNI) adalah bagian dari urat sejarah Indonesia. Sebagai mana pesan Panglima Besar Jendral Sudirman, politik TNI adalah politik negara, dengan kata lain mengabdikan untuk kebutuhan negara. Inilah yang mendorong TNI untuk terus bekerja keras, untuk mensukseskan reformasi internalnya sehingga kini dinilai semakin membaik. Sejarah panjang politik tentara yang penuh liku-liku ini nyaris seutuhnya termanifestasi dalam figur Jendral Bintang Lima, yakni Panglima Besar Jendral Sudirman. Namun yang pasti, perjuangan Sudirman untuk membangun tentara Indonesia berorientasi pada pengabdian negara. Seperti pernyataan yang pernah diucapkan Panglima Besar Sudirman, “Tentara tidak berpolitik, tidak memihak pada golongan, atau partai politik tertentu.”

TNI berkomitmen menjunjung netralitas, meski diikuti arus modernisasi. Dalam setiap perencanaan dan pelaksanaan program, TNI selalu meningkatkan kesadaran untuk selalu memegang teguh netralitas dan tidak berpolitik praktis. Panglima TNI menjanjikan TNI sebagai komponen utama pertahanan negara yang makin tangguh untuk menghadapi berbagai ancaman, baik dari dalam maupun luar negeri. Gerakan Reformasi Nasional telah membawa TNI khususnya jajaran TNI-AD untuk melaksanakan program reformasi yang sama dalam rangka memposisikan diri secara tepat dan mengoptimalkan perannya dalam tatanan kehidupan nasional, guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Secara umum, TNI memiliki tugas pokok untuk menjaga keutuhan dan kedaulatan NKRI. Tugas yang diberikan ini tidak ada mengenal batasan waktu dan bisa saja seorang anggota TNI ditugaskan di pulau terluar dari wilayah negara Indonesia.

Hal ini bertujuan untuk menjaga keamanan dan mencegah adanya gangguan dari luar Indonesia. Tentu saja tugas seperti ini memiliki risiko besar yang mungkin saja tidak terpikirkan oleh sebagian orang umum.

TNI yang tangguh memiliki jati diri sebagai tentara rakyat, tentara pejuang, tentara nasional dan profesional. "TNI sebagai tentara profesional adalah tentara yang terlatih, terdidik, diperlengkapi secara baik, tidak berpolitik praktis, tidak berbisnis dan dijamin kesejahteraannya" kata panglima TNI.

Untuk mewujudkan Tentara Nasional Indonesia, yaitu tentara yang terlatih, terdidik, diperlengkapi secara baik, tidak berpolitik praktis, tidak berbisnis dan dijamin kesejahteraannya serta mengikuti kebijaksanaan politik negara yang menganut prinsip demokrasi, supremasi hukum, hak asasi manusia, ketentuan hukum Nasional dan Internasional, selalu cepat tanggap mengatasi bencana alam nasional dengan unit PRCPB (Penanganan Reaksi Cepat Penanggulangan Bencana) demikian memberikan tunjangan kinerja bukanlah hal yang mewah bagi TNI. Tunjangan kinerja atau remunerasi TNI bukan merupakan tunjangan khusus dikarenakan di TNI tidak bisa dituntut untuk absensi sepenuhnya seperti di instansi pemerintahan lain oleh karena tugas di pos perbatasan, berlayar, maupun melakukan misi penerbangan. Untuk itu merupakan hal yang khusus, disini diartikan bahwa prajurit yang sedang dalam melaksanakan tugas ataupun dinas luar seperti tugas menjaga keamanan perbatasan pulau atau luar profinsi, dinas menjaga keamanan perbatasan kelautan dan pertahanan negara diberikan dispensasi kebijakan tersendiri apabila tidak melaksanakan apel tugas harian ataupun kedinasan dalam lingkup instansi berdinas dikarenakan pelaksanaan tugas luar sesuai perintah oleh komandan masing-masing satuan yang diberikan berdasarkan surat perintah tertulis.

Disini remunerasi berperan besar dalam kesejahteraan dan penunjang pokok dalam pemenuhan kebutuhan prajurit, diluar pemberian gaji pokok dan tunjangan khusus penugasan, dikarenakan dalam penugasan semua kebutuhan prajurit sudah didukung oleh kedinasan, mulai dari perlengkapan seragam dinas, APD, maupun kebutuhan logistik semua sudah didukung dari dinas. Contoh makanan siap saji berupa nasi kaleng dengan bermacam variasi yang dilengkapi dengan kebutuhan

gizi prajurit di lapangan ataupun medan tugas. Disamping itu dengan adanya penambahan asupan nutrisi berkalori tinggi berupa minuman yang dinamakan IMUKAL yaitu nutrisi yang memiliki kemampuan meningkatkan imunitas tubuh prajurit serta mengandung bahan alami sebagai glikosaminoglikan, yang berfungsi sebagai penyusun jaringan kartilagosendi, suplemen ini sangat berguna untuk mengurangi resiko osteoarthritis serta osteoporosis, dimana kandungan nutrisi, vitamin dan mineral essensial secara sinergis memberikan efek meningkatkan imunitas tubuh, mempercepat pemulihan sel tubuh prajurit yang menurun selama melaksanakan tugas dan operasi. Dengan begitu kesejahteraan prajurit terutama keluarga, terutama keluarga prajurit TNI AD dimana dengan adanya pemberian remunerasi yang sesuai dengan kinerja prajurit diluar pemberian gaji pokok prajurit tersebut kebutuhan pokok terutama kebutuhan rumah tangga dapat dipenuhi sesuai dengan keperluan prajurit maupun keluarga sendiri.

Dari hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa remunerasi sangat berperan besar bagi prajurit selain menjadi penyemangat tersendiri bagi prajurit dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sebagai pemenuhan kebutuhan pokok bagi prajurit dalam menunaikan tugas-tugasnya sebagai abdi negara, remunerasi juga sangat berperan besar dalam membantu pemenuhan kebutuhan rumah tangga selain penerimaan diluar gaji prajurit itu sendiri.

Menurut UU RI No 34 Tahun 2004 tentang remunerasi TNI adalah imbalan atau gaji yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja dan produktifitas yang telah ditentukan sesuai program atau penetapan. Remunerasi ini muncul sebagai sarana untuk menciptakan tata kelola organisasi yang bersih, berwibawa, efektif dan efisien.

Mekanisme tunjangan kinerja, remunerasi tidak bersifat otomatis, tetapi diajukan perbulan oleh setiap unit kerja melalui mekanisme yang berlaku dan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kinerja yang disesuaikan dengan peringkat jabatan, sehingga besaran tunjangan kinerja kepada prajurit dilingkungan TNI bersifat fluktuatif dan dinamis.

Kajian pemberian remunerasi dilingkungan TNI bukan semata-mata akal-akalan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota di lembaga TNI, tetapi juga sebagai penghargaan atas kinerja ataupun prestasi kerja yang sudah dilaksanakan oleh prajurit sendiri sesuai dengan pekerjaan masing-masing sesuai dengan pangkat dan jabatan yang sesuai, walaupun kenyataan dilapangan TNI yang melaksanakan tugas tidak sesuai dengan pekerjaan. Misalnya saja sebagai prajurit dengan jabatan turyar (pengatur juru bayar) dimana bagian ini adalah mengatur segala hal yang bersangkutan dengan administrasi personil, terutama dalam hal keuangan ataupun pembayaran gaji prajurit. Namun turyarpun tak luput dari tugas pembersihan lingkungan walaupun itu bukan tugas pokok personil tersebut namun tetap harus tetap dilaksanakan. Dikarekan kedinasan berada di bawah naungan Kementerian Pertahanan dimana segala sesuatu disesuaikan kenyataan dilapangan, dimana personil sendiri diwajibkan mampu melaksanakan segala sesuatu diluar tugas pokok yang dilaksanakan sesuai tanggung jawab jabatan, misalnya tugas pembersihan itu sendiri.

Pelaksanaan reformasi birokrasi TNI yang mencakup organisasi, moral, serta disiplin prajurit yang mengedepankan kepatuhan terhadap hukum dan HAM dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI telah dilakukan asistensi tim independent RB dari Universitas Indonesia yang secara acak telah melaksanakan asistensi kejajaran TNI. Tunjangan kinerja disamping sebagai pemacu dan pendorong peningkatan produktifitas dan efisiensi kerja organisasi diharapkan sebagai upaya peningkatan disiplin bagi prajurit dan PNS di jajaran TNI-AD. Absensi dan perijinan akan menjadi faktor pengurang dan sekaligus bahan evaluasi tugas pemberian tunjangan kinerja. Adanya tunjangan kinerja bagi anggota TNI sangat berpengaruh dalam peningkatan kesejahteraan. Secara kedinasan meningkatkan etos kerja dan memberikan semangat yang sangat signifikan sehingga pelaksanaan tugas dapat mencapai hasil yang optimal, serta dapat meningkatkan kesejahteraan anggota dan keluarga prajurit itu sendiri. Kebijakan pemberian tunjangan kinerja bukan satu-satunya tujuan, melainkan

proses berlanjut untuk mewujudkan postur TNI yang mampu melaksanakan tugas pokok secara profesional, efektif dan efisien.

Seperti yang telah dituliskan dalam Perpres No 87 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja TNI, dimana pemerintah telah menerbitkan surat tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Tentara Nasional Indonesia. Perpres yang telah ditanda tangani oleh Presiden Jokowi pada tanggal 31 Juli 2015 sebagai dasar hukum tunjangan kinerja baru di lingkungan TNI. Besaran tunjangan kinerja berdasarkan peraturan Presiden diatas, terhitung mulai tanggal 1 Mei 2015 Tunjangan Kinerja bagi pegawai di lingkungan Tentara Nasional Indonesia. Bersamaan dengan Perpres 87 Tahun 2015, ditetapkan juga Perpres Nomor 88 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Pertahanan dan Perpres Nomor 89 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Sebagai tindak lanjut, kementerian keuangan melalui Direktorat Jenderal Perbendaharaan sudah mengeluarkan surat No S-6487/PB/2015 mengenai pembayaran kenaikan Tunjangan Kinerja pada Kementerian Pertahanan, Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tunjangan Kinerja dibayarkan per 1 Mei 2015 dengan kata lain ada akumulasi terhadap kekurangan tunjangan kinerja yang telah dibayarkan. Kenyataan yang terjadi di RSAD Slamet Riyadi tunjangan kerja atau remunerasi bagi prajurit TNI telah diberikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku, yaitu sebulan sekali. Motivasi kerja para prajurit akan menjadi lebih tinggi ketika telah menerima tunjangan kerja tersebut dengan semangat kerja yang dimiliki masing-masing personil dalam menjalankan tugas pokok yang harus dijalankan sesuai dengan jabatan masing-masing, perasaan senang, ikhlas tanpa merasa terpaksa dalam melaksanakan tugas, serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan jiwa korsa atau kebersamaan, rasa memiliki kesatuan dengan selalu menjaga dan mempertahankan nama baik instansi kedinasan ataupun kesatuan. Seperti yang telah disampaikan salah satu personil berikut:

”Dengan adanya pemberian tunjangan remunerasi bagi kami prajurit, senantiasa memberikan semangat tersendiri bagi kami dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kami sebagai prajurit, selain kebutuhan lebih terjamin, kami juga merasakan diperhatikan oleh instansi atas hasil kerja yang kami selesaikan” (pra penelitian, BpAg, jab turekmed/pengatur rekam medis , tanggal 17 Oktober 2016).

Disamping itu dengan menunjukkan prestasi kerja yang baik, kebijakan dari kedinasanpun secara otomatis telah mempersiapkan jabatan yang sesuai dengan kemampuan prajurit itu sendiri, sehingga akan mendapatkan tunjangan remunerasi yang sesuai dengan grade kepangkatan itu sendiri disertai dengan jabatan yang sesuai.

Apabila hasil kerja para prajurit tidak sesuai dengan dengan tanggung jawabnya, maka tunjangan kerja atau remunerasi bisa saja dicabut hal ini sesuai seperti yang dicantumkan dalam Perkasad No 134/XII/2011 tanggal 28 Desember 2011 tentang petunjuk pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja bagi prajurit dan PNS dilingkungan TNI. Pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja yang dijalankan di RSAD Slamet Riyadi yang juga sesuai dengan Perkasad No 134/XII/2014 ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a. Diberikan kepada prajurit dan PNS yang menempati jabatan dilingkungan TNI termasuk yang pendidikan dan penugasan.
- b. Menurut peringkat jabatan (grade) yang dikelompokkan :
 - 1) Jabatan sesuai dengan TOP/DSP (Tabel Organisasi Peralatan/Daftar Susunan Personil).
 - 2) Jabatan melebihi TOP/DSP. Personil yang sedang melaksanakan pendidikan.
 - 3) Status Luar Formasi (LF). Personil yang sedang melaksanakan tugas luar negeri.
- c. Besaran tunjangan kinerja dari yang paling bawah grade 2 golongan I/a sebesar Rp 924.00,- dan yang tertinggi Kasad grade 19 Rp.29.226.000,-.

d. Yang tidak berhak mendapatkan remunerasi:

- 1) Nyata tidak memiliki tugas/jabatan/pekerjaan tertentu.
- 2) Sedang menjalani proses hukum dan atau hukuman sesuai putusan pengadilan.
- 3) Diberhentikan melakukan jabatan atau diberhentikan untuk sementara (skorsing).
- 4) Diberhentikan dengan hormat maupun tidak hormat.
- 5) Diperbantukan di instansi lain di luar TNI.
- 6) MPP (masa persiapan pensiun).
- 7) Tidak mencapai target kinerja dan ditetapkan dengan surat keputusan.

Berdasarkan ketentuan surat diatas seharusnya remunerasi sebagai tunjangan kinerja bisa menjadikan para prajurit terutama di jajaran TNIAD dapat meningkatkan etos kerja prajurit dan memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas, dimana motivasi sendiri dalam pengertian umum dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu.

Menurut Handoko (2003) motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentuguna mencapai suatu tujuan. Menurut Anoraga (dalam Rini, dkk 2011) motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Luthans (Gunawan, 2010) secara komprehensif menyebut definisi motivasi adalah proses yang dimulai dari defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, peneliti mengajukan rumusan masalah yaitu “Tunjangan Remunerasi Dan Motivasi Kinerja Prajurit Di RSAD Slamet Riyadi”.

1.2 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

Judul Penelitian	Penulis / Tahun	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Hubungan Antara Penilaian Remunerasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Prajurit TNI AD	Apponary / 2016	Untuk mengetahui hubungan antara penilaian remunerasi dengan kepuasan kerja prajurit TNI AD	a. Penilaian Remunerasi b. Kepuasan Kerja	Terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara penilaian remunerasi dengan kepuasan kerja prajurit TNI AD.
Pengaruh Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda	Fitria, dkk / 2014	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda baik secara parsial maupun simultan	a. Remunerasi b. Motivasi c. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hasil uji secara parsial menunjukkan

		.		<p>bahwa motivasi dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda, sedangkan remunerasi tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.</p>
<p>Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in</p>	<p>Rizal, dkk / 2014</p>	<p>Bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi terhadap motivasi, komitmen berorganisasi</p>	<p>a. Kompensasi b. Motivasi</p>	<p>Kompensasi tidak dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, namun mampu meningkatkan motivasi dan memperkuat komitmen</p>

Kendari City)		terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap komitmen berorganisasi dan kinerja karyawan, komitmen berorganisasi terhadap kinerja karyawan.		berorganisasi. Motivasi memberikan efek yang kuat pada hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, dibandingkan dengan komitmen berorganisasi.
---------------	--	---	--	---

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah penelitian ini dilakukan di lingkungan kerja prajurit TNI AD di RSAD Slamet Riyadi Surakarta dan menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana penelitian sebelumnya pernah dilakukan secara kuantitatif mengenai hubungan antara pemberian tunjangan kerja remunerasi dengan kepuasan kerja prajurit TNI AD, serta penelitian secara eksperiment dimana dalam pemberian remunerasi di instansi kerja prajurit TNI AD terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara penilaian remunerasi dengan kepuasan kerja prajurit TNI AD, hubungan positif dalam arti : ” *semakin tinggi penilaian remunerasi maka kepuasan kerja prajurit akan semakin tinggi, sebaliknya apabila semakin rendah, maka kepuasan prajuritpun akan semakin rendah*”. Sedangkan di instansi pengadilan tinggi agama pemberian remunerasi tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kinerja prajurit TNI AD di RSAD Slamet Riyadi terkait dengan penerimaan tunjangan remunerasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mendiskripsikan motivasi kerja prajurit TNI AD di RSAD Slamet Riyadi terkait dengan penerimaan tunjangan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan manajemen sumber daya manusia. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan salah satu bahan referensi dan bahan pertimbangan yang dapat dibaca oleh masyarakat luas, terutama oleh para prajurit beserta PNS di jajaran TNI AD dalam menerapkan fungsi tunjangan remunerasi dengan baik.