



P-ISSN: 2716-2656, E-ISSN: 2985-9638

JOURNAL MARINE INSIDE

VOLUME 5, ISSUE 1, JUNE 2023

Web: <https://ejournal.poltekpel-banten.ac.id/index.php/ejmi/>

Implementasi sistem remunerasi badan layanan umum pada Politeknik Pelayaran Banten

Adnan, Amirullah, Henni Sutryani, Vidiana Anggeranika
Politeknik Pelayaran Banten

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi sistem remunerasi Badan Layanan Umum (BLU) di Politeknik Pelayaran Banten menggunakan teori implementasi George Edward III. Remunerasi didasarkan pada capaian kinerja (Key Performance Indicator) melalui kontrak kinerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi kasus. Hasilnya menunjukkan bahwa Politeknik Pelayaran Banten telah melakukan langkah-langkah implementasi, seperti pembentukan tim penyusun remunerasi, penetapan kelas jabatan, evaluasi kinerja individu, dan proses pencatatan serta pembayaran. Optimalisasi komunikasi dan sosialisasi melalui apel pagi serta grup WhatsApp pegawai memudahkan pemahaman kebijakan BLU. Peningkatan koordinasi antar bidang juga diperlukan untuk mendukung efektivitas sistem remunerasi dan memastikan kesesuaian antara disposisi dan kebijakan.

Kata Kunci: *Implementasi, remunerasi, teori implementasi kebijakan.*

ABSTRACT

This study uses George Edward III's implementation theory to analyze the implementation of the Public Service Agency (BLU) remuneration system at the Banten Shipping Polytechnic. Remuneration is based on performance achievements (key performance indicators) through performance contracts expected to improve employee performance and service to the community. This study uses a qualitative method with a case study. The results show that the Banten Shipping Polytechnic has taken implementation steps, such as forming a remuneration drafting team, determining job classes, individual performance evaluation, and the recording and payment process. Optimizing communication and socialization through morning briefings and employee WhatsApp groups facilitates understanding BLU policies. Improving coordination between fields is also needed to support the effectiveness of the remuneration system and ensure the suitability between disposition and policy.

Keywords: *Implementation, remuneration, policy implementation theory.*

Tersedia pada: <https://doi.org/10.62391/ejmi.v5i1.54>

Disubmit pada 21/02/2023

Direview pada 05/04/2023

Direvisi pada 07/04/2023

Diterima pada 17/04/2023

Diterbitkan pada 01/06/2023



Journal Marine Inside is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Dalam rangka reformasi birokrasi, pemerintah memperkenalkan sistem remunerasi sebagai salah satu elemen manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi. Remunerasi, yang diharapkan bersifat adil dan rasional, memiliki tujuan utama meningkatkan kesejahteraan pegawai sekaligus mendorong peningkatan kinerja mereka. Penerapan remunerasi yang efektif diharapkan mampu mewujudkan pelayanan yang prima dan meminimalisir praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Sistem remunerasi ini didasarkan pada capaian kinerja melalui indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators/KPI*) dan kontrak kinerja, yang mana remunerasi pegawai disesuaikan dengan nilai jabatan dan target kinerja yang dicapai, memperjelas sistem penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*).

Sistem remunerasi telah diterapkan di berbagai kementerian, termasuk satuan kerja dengan status Badan Layanan Umum (BLU), yang memiliki perbedaan sumber pendanaan dari pendapatan BLU masing-masing. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 [1], penetapan remunerasi pegawai BLU mempertimbangkan proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, dan kinerja operasional yang mencakup aspek keuangan, mutu pelayanan, dan manfaat bagi masyarakat. Menurut Santoso [2], komponen remunerasi dalam BLU meliputi *pay for position*, *pay for performance*, dan *pay for people*, yang masing-masing mencakup tunjangan jabatan, insentif kinerja, dan tunjangan kesejahteraan pegawai.

Keunikan sistem remunerasi BLU terletak pada fleksibilitas pendanaan, yang memungkinkan penyesuaian remunerasi berdasarkan kinerja BLU itu sendiri. Menurut Mahmudi [3], sistem remunerasi yang adil dapat meningkatkan motivasi pegawai, sedangkan sistem yang tidak adil dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja organisasi. Studi oleh Sancoko [4] mengungkapkan bahwa remunerasi dapat memotivasi peningkatan kualitas layanan, sedangkan penelitian Blaskova dan Blasko [5] menunjukkan bahwa remunerasi merupakan sistem motivator penting bagi kinerja dosen di Slovakia.

Dalam penerapan remunerasi, faktor keberhasilan implementasi sangat dipengaruhi oleh elemen-elemen pendukung, seperti komunikasi, sumber daya, dan struktur birokrasi [6]. Implementasi yang baik juga memerlukan dukungan dari faktor-faktor teknis dan non-teknis, seperti budaya organisasi dan strategi organisasi [7]. Menurut Cunningham dan Kempling [8], keberhasilan implementasi kebijakan juga sangat bergantung pada kesiapan perubahan, resistensi, dan komitmen organisasi dalam menerapkan sistem baru.

Politeknik Pelayaran Banten, sebagai perguruan tinggi di bawah Kementerian Perhubungan yang berstatus BLU, mengelola keuangan dengan fleksibilitas yang memungkinkan penetapan remunerasi berbasis kinerja. Sistem remunerasi BLU diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan pendidikan kepelautan. Sebelum penerapan remunerasi BLU, tunjangan kinerja pegawai bergantung pada tingkatan golongan tanpa pengukuran kinerja yang jelas. Dengan sistem baru ini, penilaian kinerja lebih kompleks dan diharapkan memberikan dampak positif bagi organisasi.

Namun, perubahan ini dihadapkan pada tantangan pemahaman pegawai akan sistem baru. Sebagian pegawai optimis bahwa remunerasi berbasis kinerja akan meningkatkan keadilan dalam pemberian insentif, namun ada juga yang pesimis terhadap keterbukaan kriteria

penilaian. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi remunerasi di Politeknik Pelayaran Banten memerlukan pemahaman yang mendalam dan kesesuaian dengan faktor pendukung implementasi, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori implementasi Edward III (1980) [6] untuk mengidentifikasi elemen-elemen pendukung dan penghambat keberhasilan implementasi sistem remunerasi. Fokus penelitian ini adalah mengkaji proses implementasi, hambatan yang muncul, serta solusi yang dapat diterapkan dalam penerapan sistem remunerasi di Politeknik Pelayaran Banten, dengan harapan dapat meningkatkan efektivitas sistem ini di masa depan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menjelaskan implementasi sistem remunerasi di Politeknik Pelayaran Banten. Metode kualitatif dipilih karena sesuai untuk menggali realitas dan fenomena yang muncul melalui interaksi langsung dengan informan serta melalui analisis dokumen pendukung. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang ada di balik masalah sosial yang diteliti, dengan alur mulai dari penyusunan pertanyaan, pengumpulan data, analisis data, hingga interpretasi dan penyajian laporan akhir yang fleksibel.

Lokasi penelitian ini adalah Politeknik Pelayaran Banten, dipilih karena institusi ini merupakan satuan kerja berstatus Badan Layanan Umum (BLU) yang telah menerapkan sistem remunerasi BLU bagi para pegawainya. Sebagai salah satu instansi yang menjalankan remunerasi berbasis BLU lebih dari satu semester, Politeknik Pelayaran Banten memberikan kesempatan untuk mengamati proses dan dinamika implementasi sistem remunerasi yang baru.

Data penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan informan yang terlibat dalam penyusunan dan penerimaan remunerasi BLU di Politeknik Pelayaran Banten, serta melalui pengamatan langsung dan analisis dokumen internal seperti laporan keuangan, Rencana Bisnis Anggaran (RBA), dan dokumen remunerasi serta kepegawaian. Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber tambahan seperti peraturan perundang-undangan terkait BLU, termasuk PP Nomor 23 Tahun 2005 dan peraturan mengenai remunerasi BLU seperti PP Nomor 10 Tahun 2006, serta dokumen lain yang relevan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan model teori implementasi Edward III untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang bagaimana implementasi sistem remunerasi di Politeknik Pelayaran Banten. Keabsahan data diuji menggunakan uji kredibilitas, yang mencakup kecukupan referensi, triangulasi sumber data, dan penggunaan bahan referensi. Metode ini bertujuan memastikan data yang diperoleh dapat dipercaya dalam menggambarkan implementasi sistem remunerasi yang sedang berlangsung di Politeknik Pelayaran Banten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendekatan implementasi Edward III, yang menyoroti faktor-faktor kunci keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu komunikasi, koordinasi, disposisi, dan struktur birokrasi [9]. Studi ini menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan remunerasi sangat bergantung pada konsistensi dalam komunikasi, peningkatan koordinasi antar unit, disposisi yang selaras dengan kebijakan remunerasi, serta struktur birokrasi yang

mendukung. Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa aspek yang perlu ditingkatkan dalam implementasi remunerasi BLU di Politeknik Pelayaran Banten.

Komunikasi kebijakan remunerasi masih belum optimal, yang berdampak pada pemahaman dan pelaksanaan yang kurang seragam di kalangan pegawai. Selain itu, koordinasi antara berbagai unit kerja memerlukan peningkatan untuk memastikan implementasi kebijakan yang lebih efektif. Saat ini, sistem remunerasi juga belum sepenuhnya berbasis kinerja individu, yang seharusnya menjadi landasan utama dalam penentuan dan penilaian remunerasi. Disposisi pegawai terkadang tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan kebijakan remunerasi, yang dapat menghambat penerapan sistem secara optimal. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi sistem remunerasi di Politeknik Pelayaran Banten sangat bergantung pada penyelarasan faktor-faktor kunci tersebut dengan tujuan kebijakan remunerasi yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Proses penggantian bendera kapal asing menjadi bendera Indonesia melibatkan berbagai tahapan administrasi yang ketat. Pertama, pemilik kapal asing harus mengajukan permohonan penggantian bendera ke Kantor Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri. Dalam permohonan tersebut, mereka harus melampirkan petunjuk pelaksanaan yang diberikan kepada Pejabat Kantor Perwakilan RI dan tembusan kepada pemilik kapal atau Pejabat Pemeriksa Keselamatan Kapal dari Direktur Jenderal. Proses ini memastikan bahwa seluruh persyaratan administratif dipenuhi sebelum kapal dapat diizinkan mengibarkan bendera Indonesia.

Setelah pengajuan permohonan, tahap berikutnya adalah pendaftaran atau registrasi kapal di Indonesia. Proses ini hanya dapat dilakukan setelah diyakini bahwa kapal tersebut telah dicoret dari daftar kapal negara asalnya. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa kapal tersebut tidak terdaftar ganda dan sepenuhnya berada di bawah yurisdiksi Indonesia. Selama proses ini, pejabat yang berwenang akan melakukan verifikasi menyeluruh terhadap dokumen dan status kapal untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

Jika selama proses penggantian bendera ditemukan pelanggaran, seperti penggunaan awak kapal yang tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan pemerintah, perusahaan pelayaran tersebut harus ditindak tegas. Tindakan ini penting untuk menjaga integritas proses registrasi dan keselamatan operasional kapal di bawah bendera Indonesia. Kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan memastikan bahwa semua kapal yang beroperasi di bawah bendera Indonesia memenuhi standar keselamatan dan operasional yang tinggi, sehingga menghindari potensi risiko kecelakaan atau masalah hukum di kemudian hari.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang terlibat dalam berjalannya penelitian Implementasi sistem remunerasi BLU di Politeknik Pelayaran Banten terutama kepada civitas Politeknik Pelayaran Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2006). *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum*. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- [2] Santoso, U. (2012). *Remunerasi Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Kencana Prenada.
- [3] Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- [4] Sancoko, B. (2010). Pengaruh remunerasi terhadap kualitas pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, vol. 17, no. 1, pp. 43-51.
- [5] Blaskova, M., & Blasko, R. (2014). Motivating university teachers through prism of their remuneration. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, vol. 110, pp. 595-606.
- [6] Edward III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, DC: Congressional Quarterly Press.
- [7] Chan, P. S., & Land, C. (1999). Implementing reengineering using information technology. *Business Process Management Journal*, vol. 5, no. 4, pp. 311-324.
- [8] Cunningham, J. B., & Kempling, J. S. (2009). Implementing change in public sector organization. *Management Decision*, pp. 47, no. 2, pp. 330-344.
- [9] Nugroho, R. (2013). *Metode Penelitian Kebijakan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.