

## KELAYAKAN TUNJANGAN KHUSUS BAGI ANGGOTA POLRI DI WILAYAH PULAU-PULAU KECIL TERLUAR DAN PERBATASAN

M. Asrul Aziz,  
Puslitbang Polri  
[m.asrulaziz20@gmail.com](mailto:m.asrulaziz20@gmail.com)

### ABSTRAK

Personel Polri yang bertugas penuh di wilayah perbatasan dan/atau wilayah pulau kecil terluar, seperti tersurat pada Keputusan Kapolri Nomor 1234 Tahun 2018 mendapatkan tunjangan khusus. Penelitian ini dilakukan dengan mix methode dengan mengompilasi data primer dan sekunder yang selanjutnya dianalisis berdasarkan analisis kualitatif deskriptif untuk hasil kualitatif, sedangkan analisis proporsi, korelasi, dan regresi untuk hasil kuantitatif. Pembayaran tunsus sudah berjalan dengan lancar, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, dengan perkiraan tingkat kelayakannya 21,46%, untuk wilayah perbatasan, dan 23,26% untuk wilayah pulau kecil terluar. Tetapi dalam penjabarannya masih ada beberapa ketidakseragaman dalam kebijakan, dan ketidakselarasan dalam konsepsi dan deskripsi. Secara umum Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar dan perbatasan yang mudah dijangkau dari Polresnya, sudah baik dari segi fisik akan tetapi dari segi sumber daya manusia, perlengkapan kantor dan perlengkapan operasional belum memadai secara kuantitas dan kualitasnya. Untuk dapat memperbaiki hal-hal tersebut, diperlukan upaya-upaya pimpinan Polri untuk menyeragamkan kebijakan pembayaran tunjangan khusus dan juga melakukan kajian-kajian untuk memperbaiki Keputusan Kapolri nomor 1234 Tahun 2018 terutama terkait dengan Polsek-Polsek ataupun Polsubsektor yang memiliki kualifikasi mendapatkan tunjangan khusus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga peningkatan lainnya, seperti sarana-prasarana dan personel Polsek/Polsubsektor.

**Kata kunci:** Tunjangan khusus, Pulau kecil terluar, perbatasan, operasional

### ABSTRACT

*Police personnel who are on full duty in border areas and / or outermost small island areas, as stated in the National Police Decree No. 1234/2018 receive special allowances. This research was conducted with a mix method by compiling primary and secondary data which were then analyzed based on descriptive qualitative analysis for qualitative results, while analysis of proportions, correlation, and regression for quantitative results. Tunsus payments have been running smoothly, and in accordance with applicable regulations, with an estimated eligibility rate of 21.46%, for border areas, and 23.26% for outermost small island areas. However, in the elaboration, there are still some discrepancies in policies, and inconsistencies in conceptions and descriptions. In general, the Sector Police / Sub-sector Police of the outer small island area and the borders which are easily accessible from the Resort Police, is good from a physical point of view but from a human resource perspective, office equipment and operational equipment are not sufficient in quantity and quality. To be able to improve these things, the police leadership efforts are needed to uniform the policy of paying special allowances and also conduct studies to improve the Chief of Police Decree number 1234 of 2018, especially in relation to Sector Police or Sub-sector Police who have the qualifications to receive special allowances in accordance with prevailing laws and regulations as well as other improvements, such as infrastructure and personnel for the Sector Police / Sub-sector Police.*

**Keywords:** special allowance, outer small island, border, operational

### PENDAHULUAN

Selama kurun waktu 8 Tahun terakhir dengan kepemimpinan Kapolri yang berbeda-beda, telah dicanangkan berbagai program untuk meningkatkan kinerja Polri. Pada era kepemimpinan Kapolri saat ini, Jenderal Tito Karnavian membuat 11 program optimalisasi aksi menuju Polri yang semakin profesional, modern dan terpercaya (program Promoter).

Salah satu program optimalisasi aksi Polri yang sudah dirumuskan adalah program nomor 5, yaitu meningkatkan kesejahteraan personel Polri, seperti yang diuraikan dalam buku Panduan Penjabaran dan Implementasi Optimalisasi Aksi Program Prioritas Kapolri. Kegiatan yang yang diprioritaskan berhubungan dengan kesejahteraan Polri meliputi:

1. peningkatan tunjangan kinerja;

2. peningkatan pemenuhan perumahan dinas anggota Polri;
3. meningkatkan program pelayanan dan fasilitas kesehatan bagi anggota Polri;
4. peningkatan tunjangan kemahalan bagi anggota Polri, di daerah perbatasan dan Papua;
5. peningkatan dukungan operasional Bhabinkamtibmas;
6. mengupayakan program wirausaha bagi anggota Polri yang menjelang pensiun;
7. dukungan asuransi keselamatan kerja bagi anggota Polri.

Terkait dengan peningkatan kesejahteraan anggota Polri, terutama bagi anggota Polri yang bertugas di wilayah perbatasan dan pulau-pulau kecil terluar, komponen tunjangan khusus menjadi hal penting untuk dirumuskan, agar ada keselarasan antara resiko tugas dengan reward yang diberikan. Mengingat tunjangan kinerja Polri berdasarkan Perpres No 103 tanggal 30 Oktober 2018, pada saat ini baru mencapai 70%. Kenaikan pemenuhan tunjangan kinerja secara bertahap sehingga mencapai 100% diharapkan dapat direalisasikan pada Tahun 2021 atau 2 (dua) Tahun lagi.

Bila kondisi ini tidak diberikan atensi melalui kebijakan pimpinan Polri, maka akan berdampak pada kinerja anggota yang ada di wilayah perbatasan dan pulau-pulau kecil terluar, bahkan dapat menimbulkan demotivasi, frustrasi dan stres anggota. Apabila kondisi ini dibiarkan terus menerus, maka akan membuat kinerja organisasi menjadi tidak maksimal bahkan menjadikan Polri tidak profesional, karena frustrasi dan rendahnya kesejahteraan sosial mereka. Oleh karena itu penguatan komponen tunjangan kemahalan, menjadi faktor penting untuk segera dirumuskan menjadi indeks berkala, agar kesenjangan kesejahteraan Polisi di kota besar dengan di daerah perbatasan dan pulau-pulau kecil terluar, tidak melebar dan dapat diatasi.

Mengacu pada Peraturan Presiden No 34 Tahun 2012 dan Peraturan Kapolri No 16 Tahun 2015 yang merupakan perbaikan dari Peraturan Kapolri No 5 Tahun 2013, tentang Kriteria Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang Menerima Tunjangan Khusus pada Wilayah Pulau-Pulau Kecil Terluar dan/atau Wilayah Perbatasan, yang bertugas secara penuh. Besaran tunjangan khusus untuk yang bertugas di wilayah pulau-pulau kecil terluar adalah 100% dari gaji pokok, sedangkan untuk yang bertugas di wilayah perbatasan, adalah 75% dari gaji pokok.

Selanjutnya jika menelaah dari hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) dan Survei Biaya Hidup (SBH) yang biasa dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), maka ada kecenderungan kebutuhan hidup di wilayah pulau-pulau terluar dan perbatasan, cenderung lebih tinggi dari perkotaan (provinsi, kabupaten/kota). Dengan demikian, seberapa besar kelayakan tunsus tersebut, jika ditelaah dari segi kebutuhan hidup dan beban kerja perlu diteliti lebih mendalam.

#### A. Konsepsi dan Deskripsi Wilayah Pulau Kecil Terluar dan Perbatasan

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) adalah negara kepulauan (archipelagic state) yang memiliki pulau diperkirakan lebih dari 17.500 pulau, dan secara geografis terletak antara benua Asia dengan benua Australia, dan antara lautan Pasifik dengan lautan Hindia. Sehingga Indonesia memiliki perbatasan lautan dan daratan dengan negara-negara lain. Negara-negara yang berbatasan daratan dengan Indonesia adalah: Malaysia, Timor Leste dan Papua Nugini. Sedangkan yang berbatasan lautan adalah: Singapura, Australia, Filipina, Thailand, Vietnam, Palau, Timor Leste dan Papua Nugini. Pada Perpres No 34 Tahun 2012 tersurat, wilayah Indonesia yang berbatasan daratan dengan negara lain, dinamakan Wilayah Perbatasan, dan pulau-pulau yang luasnya kurang dari 2.000 km<sup>2</sup> dan berbatasan lautan dengan negara lain, dinamakan Wilayah Pulau Kecil Terluar. Wilayah hukum kepolisian yang memiliki wilayah pulau kecil terluar, dan yang memiliki wilayah perbatasan, berdasarkan Keputusan Kapolri 1245/XI/2017, disajikan pada Lampiran 1.

Dalam hal garis batas dua negara, sifatnya bukan milik salah satu negara, tetapi harus merupakan pengakuan dari kedua negara tersebut, sehingga garis batas tersebut merupakan miliki bersama, yang harus dijaga bersama, karena garis batas negara merupakan awal dan akhir dari kedaulatan sebuah negara. Sehingga penentuan batas negara harus mengacu pada hukum internasional. Wilayah lautan dan batas-batasnya, mengacu pada UNCLOS 1982 (*United Convention on the Law of the Sea 1982*), sedangkan untuk batas-batas negara di daratan, mengacu pada Konvensi Wina.

Berdasarkan UNCLOS 1982, Indonesia adalah negara kepulauan yang memiliki hak

1. atas laut teritorial selebar 12 NM diukur dari garis pangkal kepulauan
2. atas zona tambahan selebar 24 NM
3. berdaulat (yurisdiksi) atas Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) dan Landas Kontinen (LK) sampai 200 NM. Jika Indonesia dapat menunjukkan bukti ilmiah tentang ZEE dan LK, maka wilayah kedaulatannya dapat ditambah sampai maksimum 350 NM.

Jika batas lautan ditetapkan berdasarkan UNCLOS 1982, maka batas daratan ditetapkan berdasarkan Konvensi Wina, dengan mengacu pada traktat kolonial Belanda sehingga Indonesia memiliki wilayah warisan dari pemerintah kolonial Belanda di Hindia Timur, yang terdiri dari Kepulauan-Kepulauan Sunda Besar, Sunda Kecil, Maluku dan Irian. Diantara kepulauan-kepulauan tersebut, terdapat pulau-pulau yang berbatasan dengan wilayah bekas jajahan:

1. Inggris, yaitu Kalimantan (wilayah perbatasan dengan Malaysia), dan Irian/Papua (wilayah perbatasan dengan Papua Nugini)
2. Portugis, yaitu Timor (wilayah perbatasan dengan Timor Leste)

Dengan ketentuan hukum seperti yang sudah dipaparkan, Indonesia memiliki status hukum perbatasan sampai saat ini seperti pada Tabel di Lampiran 2.

Pada Peraturan Presiden Nomor 34 Tahun 2012, wilayah Indonesia yang berbatasan daratan dengan negara tetangga (Malaysia, Papua Nugini, Timor Leste), dinamakan Wilayah Perbatasan. Penetapan wilayah perbatasan ini, bisa berdasarkan wilayah kabupaten atau kecamatan, yang akan berkaitan dengan tunjangan khusus (tunsus) pegawai negeri. Sedangkan penetapan wilayah pulau kecil terluar, yang pegawai negerinya mendapatkan tunsus, selain berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 34 Tahun 2012, juga didasarkan keberadaan pulau kecil yang berbatasan laut dengan negara tetangga (Malaysia, Singapura, Australia, Palau, Papua Nugini, Timor Leste, Vietnam, Filipina, India, Thailand), baik secara LK atau tidak (laut internasional).

Permasalahan sosial-ekonomi di wilayah perbatasan dan pulau-pulau kecil terluar, sehingga pegawai negeri yang bertugas penuh di wilayah-wilayah tersebut perlu diberikan tunsus (tunjangan kemahalan), karena:

1. tingkat kesulitan transportasi yang lebih tinggi dari wilayah lainnya. Sehingga biaya transportasi, komunikasi, kebutuhan hidup, menjadi lebih mahal daripada wilayah perkotaan. Yang hal ini berdampak pada tingkat kemiskinan yang tinggi, tingkat pendidikan dan kesehatan yang rendah.
2. kemungkinan tugas kepolisian lebih variatif, dan beban kerja lebih besar, daripada di wilayah lainnya

Mengacu pada data statistik yang dipublikasikan Biro Pusat Statistik (BPS) Provinsi, tingkat kemahalan biaya hidup berkorelasi positif yang kuat dengan tingkat kesulitan transportasi, Tingkat kesulitan moda transportasi dan ongkos transportasi di wilayah pulau kecil terluar sangat tinggi dibandingkan dengan wilayah perbatasan. Hal ini disebabkan kondisi iklim ikut mempengaruhi dalam meningkatkan tingkat kesulitan moda transportasi dan tingkat kemahalan ongkos transportasi. Pengaruh dari segi transportasi ini, menyebabkan indeks kemiskinan dan indeks kemahalan di wilayah pulau kecil terluar lebih tinggi dari perbatasan. Kapolri membedakan tunsus untuk personel Polri yang bertugas di wilayah pulau kecil terluar dengan wilayah perbatasan. Tunsus wilayah pulau kecil terluar, 100% gaji pokok, sedangkan wilayah perbatasan 75% gaji pokok. Jika menelaah dari indeks kemahalan dan indeks ongkos transportasi, perbedaan persentase indeks tunsus terlalu kecil, karena hanya 25%, sebab kalau mengacu pada statistik biaya hidup dan ongkos, perbedaan tersebut idealnya, 50%.

#### B. Peran dan Fungsi Polri di Wilayah Pulau Kecil Terluar dan Perbatasan

Dampak logis dari negara kepulauan dengan jumlah pulau lebih dari 17.500 pulau, melimpahnya sumber daya alam di daratan dan lautan, yang bisa meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Tetapi di sisi lain, bisa juga menjadi kesulitan bagi masyarakatnya, misalnya permasalahan transportasi antar pulau, terutama antar pulau kecil terluar dengan pulau kecil lainnya maupun pulau induknya (ibukota kabupaten/kota). Alat transportasi yang digunakan sebagian besar adalah perahu (kayu, fiberglass) dengan motor tempel atau *speedboat*, yang operasional sangat dipengaruhi oleh kondisi cuaca dan iklim. Dalam musim angin barat atau angin timur, yang menyebabkan gelombang tinggi, alat transportasi tersebut tidak dapat beroperasi secara maksimal, karena untuk menghindari kecelakaan laut yang fatal. Sehingga dampak sosio ekonomi di wilayah kepulauan kecil terluar adalah:

1. tingkat kesulitan transportasi yang tinggi, yang berdampak pada kebutuhan hidup yang relatif tinggi
2. tingkat kemiskinan yang tinggi dalam semua segi, yang bisa memunculkan
  - a. migrasi (legal dan illegal) ke negara tetangga yang kondisi sosio ekonominya lebih baik
  - b. rendahnya tingkat pengetahuan, wawasan dan kemampuan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga

- c. sarana-prasarana jalan dan bangunan yang kurang memadai
3. bentuk-bentuk kejahatan, gangguan dan kerawanan kamtibmas yang variatif, dan relatif tinggi.

Sedangkan untuk wilayah perbatasan, kondisi sosio ekonominya relatif lebih baik dari wilayah kepulauan kecil terluar, sebab alat transportasi yang digunakan bisa menggunakan kendaraan darat (R2 atau R4), yang biaya transportasinya relatif lebih rendah dari biaya transportasi laut, dengan waktu tempuh untuk jarak yang sama, relatif lebih cepat. Tetapi karena sarana-prasarana jalan antar wilayah perbatasan, dan antar wilayah perbatasan dengan kota kabupaten/kota yang sebagian besar kondisinya belum baik berdampak pada biaya transportasi tinggi yang berimplikasi dengan tingginya biaya hidup.

Personel Polri yang bertugas penuh di Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar mendapatkan tunjangan khusus (tunsus) sebesar 100% gaji pokok, dan di wilayah perbatasan 75% gaji pokok. Hal ini dalam upaya membantu perekonomian keluarga personel Polri yang bertugas di wilayah pulau kecil terluar atau perbatasan, karena di wilayah-wilayah tersebut biaya dan kebutuhan hidup, tingkat kesulitan transportasi dan beban kerja, relatif lebih tinggi dari wilayah lainnya. Perbedaan persentase pemberian tunsus (tunsus wilayah pulau kecil terluar lebih besar 25%, daripada tunsus wilayah perbatasan), mengacu pada tingkat kemahalan dan beban kerja. Tingkat kemahalan di wilayah pulau kecil terluar, relatif lebih tinggi dari wilayah perbatasan, dan gangguan/kerawanan kriminalitas di wilayah pulau kecil terluar, lebih variatif daripada di wilayah perbatasan, sehingga beban kerja di wilayah pulau kecil terluar, secara teori, akan lebih berat daripada di wilayah perbatasan.

Dampak dari kehidupan rumah tangga bagi keluarga personel Polri yang bertugas penuh di wilayah pulau kecil terluar atau perbatasan dengan kondisi sarana-prasarana transportasi yang sulit dijangkau, serta ongkos yang mahal, yaitu tidak dapat berkumpulnya dengan keluarga (istri dan anak) setiap hari, terutama mereka yang memiliki anak yang sudah sekolah ditingkat SMP ke atas. Anak istri mereka tinggal di ibukota kabupaten/kota atau provinsi, sehingga apabila akan bertemu membutuhkan biaya tambahan dimana jarak rata-rata yang ditempuh sangat jauh. Hal ini yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis anggota itu sendiri maupun istri dan anaknya.

Peran dan fungsi Polri yang berada di wilayah pulau kecil terluar dan perbatasan sangat terasa bagi masyarakat setempat, dalam semua aspek kehidupan, sosial, ekonomi, dan keamanan wilayah sebagaimana Polri yang berperan dalam harkamtibmas, penegakan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini harus dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Peran dan fungsi Polri tersebut bukan hanya pada aspek penegakan hukum saja, namun juga dengan memaksimalkan peran Bhabinkamtibmas sebagai penjurur Polri di desa-desa. Hal ini kembali mengalami berbagai hambatan klasik, yaitu sarana prasarana yang tidak terdukung, sehingga rata-rata petugas Polri hanya pasif menunggu laporan, tanpa bisa menyentuh sampai dengan pelosok pedesaan. Selain itu juga, banyak hambatan-hambatan yang dihadapi apabila dibandingkan dengan tugas Polri di wilayah hukum yang lain.

Untuk menjaga stabilitas kamtibmas di wilayah pulau kecil terluar dan perbatasan, aspek penegakan hukum merupakan hal yang sangat krusial, namun permasalahan di lapangan yang dihadapi sangat terkendala, dimana sumber daya manusia yang sangat kurang dari segi kuantitas dan kualitas intelektual, terutama untuk penyidik/penyidik pembantu, sehingga banyak kasus tindak pidana yang terjadi di Polsek penanganannya dilimpahkan ke Polres, sementara kendala bagi penyidik Polres untuk menyelesaikan permasalahan di Polsek wilayah perbatasan atau pulau kecil terluar ialah tidak adanya dukungan biaya untuk transportasi dan akomodasi.

Sementara syarat-syarat pengangkatan penyidik dan penyidik pembantu menjadi hambatan dalam penegakan hukum di wilayah pulau kecil terluar dan perbatasan. Dalam peraturan tersebut menyebutkan anggota yang berhak menandatangani surat perintah penyidikan adalah yang memiliki Skep penyidik. Syarat-syarat menjadi penyidik adalah pernah bertugas sebagai penyidik minimal dua tahun, pernah mengikuti Pendidikan spesialisasi penyidik dan berpangkat minimal IPDA. Dengan kata lain, Kapolsek yang karena jabatannya otomatis merangkap sebagai penyidik, dengan adanya peraturan pemerintah tersebut tidak dapat menandatangani surat perintah penyidikan lagi. Hal ini mengakibatkan apabila Polsek ingin menandatangani surat perintah penyidikan harus mengirimkan ke Polres untuk ditandatangani langsung oleh Kasat Reskrim, sementara jarak antara Polsek dan Polres sangat jauh.

### C. Teori Kebutuhan Hidup Layak

Dengan semakin kompleksnya permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh suatu organisasi, terlebih lagi organisasi yang bergerak di bidang pengelolaan sumber daya manusia, maka perhatian terhadap sumberdaya manusia semakin meningkat di berbagai tingkat level manajemen. Meningkatnya persaingan di lingkungan kerja merupakan salah satu alasan terpenting semakin meluasnya peranan dan arti penting manajemen sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi. Alasan lainnya adalah semakin berkembangnya peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan sumberdaya manusia, perubahan karakteristik angkatan kerja dan ketidak sesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan angkatan kerja dengan persyaratan kerja yang ditetapkan.

Beberapa organisasi melihat bahwa fungsi manajemen sumberdaya manusia merupakan kontributor utama terhadap pencapaian misi suatu organisasi sekaligus merupakan sumber “*competitive advantage*”. Oleh karenanya sistem reward dan pemenuhan hak-hak SDM menjadi faktor kunci.

Sistem reward, benefit dan pemenuhan harus dilakukan dengan beberapa tipe reward atau benefit yang mungkin tersedia bagi karyawan seperti kompensasi, pembayaran jasa, pembagian profit, pemeliharaan kesehatan, vakansi dan pension. Isu kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kebijakan pemerintah mengenai pengangguran merupakan dua hal utama yang menjadi wewenang.

Keputusan manajerial dengan mempertimbangkan sistem kerja dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas hidup karyawan Program pengembangan karyawan dan organisasi menitik beratkan pada upaya membantu perkembangan dan memelihara keterampilan karyawan berdasarkan kebutuhan organisasi dan juga karyawan.

Abraham Maslow, menghipotesiskan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, termasuk lapar, haus tempat berteduh, seks dan kebutuhan badaniah lainnya.
2. Kebutuhan akan rasa aman, termasuk keamanan dan perlindungan terhadap gangguan fisik serta emosional.
3. Kebutuhan sosial, termasuk kasih sayang, penerimaan oleh masyarakat, keanggotaan kelompok dan kesetiakawanan.
4. Kebutuhan akan penghargaan, termasuk harga diri, kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri, termasuk kemampuan mencapai sesuatu, kemampuan berkembang, kemampuan mencukupi diri sendiri.

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor memotivasi orang. Faktor pemeliharaan merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidak puasan, sedangkan faktor motivator merupakan faktor yang menggerakkan tingkat motivasi. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prosedur perusahaan, dll. Faktor ekstrinsik terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang.

Menurut Aldefer ada tiga kebutuhan pokok manusia yaitu *Existence, Relationees*, dan *Growth needs (ERG)*, hal ini disertai asumsi bahwa:

1. Apabila kebutuhan keberadaan kurang terpenuhi, individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
2. Apabila kebutuhan berhubungan dengan orang lain kurang terpenuhi maka individu terdorong untuk memenuhinya.
3. Apabila kebutuhan akan pertumbuhan kurang terpenuhi maka makin besar hasrat untuk memenuhi kebutuhan akan pertumbuhan tersebut.

Bila ditelaah secara mendalam teori-teori tersebut sangat relevan bila dikaitkan dengan kondisi SDM Polri yang bekerja atau bertugas di wilayah pulau-pulau terkecil terluar dan wilayah perbatasan, dimana tantangan dan tuntutan tugas dan semakin hari semakin berat terisolasi dengan lingkungan luar, jauh dari keluarga, tuntutan beban hidup semakin tinggi tentu hal ini akan sangat berpengaruh pada kondisi psikologis anggota Polri dan berdampak pada produktivitas kinerja, sementara tuntutan dan tanggungjawab tugas harus dilaksanakan, walaupun dalam kondisi dukungan sarana dan prasarana yang jauh dari memadai, seperti keterbatasan Mako perkantoran, sarana perkantoran, alat transportasi, alat komunikasi serta resiko tugas yang terbentang sangat tinggi. Oleh karena itu dengan kondisi medan yang demikian

rumit keniscayaan pemberian reward dan hak-hak lainnya merupakan suatu keharusan yang perlu dipikirkan oleh pemerintah.

Peraturan pemerintah Nomor 34 Tahun 2012 tentang pemberian tunjangan khusus terhadap pegawai yang bekerja di wilayah pulau-pulau kecil terluar dan perbatasan dengan tambahan insentif sebesar 100% dari gaji pokok untuk di wilayah pulau-pulau kecil terluar dan insentive 75% dari gaji pokok untuk pegawai yang bertugas di wilayah perbatasan, bila dihadapkan dengan bentangan resiko yang tinggi serta tuntutan tugas yang berat maka idealnya pemerintah perlu mempertimbangkan kembali saran tunjangan khusus yang ada dengan merevisi peraturan yang ada.

#### D. Peraturan Perundang-undangan dan Kebijakan yang Terkait

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 bulan. KHL juga menjadi dasar dalam penetapan upah minimum. Sebelumnya menetapkan Upah Minimum Propinsi, Dewan Pengupahan yang terdiri dari perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi akan melakukan survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Tetapi apa yang dimaksud survei KHL, komponen kebutuhan hidup apa yang disurvei dan mekanisme standarisasi KHL hingga menjadi penetapan Upah Minimum.

Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 bulan. Sejak diluncurkannya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah menetapkan standar KHL sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum seperti yang diatur dalam pasal 88 ayat 4. Peraturan mengenai KHL diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Presiden No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Pembahasan lebih mendalam mengenai ketentuan KHL, diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur mengenai formula perhitungan Upah Minimum sebagai berikut Upah Minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara Upah Minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan. KHL terdapat pada Upah Minimum tahun berjalan tingkat inflasi nasional tahun berjalan. KHL terdiri dari beberapa komponen kebutuhan hidup. Berbeda dengan sistem sebelumnya dimana tiap tahun dewan pengupahan melakukan peninjauan KHL dengan melakukan survei pasar, kali ini komponen KHL ditinjau dalam jangka waktu per 5 (lima) tahun.

Jumlah jenis kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik yang semula 46 jenis menjadi 60 jenis penambahan baru sebagai berikut:

1. Ikat pinggang
2. Kaos kaki
3. Deodoran 100 ml/g
4. Seterika 250 watt
5. Rice cooker ukuran 1/2 liter
6. Celana pendek
7. Pisau dapur
8. Semir dan sikat sepatu
9. Rak piring *portable plastic*
10. Sabun cuci piring (colek) 500 gr per bulan
11. Gayung plastik ukuran sedang
12. Sisir
13. Ballpoint/pensil
14. Cermin 30 x 50 cm

Selain penambahan 14 jenis baru KHL tersebut, juga terdapat penyesuaian/ penambahan Jenis kualitas dan kuantitas KHL serta perubahan jenis kebutuhan. Standar KHL terdiri dari beberapa komponen yaitu:

1. Makanan dan Minuman (11 items)
2. Sandang (13 items)
3. Perumahan (26 items)
4. Pendidikan (2 item)

5. Kesehatan (5 items)
6. Transportasi (1 item)
7. Rekreasi dan Tabungan (2 item)

Selengkapnya mengenai komponen-komponen standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012, dapat ditelaah pada Lampiran 3.

1. Sensus Ekonomi Nasional (Susenas)

Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) adalah survei berbasis rumah tangga yang mengumpulkan informasi-informasi mengenai karakteristik sosial ekonomi seperti: pendidikan, kesehatan, keluarga berencana, keterangan bepegian, kriminalitas, perumahan, perlindungan sosial, serta konsumsi dan pengeluaran rumah tangga. Susenas dimulai tahun 1963 dan diselenggarakan setiap tahun. Modul konsumsi mulai dikenalkan pertama kali tahun 1993. Dari tahun 1963-2010 dilakukan setiap tahun. Mulai 2011 hingga 2014 dilakukan tiap triwulan. Susenas didesain memiliki 3 modul (Modul Konsumsi/Pengeluaran Rumah Tangga; Modul Sosial, Budaya, dan Pendidikan; dan Modul Kesehatan dan Perumahan). Setiap modul dilaksanakan setiap 3 tahun sekali. Modul konsumsi dijadikan kor dan dilaksanakan setiap tahun sejak 2011. Pada tahun 2015-2016, dilaksanakan tiap semester. Susenas bulan Maret 2015 dilakukan untuk estimasi sampai tingkat Kabupaten/kota (300.000 rumah tangga sampel). Bulan September 2015 untuk estimasi sampai tingkat provinsi dengan 75.000 rumah tangga sampel.

Susenas bertujuan untuk mengumpulkan data kesejahteraan rakyat di bidang: kesehatan, pendidikan, fertilitas, keluarga berencana, perumahan, perjalanan, kriminalitas, dan kondisi sosial ekonomi lainnya. Selain itu, Susenas dilakukan untuk mengumpulkan data konsumsi dan pengeluaran.

Pada tahun 2015, Susenas dilaksanakan 2 kali dalam 1 tahun, yaitu pada bulan Maret untuk estimasi kabupaten/kota dan September untuk estimasi provinsi. Stratifikasi dilakukan di seluruh populasi blok sensus dan rumah tangga untuk menjamin keterwakilan populasi wilayah dan sampel yang lebih representatif. Seluruh populasi blok sensus biasa hasil SP2010, distratifikasikan menjadi tiga tingkat kesejahteraan rumah tangga menggunakan pendekatan Wealth Index baik di perkotaan maupun pedesaan. Stratifikasi rumah tangga dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan Kepala Rumah Tangga (KRT) hasil pemutakhiran (updating) untuk menjaga keterwakilan dari nilai keragaman karakteristik rumah tangga. Yang dijadikan kerangka sampel adalah daftar blok sensus biasa SP2010, daftar 25% blok sensus SP2010 yang sudah ada kode stratanya, dan daftar rumah tangga hasil pemutakhiran di setiap blok sensus terpilih. Desain sampel disusun dalam tiga tahap:

- a. Tahap 1: Memilih 25% blok sensus populasi secara *Probability Proportional to Size* (PPS), dengan size jumlah rumah tangga hasil SP2010 di setiap strata.
- b. Tahap 2: Memilih sejumlah n blok sensus sesuai alokasi secara *systematic* di setiap strata urban/rural per kabupaten/kota per strata kesejahteraan.
- c. Tahap 3: Memilih 10 rumah tangga hasil pemutakhiran secara *systematic sampling* dengan *implicit stratification* menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan KRT.

Cakupan Susenas 2015 adalah 300.000 rumah tangga sampel yang tersebar di 34 Provinsi dan 511 Kabupaten/kota di Indonesia. Kegiatan lapangan dalam Susenas ini dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari pemutakhiran rumah tangga, pemilihan sampel 10 rumah tangga, pencacahan 10 rumah tangga terpilih, pengawasan/pemeriksaan, penyerahan hasil pencacahan, hingga editing dan coding data.

Pengolahan data Susenas yang diterima dari lapangan dilakukan dalam dua tahapan, yakni tahapan pra-komputer dan tahapan komputer. Tahapan pra-komputer meliputi: penerimaan data dari lapangan, batching (dipilah berdasar kabupaten/kota), *editing* dan *coding*. Kemudian pada tahapan komputer, data di-*entry*, lalu dibersihkan (*data cleaning*), dan dievaluasi. Data yang diperoleh dari Susenas Kor Maret 2015 meliputi keterangan:

- a. demografi, pendidikan, bepegian dan korban kejahatan;
- b. kesehatan, pengobatan dan kebiasaan merokok;
- c. keberadaan ibu kandung dan migrasi;
- d. tentang balita;
- e. teknologi informasi komunikasi (TIK);

- f. ketenagakerjaan;
- g. fertilitas, persalinan dan KB;
- h. perumahan;
- i. perlindungan sosial;
- j. kepemilikan barang dan sumber penghasilan rumah tangga.

Kekuatan Susenas adalah karena ia merupakan satu-satunya survei bidang kesra yang dilaksanakan setiap tahun, dan mencakup berbagai aspek sosial, ekonomi, dan budaya penduduk (komprehensif). Hal ini menjadikan Susenas sebagai sumber data yang sangat kaya untuk analisis lintas sektor. Selain sensus, Susenas adalah survei dengan sampel besar, sehingga untuk sejumlah variabel hasilnya cukup representatif disajikan pada level kabupaten/kota. Kelebihan Susenas yang lain adalah bahwa sejak tahun 1993, metodologi, ukuran sampel, dan cakupan materi Susenas (khususnya Kor) relatif stabil, sehingga hasilnya dapat dibandingkan untuk melihat perkembangan antar waktu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Susenas merupakan “lokomotif” penyediaan data bidang kesra karena kontinuitas dan cakupannya yang luas.

Kelemahannya adalah kecilnya jumlah sampel (sehingga sampling errornya cenderung besar) membuat kita harus berhati-hati untuk menginterpretasikan angka yang dihasilkan. Fluktuasi hasil estimasi dapat diminimalisasi dengan membuat angka rata-rata untuk beberapa tahun.

Sebagai lokomotif, beban Susenas terkadang terlalu berat, baik bagi pencacah maupun responden, sehingga tingkat kecermatan hasilnya dapat berpotensi berkurang (tingkat kesalahan karena faktor non-sampling menjadi besar). Kesalahan karena faktor non-sampling sulit diukur. Kekurangan Susenas yang lain adalah karena merupakan survei dengan sampel besar dan cakupan yang luas, hasil Susenas paling cepat diperoleh 6 bulan setelah pencacahan

## 2. Standar Biaya Hidup (SBH)

Survei Biaya Hidup (SBH) diadakan oleh BPS 5 tahun sekali untuk menghasilkan paket komoditas dan diagram timbang dalam penghitungan Indeks Harga Konsumen (IHK). IHK pada tahun 2015 ini menjadi dasar penentuan inflasi pada Februari 2017 dan seterusnya sampai sekarang. Tujuan SBH:

- a. Memperbaharui tahun dasar IHK dan angka indeks
- b. Memperoleh paket komoditas dan diagram timbang
- c. Mendapatkan data dasar nilai konsumsi (NK)
- d. Mendapatkan keterangan sosial ekonomi rumahtangga
- e. Melengkapi data yang diperlukan untuk penghitungan pendapatan nasional dan regional
- f. Sebagai penelitian pasar, analisis permintaan barang dan jasa dan analisis lain.

Data yang diperoleh SBH:

- a. Data pengeluaran rumahtangga.
- b. Komoditas yang dikonsumsi.
- c. Pembayaran pajak, asuransi, pesta dan bukan untuk dikonsumsi
- d. Pengeluaran Barang modal usaha
- e. Keterangan sosial ekonomi
- f. Keterangan kondisi bangunan dan
- g. Fasilitas tempat tinggal

Sepanjang Indonesia berdiri Survei Biaya Hidup telah dilaksanakan sebanyak 8 kali:

- a. SBH 1968/1969 sampel 8 kota.
- b. SBH 1970/1971 sampel 11 kota.
- c. SBH 1977/1978 sampel 17 kota.
- d. SBH 1988/1989 sampel 27 kota.
- e. SBH 1996 sampel 27 kota.
- f. SBH 2002 sampel 44 kota.
- g. SBH 2007 sampel 66 kota.
- h. SBH 2012 sampel 82 kota.

## METODE

Penelitian ini merupakan gabungan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif (*mix research*). Data primer dan sekunder dikompilasikan, yang selanjutnya dianalisis berdasarkan analisis:

1. kualitatif deskriptif untuk data hasil penelitian kualitatif;
2. analisis proporsi, korelasi, dan regresi untuk data hasil penelitian kuantitatif.

## HASIL

Dari hasil wawancara, dan diskusi dengan pejabat dari bidang SDM, Perencanaan dan Keuangan di Polda dan Polres; khusus di Polda ditambah dengan pejabat dari BPS Provinsi; disertai dengan hasil pengamatan lapangan, diperoleh fakta profil implementasi tunsus dan penjabarannya, pada masing-masing Polda sampel, sebagai berikut:

### 1. Polda NTT

- a. Implementasi Perpres 34 Tahun 2012 dan Perkap 16 Tahun 2015 sudah berjalan sesuai peraturan, sebab:
  - 1) jika menelaah dari segi geografi, semua Polsek/Polsubsek yang termasuk dalam wilayah pulau kecil terluar, sudah mendapatkan tunsus sesuai ketentuan, yaitu 100% gaji pokok, dan dibayarkan rutin setiap bulan, bersamaan gaji bulanan.
  - 2) semua pegawai negeri pada Polri (ASN Polri dan anggota Polri), yang bertugas penuh di Polsek/Polsubsek yang mendapatkan tunsus, dibayarkan tunsusnya.
  - 3) mereka yang mendapatkan tunsus, bertugas penuh berdasarkan Kep Kapolres, kecuali Kapolsek, Kep Kapolda.
- b. Mekanisme pergantian personel di Polsek/Polsubsek wilayah pulau terluar belum dilakukan secara periodik. Padahal pergantian periodik ini perlu dilakukan agar tidak terjadi “kecemburuan sosial” dari personel Polsek yang bukan wilayah pulau terluar. Sebab kemungkinan beban kerja di Polsek/Polsubsektor wilayah pulau terluar, tidak terlalu berbeda dengan Polsek/Polsubsektor yang bukan wilayah pulau terluar.
- c. Ada dua Polsek di Polres Alor yang berada di pulau Pantar (Polsek Pantar dan Polsek Pantar Barat), tidak dimasukan sebagai Polsek wilayah pulau terluar terkecil, yang personelnya harus mendapatkan tunsus. Padahal secara geografi garis bujur, pulau Pantar sebidang dengan bagian dari Timor Leste yang berada di pulau Timor (Ambenu), sehingga jika mengacu pada Perpres 34 Tahun 2012, pulau Pantar bisa dikategorikan sebagai pulau kecil terluar.
- d. Ada satu Polsek di Polres Belu, yang personelnya tidak mendapatkan tunsus (Polsek Lasiolat). Padahal Polsek ini memiliki batas wilayah yang berbatasan dengan Timor Leste, dan diapit oleh dua Polsek yang personelnya mendapatkan tunsus (Polsek Tasifeto Timur dan Polsek Raihat).
- e. Kemungkinan tunsus di Polsek/Polsubsektor wilayah pulau terluar dan/atau perbatasan, hanya dibayarkan kepada anggota Polri saja. Sebab di Polres Belu, ada ASN Polri (1 orang), personel salah satu Polsek perbatasan, tidak mendapatkan tunsus.
- f. Mekanisme pergantian personel di Polsek/Polsubsek wilayah pulau terluar dan/atau perbatasan belum dilakukan secara periodik. Padahal pergantian periodik ini perlu dilakukan agar tidak terjadi “kecemburuan sosial” dari personel Polsek yang bukan wilayah pulau terluar dan/atau perbatasan. Sebab kemungkinan beban kerja di Polsek/Polsubsektor wilayah pulau terluar dan/atau perbatasan, tidak terlalu berbeda dengan Polsek/Polsubsektor yang bukan wilayah pulau terluar dan/atau perbatasan.
- g. Banyak kasus-kasus kepolisian di Polsek/Polsubsektor wilayah pulau terluar dan/atau perbatasan yang personelnya mendapatkan tunsus, karena keterbatasan SDM dan sarana-prasarana, harus diselesaikan oleh Satker di Polres. Sehingga memunculkan pertanyaan dari personel Polres, kenapa personel Polres wilayah pulau terluar dan/atau perbatasan, tidak dimasukan sebagai penerima tunsus?
- h. Sarana dan prasarana operasional Polsek/Polsubsektor wilayah pulau terluar dan/atau perbatasan, belum memadai.

### 2. Polda Kepulauan Riau

- a. Implementasi Perpres 34 Tahun 2012 dan Perkap 16 Tahun 2015 sudah berjalan sesuai peraturan, sebab:

- 1) jika menelaah dari segi geografi, semua Polsek/Polsubsek yang termasuk dalam wilayah pulau kecil terluar, sudah mendapatkan tunsus sesuai ketentuan, yaitu 100% gaji pokok, dan dibayarkan rutin setiap bulan, bersamaan gaji bulanan.
  - 2) semua pegawai negeri pada Polri (ASN Polri dan anggota Polri), yang bertugas penuh di Polsek/Polsubsek yang mendapatkan tunsus, dibayarkan tunsusnya.
  - 3) mereka yang mendapatkan tunsus, bertugas penuh berdasarkan Kep Kapolres, kecuali Kapolsek, Kep Kapolda.
- b. Mekanisme pergantian personel di Polsek/Polsubsek wilayah pulau terluar belum dilakukan secara periodik. Padahal pergantian periodik ini perlu dilakukan agar tidak terjadi “kecemburuan sosial” dari personel Polsek yang bukan wilayah pulau terluar. Sebab kemungkinan beban kerja di Polsek/Polsubsektor wilayah pulau terluar, tidak terlalu berbeda dengan Polsek/Polsubsektor yang bukan wilayah pulau terluar.
  - c. Diperkirakan akan ada “kecemburuan sosial” kepada personel Polsek Nongsa dan Belakang Padang (Polresta Bareleng), dengan Polsek Tebing (Polres Karimun), dari personel Polsek-Polsek di wilayah pulau Batam, dengan pulau Karimun. Sebab ketiga Polsek tersebut mendapatkan tunsus, sedangkan Polsek yang lainnya tidak, pada mereka itu sama-sama berada di wilayah pulau kecil terluar, sedangkan beban tugas dan kebutuhan hidup sama.
  - d. Diperkirakan tidak banyak kasus-kasus kepolisian di Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar yang personelnnya mendapatkan tunsus, harus diselesaikan oleh Satker di Polres. Tetapi banyak memunculkan pertanyaan dari personel Polres wilayah pulau kecil terluar, kenapa yang mendapatkan tunsus hanya personel Polsek saja? Padahal beban kerja personel Polres relatif lebih berat, dan kebutuhan hidup sama.
  - e. Sarana dan prasarana operasional Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar diperkirakan belum memadai, jika diukur dari struktur geografi yang merupakan perairan, struktur demografi yang cenderung petani, pedagang kecil dan nelayan.

### 3. Polda Kalimantan Barat

- a. Jumlah personel yang di tugaskan di wilayah perbatasan secara umum masih kurang.
- b. Listrik masih jadi kendala, situasi ini sudah berlangsung beberapa tahun lebih khususnya di wilayah Jagoi Babang. Termasuk Sarana komunikasi, sinyal internet tidak ada/sangat lemah.
- c. Perbatasan resmi Jagoibabang di Bengkayang belum beroperasi seperti Border resmi lainnya mengingat fasilitas pembangunan yang belum selesai, rencana tahun 2019 ini baru akan dibangun kantor perbatasan resmi, sehingga perlu pengawasan lebih ekstra.
- d. Wilayah Entikong dampak pembangunan pelebaran jalan, sehingga rumah dinas personel anggota Polri terkena gusuran 9 (sembilan) kopel, solusi sementara dipindahkan di sekitar Kecamatan Sengkayam bertetangga dengan Entikong.
- e. Tingkat kesulitan anggota di perbatasan menjadi lebih ekstra menguat, disepertikan perbatasan yang resmi, masih banyak jalan-jalan tikus yaitu jalan setapak yang tidak resmi yang dapat digunakan menjadi jalan keluar masuk kewilayah Republik Indonesia dan Malaysia, sehingga memerlukan perhatian khusus. Namun demikian, untuk menyikapinya dengan menambah personel di daerah tersebut. Karena secara historikal 2 etnis, mereka bersaudara. Jadi warga negara di perbatasan Malaysia dan Indonesia bersaudara. Hal ini terkendala ketika terjadi permasalahan hukum. Cara menyiasatinya dengan pendekatan budaya dan kemanusiaan. Karena jika diselesaikan secara hukum, maka keduanya terkena sanksi hukum.
- f. Untuk sarana Transportasi khususnya Roda 2 secara umum sudah terpenuhi, namun masih perlu penambahan sehingga seluruh anggota yang bertugas di

perbatasan mendapat inventaris R2 yang disesuaikan dengan medannya, untuk transportasi R4 belum semua Polsek mendapat inventaris khususnya Polsek Siding.

- g. Fasilitas perumahan personel di Polsek perbatasan secara umum sudah ada, namun kondisi perumahan tersebut terlihat kurang perawatan.
- h. Harga-harga barang kebutuhan rumah tangga di wilayah perbatasan relatif lebih mahal, sehingga untuk memenuhi kebutuhan dimaksud anggota Polsek perbatasan lebih suka membeli bahan pokok dari Malaysia.

#### 4. Polda Maluku

- a. Implementasi Perpres 34 Tahun 2012 dan Perkap 16 Tahun 2015 sudah berjalan sesuai peraturan, sebab:
  - 1) jika menelaah dari segi geografi, semua Polsek/Polsubsek yang termasuk dalam wilayah pulau kecil terluar, sudah mendapatkan tunsus sesuai ketentuan, yaitu 100% gaji pokok, dan dibayarkan rutin setiap bulan, bersamaan gaji bulanan, yang efektif per 1 September 2018.
  - 2) ada kecenderungan semua penerima tunsus adalah polisi, sebab hanya beberapa Polsek/Polsubsek yang memiliki personel dengan status ASN Polri (diperkirakan < 5%, dengan jumlahnya 1 orang).
  - 3) mereka yang mendapatkan tunsus, bertugas penuh berdasarkan Kep Kapolres, kecuali untuk Kapolsek berdasarkan keputusan Kapolda.
- b. Mekanisme pergantian personel di Polsek/Polsubsek wilayah pulau terluar belum dilakukan secara periodik. Padahal pergantian periodik ini perlu dilakukan agar tidak terjadi “kecemburuan sosial” dari personel Polsek yang tidak menerima tunsus, dan untuk “menyebarkan keadilan sosial”. Sebab kemungkinan besar, beban kerja dan beban hidup, di Polsek/Polsubsektor yang mendapatkan tunsus dengan yang tidak mendapatkan tunsus, relatif sama.
- c. Diperkirakan ada beberapa Polsek/Polsubsektor di wilayah Polda Maluku, yang mendapatkan tunsus, keberadaannya memang di pulau kecil, tapi tidak terluar, hanya karena memiliki pulau kecil yang berbatasan langsung dengan wilayah lautan negara lain, (pulaunya lebih kecil dari pulau di mana Polsek/Polsubsektor berada, dan kemungkinan pulau tersebut juga tidak berpenduduk), maka Polsek tersebut dimasukkan sebagai Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar, dan mendapatkan tunsus. misalnya:
  - 1) Polsek Kei Besar, Polsek Kei Besar Utara-Timur dan Polsek Kei Besar Selatan, Polres Maluku Tenggara. Ketiga Polsek tersebut berada di pulau Kei Besar, yang secara geografis pulau ini memang pulau kecil, tetapi tidak terluar, sebab pulau kecil terluarnya adalah pulau Doan, yang berbatasan langsung wilayah laut Australia (Darwin). Pulau ini masuk dalam wilayah Polsek Kei Besar Selatan, tetapi yang mendapatkan tunsus semua Polsek di pulau Kei Besar (3 Polsek).
  - 2) Polsek Saumlaki, Polres Maluku Tenggara Barat. Polsek ini, keberadaannya di pulau Yamdena dan berdekatan dengan Mako Polres Maluku Tenggara Barat, tetapi karena memiliki dua pulau kecil terluar, yaitu pulau Matkus (berpenduduk) dan pulau Asutubun (tidak berpenduduk), mendapatkan tunsus, sedangkan Polsek-Polsek lainnya tidak. Hal ini bisa menimbulkan “kecemburuan sosial” dan “ketidakadilan sosial”.
- d. Jika menelaah esensi dari Perpres 34 Tahun 2012, pemberian tunsus 100% gaji pokok oleh pemerintah, adalah untuk membantu biaya hidup personel Polri yang bertugas di pulau kecil terluar, yang tingkat kesulitan transportasi, tingkat kesulitan geografis dan tingkat kemahalan biaya hidup tinggi. Maka kalau hal ini tujuan pemberian tunsus oleh pemerintah, untuk wilayah Polda Maluku, perlu ada perluasan deskripsi dan konsepsi tentang tunsus wilayah pulau kecil, yaitu tunsus wilayah pulau kecil terjauh. Sebab Polsek/Polsubsektor di wilayah pulau kecil terjauh ini (misalnya Polsek Kur dan Polsek Toyando), tingkat kesulitan dari segi transportasi, geografis dan biaya hidup, lebih tinggi dari wilayah pulau kecil terluar, sehingga personel Polri yang bertugas di

Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terjauh ini, harus mendapatkan tunsus juga.

- e. Sarana dan prasarana operasional Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar dinilai belum memadai, jika diukur dari struktur geografi yang merupakan perairan, struktur demografi yang cenderung petani, pedagang kecil dan nelayan.
- f. Masih ada Polsek di wilayah Polda Maluku Tenggara Barat, yang tidak mendapatkan tunsus wilayah pulau kecil terluar (Polsek Fordata), padahal Polsek ini berada di pulau yang secara geografis merupakan pulau kecil terluar. Padahal Polsek tetangganya (Polsek Larat) mendapatkan tunsus. Kondisi seperti ini kemungkinan besar ada di Polres Kepulauan Aru.

## 5. **Polda Papua**

- a. Implementasi Perpres 34 Tahun 2012 dan Perkap 16 Tahun 2015 sebagian besar sudah berjalan sesuai peraturan, dengan indikator sebagai berikut :
  - 1) jika menelaah dari segi geografi, semua Polsek/Polsubsektor yang termasuk dalam wilayah pulau kecil terluar, sudah mendapatkan tunsus sesuai ketentuan, yaitu 100% gaji pokok, dan dibayarkan rutin setiap bulan, bersamaan gaji bulanan, yang efektif per 1 Desember 2017. Hanya ada
    - a) kecenderungan yang menerima tunsus adalah personel Polri yang bertugas di Polsubsektor, padahal jika mengacu pada konsepsi dan deskripsi Perpres dan Perkap, personel yang bertugas di Polsekpun berhak mendapatkan tunsus.
    - b) kemungkinan Polsek/Polsubsektor yang secara geografis bisa dikategorikan sebagai wilayah pulau kecil terluar, tetapi tidak mendapatkan tunsus. Misalnya Polsek Biak Timur. Polsek ini yang secara geografis memiliki pulau kecil, yang bisa dikategorikan sebagai wilayah pulau terluar, yaitu pulau Owi, yang berpenduduk, dan dua pulau lain yang lebih kecil dari pulau Owi, tetapi tidak berpenduduk. Pulau Owi dan kedua pulau kecilnya, memiliki kedudukan geografis yang sama dengan pulau-pulau di mana Polsek Padaido dan Polsubsektornya (Polsubsektor Mangguandi), yang mendapatkan tunsus.
    - c) kekurangan pemberian tunsus kepada personel Polsek Padaido/ Polsubsektor Mangguandi, karena kesalahan Kep Kapolri 1245/IX/2017. Polsek Padaido/ Polsubsektor Mangguandi secara geografis adalah wilayah pulau kecil terluar, yang harus mendapatkan gaji pokok 100% gaji pokok, tetapi pada Kep Kapolri 1245/IX/2017 dimasukkan pada wilayah perbatasan, sehingga hanya mendapatkan tunsus sebesar 75% gaji pokok.
  - 2) mereka yang mendapatkan tunsus, bertugas penuh berdasarkan Kep Kapolres, kecuali untuk Kapolsek berdasarkan keputusan Kapolda.
- b. Mekanisme pergantian personel di Polsek/Polsubsek wilayah pulau terluar belum dilakukan secara periodik. Padahal pergantian periodik ini perlu dilakukan agar tidak terjadi “kecemburuan sosial” dari personel Polsek yang tidak menerima tunsus, dan untuk “menyebarkan keadilan sosial”. Sebab kemungkinan besar, beban kerja dan beban hidup, di Polsek/Polsubsektor yang mendapatkan tunsus dengan yang tidak mendapatkan tunsus, relatif sama.
- c. Sarana dan prasarana operasional Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar diperkirakan belum memadai, jika diukur dari struktur geografi yang merupakan perairan, struktur demografi yang cenderung petani, pedagang kecil dan nelayan.

## 6. **Polda Sulawesi Utara**

- a. Implementasi Perpres 34 Tahun 2012 dan Perkap 16 Tahun 2015 belum berjalan secara penuh, sebab:

- 1) Polsek Pinogaluman dan Polsek Wori, belum diusulkan pembayaran tunsusnya oleh Polres Bolmong (untuk Polsek Pinogaluman) dan Polres Kota Manado (untuk Polsek Wori). Padahal seperti sudah dikemukakan, kedua Polsek tersebut sudah tersurat pada Kep Kapolri nomor 1245/XI/2017, sebagai Polsek penerima tunsus wilayah pulau kecil terluar. Alasan tidak diusulkannya tunsus kedua Polsek tersebut, kalau menyimpulkan dari hasil diskusi, karena:
  - a) kedua Polsek itu tidak berada di pulau kecil terluar (pulau Bangkit untuk Polsek Pinogaluman, pulau Manterawu untuk Polsek Wori), tetapi keberadaannya di pulau Sulawesi, di mana kedua Polres berada (Polres Bolmong dan Polres Kota Manado).
  - b) Jarak masing-masing Polsek dengan Polresnya (Polsek Pinogaluman dengan Polres Bolmong, Polsek Wori dengan Polres Kota Manado), relatif dekat dan transportasinya juga relatif mudah, tetapi ongkos transportasi cukup mahal.Padahal kondisi kedua Polsek ini identik dengan:
  - a) Polsek Saumlaki di wilayah hukum Polres Maluku Tenggara Barat, Polda Maluku,
  - b) Polsek Nongsa di wilayah hukum Polres Kota Babel, Polsek Tebing di wilayah hukum Polres Karimun, Polsek Bunguran Timur di wilayah hukum Polres Natuna, Polda Kepri.Tetapi semua personel keempat Polsek tersebut diusulkan tunsusnya oleh masing-masing Polresnya, dan sudah dibayarkan oleh negara.
- 2) Semua pegawai negeri pada Polri (ASN Polri dan anggota Polri), yang bertugas penuh di Polsek/Polsubsek yang mendapatkan tunsus, dibayarkan tunsusnya.
- 3) Mereka yang mendapatkan tunsus, bertugas penuh berdasarkan Kep Kapolres, kecuali Kapolsek, Kep Kapolda.
- b. Ada kecenderungan unsur SDM, Perencanaan dan Keuangan, kurang memahami tentang Perpres 34 Tahun 2014, Perkap 5 Tahun 2013 yang diperbaiki oleh Perkap 16 Tahun 2015, Perpres 78 Tahun 2005 dan Perpres 12 Tahun 2010; yang merupakan payung hukum dalam penetapan Polsek/Polsubsek yang bisa diusulkan tunsus wilayah pulau kecil terluar
- c. Program pergantian/mutasi personel di Polsek/Polsubsek wilayah pulau terluar belum dilakukan secara periodik, padahal pergantian periodik ini perlu dilakukan agar tidak terjadi “kecemburuan sosial” dari personel Polsek yang bukan wilayah pulau terluar. Sebab kemungkinan besar beban kerja di Polsek/Polsubsektor wilayah pulau terluar, tidak terlalu berbeda dengan Polsek/Polsubsektor yang bukan wilayah pulau terluar, sedangkan beban kebutuhan hidup relatif sama. Permasalahan dalam mutasi ini adalah tidak disediakannya biaya perjalanan, untuk melaksanakan mutasi ke Polsek/Polsubsektor, tempat tugas baru oleh Polres/Polda
- d. Jika menelaah kompetensi personel Polsek yang mendapatkan tunsus, yang masih rendah, dengan prasarana-sarana operasional Polsek yang belum layak dan memadai, diperkirakan kasus-kasus dengan kategori sedang dan berat, harus diselesaikan oleh personel Polres. Hal ini bisa memunculkan pertanyaan dari personel Polres wilayah pulau kecil terluar: “kenapa yang mendapatkan tunsus hanya personel Polsek saja? Padahal sebagian beban kerja Polsek yang mendapatkan tunsus diselesaikan oleh Polres, beban kerja personel Polres relatif lebih berat dari personel Polsek, sedangkan beban kebutuhan hidup sama?”
- e. Sarana dan prasarana operasional Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar diperkirakan belum memadai, jika diukur dari struktur geografi yang merupakan perairan, struktur demografi yang cenderung petani, pedagang kecil dan nelayan.

## 7. Polda Kalimantan Utara

- a. Pembayaran tunsus sudah berjalan sesuai peraturan (Perpres 34 Tahun 2012, Perkap 16 Tahun 2015 yang merupakan perbaikan Perkap 5 Tahun 2013), dan belum pernah ada stagnasi pembayaran karena masalah peraturan atau kurang pahaman personel bidang keuangan. Besaran nilai tunsusnya juga sudah sesuai dengan peraturan tersebut.
- b. Ada kecenderungan, Polsek wilayah perbatasan di wilayah Polres Malinau, posisinya sangat jauh dari garis perbatasan, sehingga operasi kepolisian di wilayah garis perbatasan sangat tidak efektif, karena medan yang sangat sulit, transportasi yang sulit dan terbatas dengan personel yang tidak memadai dari segi kuantitas dan kualitas. Sedangkan di wilayah Polres Nunukan, walaupun sebagian besar Polsek/Polsubsektor, jaraknya relatif jauh dari garis perbatasan, tetapi sarana-prasarana jalan untuk menuju perbatasan, relatif sudah baik, sehingga patroli perbatasan sudah harus lebih efektif.
- c. Jika menelaah dari posisi geografis, dan dihubungkan dengan konsepsi dan deskripsi pulau kecil terluar, seperti tersurat pada Perpres 34 Tahun 2012, maka Polsek KSP Tunontaka, Polres Nunukan dapat dikategorikan sebagai Polsek wilayah pulau kecil terluar, dengan besaran tunsusnya 100% gaji pokok.
- d. Kantor Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar dan perbatasan, yang mudah dijangkau dari Polresnya, umumnya sudah layak dan memadai, tetapi dari segi perlengkapan kantor dan perlengkapan operasional kepolisian, belum layak dan belum memadai, demikian juga dengan rumah dinas. Sedangkan untuk yang sulit dijangkau, misalnya Polsek Long Punjung dan Kayan Hulu di Polres Milanau, belum layak dari semua segi;
- e. Personel Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar dan perbatasan, cenderung belum memenuhi standar kelayakan dari segi kuantitas, kualitas dan kompetensi
- f. Polres belum membuat program rutin dalam hal mutasi personel dari/ke Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar atau perbatasan, dan binkar personel yang mendapatkan tunsus, untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka.
- g. Cukup banyak kasus-kasus kriminal di Polsek/Polsubsektor yang mendapat tunsus, penyelesaiannya harus dilakukan oleh Polres, karena kekurangan dan keterbatasan SDM yang kompeten, akuntabel dan kredibel.
- h. Ada kecenderungan unsur SDM, Perencanaan dan Keuangan, kurang memahami tentang Perpres 34 Tahun 2014, Perkap 5 Tahun 2013 yang diperbaiki oleh Perkap 16 Tahun 2015, Perpres 78 Tahun 2005 dan Perpres 12 Tahun 2010; yang merupakan payung hukum dalam penetapan Polsek/Polsubsek yang bisa diusulkan tunsus wilayah pulau kecil terluar.

maka implementasi dan penjabarannya, sebagai berikut

- a. Tunsus sudah dibayarkan sesuai peraturan, dan belum ada stagnasi pembayaran
- b. Belum ada keseragaman dari Polda, dalam menjabarkan konsepsi dan deskripsi wilayah perbatasan dan/atau pulau kecil terluar, yang sesuai dengan peraturan
- c. Sarana dan prasarna Polsek/Polsubsektor yang berdekatan dengan Polresnya, secara umum sudah memadai, tetapi yang jauh dari Polresnya, sangat tidak memadai
- d. Secara umum, personel Polri di wilayah perbatasan dan pulau-pulau kecil terluar, tidak memadai dari segi kuantitas dan kualitas
- e. Semua Polsek/Polsubsektor di wilayah pulau kecil terluar, tidak memiliki alat transportasi laut, untuk kebutuhan patroli.

### Kesimpulan dan Rekomendasi

Ada kecenderungan, tingkat kelayakan Tunjangan Khusus (Tunsus) bagi personel Polri, apabila ditinjau dari kebutuhan primer wilayah perbatasan, 21,46% dan wilayah pulau kecil terluar, 23,26%.

Pembayaran tunsus sudah berjalan sesuai peraturan (Perpres 34 Tahun 2012, Perkap 16 Tahun 2015 yang merupakan perbaikan Perkap 5 Tahun 2013), dan belum pernah ada stagnasi

pembayaran karena masalah peraturan atau kurang pahaman personel bidang keuangan. Besaran nilai tunsusnya juga sudah sesuai dengan peraturan tersebut. Tetapi dalam penjabarannya ada beberapa ketidak-seragaman dalam pemahaman tentang konsepsi dan deskripsi tunsus, diantara:

- a. Dalam kebijakan pemberian tunsus
  - 1) Di Polda Papua, tunsus hanya diberikan kepada personel Polri yang bertugas di Polsubsektor, sedangkan yang bertugas di Polsek tidak mendapatkan tunsus. Misalnya di Polsubsektor Skow, Polsek Muaralami, Polres Kota Jayapura, dengan di Polsubsektor Arso Timur (Yeti), Polsek Arso Kota, Polres Keerom. Padahal di Polda lain tunsus diberikan kepada personel yang bertugas di Polsek, sehingga mereka yang bertugas di Polsubsektor secara otomatis mendapat tunsus juga (kalau mengacu pada konsepsi BNPP tentang wilayah perbatasan).
  - 2) Di Polda Sulawesi Utara, Polsek Pinogaluman dan Polsek Wori, belum diusulkan pembayaran tunsusnya oleh Polres Bolmong (untuk Polsek Pinogaluman) dan Polres Kota Manado (untuk Polsek Wori). Padahal kedua Polsek tersebut sudah tersurat pada Kep Kapolri 1245/XI/2017, sebagai Polsek penerima tunsus wilayah pulau kecil terluar. Alasan tidak diusulkannya tunsus kedua Polsek tersebut, kalau menyimpulkan dari hasil diskusi, karena:
    - a) kedua Polsek itu tidak berada di pulau kecil terluar (pulau Bangkit untuk Polsek Pinogaluman, pulau Manterawu untuk Polsek Wori), tetapi keberadaannya di pulau Sulawesi Utara, di mana kedua Polres berada (Polres Bolmong dan Polres Kota Manado).
    - b) Jarak masing-masing Polsek dengan Polresnya (Polsek Pinogaluman dengan Polres Bolmong, Polsek Wori dengan Polres Kota Manado), relatif dekat dan transportasinya juga relatif mudah, tetapi ongkos transportasi cukup mahal.Padahal kondisi kedua Polsek ini identik dengan:
    - a) Polsek Saumlaki di wilayah hukum Polres Maluku Tenggara Barat, Polda Maluku,
    - b) Polsek Nongsa di wilayah hukum Polres Kota Babelang, Polsek Tebing di wilayah hukum Polres Karimun, Polsek Bunguran Timur di wilayah hukum Polres Natuna, Polda Kepri.Tetapi semua personel keempat Polsek tersebut diusulkan tunsusnya oleh masing-masing Polresnya, dan sudah dibayarkan oleh negara.
  - 3) Kekurangan pemberian tunsus kepada personel Polsek Padaido/Polsubsektor Mangguandi, Polres Biak Numfor, Polda Papua, karena kesalahan Kep Kapolri 1245/IX/2017. Polsek Padaido/ Polsubsektor Mangguandi secara geografis adalah wilayah pulau kecil terluar, yang harus mendapatkan gaji pokok 100% gaji pokok, tetapi pada Kep Kapolri 1245/IX/2017 dimasukan pada wilayah perbatasan, sehingga hanya mendapatkan tunsus sebesar 75% gaji pokok.
  - 4) Jika menelaah dari posisi geografis, dan dihubungkan dengan konsepsi dan deskripsi pulau kecil terluar, seperti tersurat pada Perpres 34 Tahun 2012, maka Polsek KSP Tunontaka, Polres Nunukan Polda Kaltara, yang sekarang dikategorikan sebagai wilayah perbatasan, dengan tunsus 75% gaji pokok, dapat dikategorikan sebagai Polsek wilayah pulau kecil terluar, dengan besaran tunsusnya 100% gaji pokok.
  - 5) Diperkirakan ada beberapa Polsek/Polsubsektor di wilayah Polda Maluku, yang mendapatkan tunsus, keberadaannya memang di pulau kecil, tapi tidak terluar, hanya karena salah satu Polsek di pulau tersebut memiliki pulau kecil yang berbatasan langsung dengan wilayah lautan negara lain, (pulaunya lebih kecil dari pulau di mana Polsek/Polsubsektor berada, dan kemungkinan pulau tersebut juga tidak berpenduduk), maka semua Polsek di pulau tersebut dimasukan sebagai Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar, dan mendapatkan tunsus, misalnya, Polsek Kei Besar, Polsek Kei Besar Utara-Timur dan Polsek Kei Besar Selatan, Polres Maluku Tenggara. Ketiga Polsek tersebut berada di pulau Kei Besar, yang secara geografis pulau ini memang pulau kecil, tetapi tidak terluar, sebab pulau kecil terluarnya adalah pulau Doan (wilayah Polsek Kei Besar Utara-Timur), yang berbatasan langsung wilayah laut Australia (Darwin). Pulau ini masuk dalam wilayah Polsek Kei Besar Selatan, tetapi yang mendapatkan tunsus adalah semua Polsek yang terletak di pulau Kei Besar (3 Polsek).
  - 6) Polsek Saumlaki, Polres Maluku Tenggara Barat. Polsek ini, keberadaannya di pulau Yamdena dan berdekatan dengan Mako Polres Maluku Tenggara Barat, tetapi karena

memiliki dua pulau kecil terluar, yaitu pulau Matkus (berpenduduk) dan pulau Asutubun (tidak berpenduduk), mendapatkan tunsus, sedangkan Polsek-Polsek lainnya tidak. Hal ini bisa menimbulkan “kecemburuan sosial” dan “ketidakadilan sosial”

Sehingga jika menelaah esensi dari Perpres 34 Tahun 2012, pemberian tunsus 100% gaji pokok oleh pemerintah, adalah untuk membantu biaya hidup personel Polri yang bertugas di pulau kecil terluar, yang tingkat kesulitan transportasi, tingkat kesulitan geografis dan tingkat kemahalan biaya hidup tinggi. Maka kalau hal ini tujuan pemberian tunsus oleh pemerintah, untuk wilayah Polda Maluku, perlu ada perluasan deskripsi dan konsepsi tentang tunsus wilayah pulau kecil, yaitu tunsus wilayah pulau kecil terjauh. Sebab Polsek/Polsubsektor di wilayah pulau kecil terjauh ini (misalnya Polsek Kur dan Polsek Toyando), tingkat kesulitan dari segi transportasi, geografis dan biaya hidup, lebih tinggi dari wilayah pulau kecil terluar, sehingga personel Polri yang bertugas di Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terjauh ini, harus mendapatkan tunsus juga, dengan besaran minimal 50% gaji pokok.

Kep Kapolri Nomor: KEP/1245/XI/2017, belum memuat semua Polsek/Polsubsektor yang personelnya memiliki berhak mendapatkan tunsus, misalnya:

- 1) Ada dua Polsek di Polres Alor, Polda NTT, yang berada di pulau Pantar (Polsek Pantar dan Polsek Pantar Barat), tidak dimasukkan sebagai Polsek wilayah pulau terluar terkecil, yang personelnya harus mendapatkan tunsus 100% gaji pokok, padahal secara geografi garis bujur, pulau Pantar sebidang dengan bagian dari Timor Leste yang berada di pulau Timor (Ambenu), sehingga jika mengacu pada Perpres 34 Tahun 2012, pulau Pantar bisa dikategorikan sebagai pulau kecil terluar.
- 2) Ada satu Polsek di Polres Belu, Polkda NTT, yang personelnya tidak mendapatkan tunsus (Polsek Lasiolat). Padahal Polsek ini memiliki batas wilayah yang berbatasan dengan Timor Leste, dan diapit oleh dua Polsek yang personelnya mendapatkan tunsus (Polsek Tasifeto Timur dan Polsek Raihat).
- 3) Kemungkinan Polsek/Polsubsektor yang secara geografis bisa dikategorikan sebagai wilayah pulau kecil terluar, tetapi tidak mendapatkan tunsus. Misalnya Polsek Biak Timur. Polsek ini yang secara geografis memiliki pulau kecil, yang bisa dikategorikan sebagai wilayah pulau terluar, yaitu pulau Owi, yang berpenduduk, dan dua pulau lain yang lebih kecil dari pulau Owi, tetapi tidak berpenduduk. Pulau Owi dan kedua pulau kecilnya, memiliki kedudukan geografis yang sama dengan pulau-pulau di mana Polsek Padaido dan Polsubsektornya (Polsubsektor Mangguandi) yang mendapatkan tunsus.

Personel Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar dan perbatasan cenderung belum memenuhi standar kelayakan dari segi kuantitas, kualitas dan kompetensi. Polres belum membuat program rutin dalam hal mutasi personel dari/ke Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar atau perbatasan, dan binkar personel yang mendapatkan tunsus, untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Selain untuk mengurangi “kecemburuan sosial” dan memperkecil kesenjangan “rasa keadilan”

Cukup banyak kasus-kasus kriminal di Polsek/Polsubsektor yang mendapat tunsus, dimana penanganannya harus dilakukan oleh Sat Reskrim Polres, karena kekurangan dan keterbatasan SDM yang berkompeten, akuntabel dan kredibel ditingkat Polsek/Polsubsektor. Selain terkendala oleh Peraturan Pemerintah No 58 Tahun 2010 tentang klasifikasi penyidik Polri, yang mempersulit penyidikan ditingkat Polsek sehingga menambah penanganan kasus-kasus tersebut, dimana rata-rata minimal dana yang dikeluarkan, yaitu Rp 200.000,-/satu kali jalan, di wilayah perbatasan, dan Rp 500.000,-/satu kali jalan, di wilayah pulau kecil terluar.

Ada kecenderungan unsur SDM, Perencanaan dan Keuangan ditingkat Polres, kurang memahami tentang Perpres 34 Tahun 2014, Perkap 5 Tahun 2013 yang diperbaiki oleh Perkap 16 Tahun 2015, Perpres 78 Tahun 2005 dan Perpres 12 Tahun 2010; yang merupakan payung hukum dalam penetapan Polsek/Polsubsektor yang bisa diusulkan untuk mendapatkan tunsus wilayah pulau kecil terluar atau perbatasan.

Kantor Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar dan perbatasan yang mudah dijangkau dari Polresnya umumnya sudah layak dan memadai, tetapi dari segi perlengkapan kantor dan perlengkapan operasional kepolisian belum layak dan belum memadai demikian juga dengan rumah dinas. Khusus untuk Polsek/Polsubsektor wilayah pulau kecil terluar semuanya belum

memiliki kendaraan air (*speedboat*) yang sesuai dengan kondisi geografis wilayahnya, sehingga untuk keperluan patroli perairan saja, Kapolsek harus menyewa kepada masyarakat, dengan biaya sewa minimal Rp 1.500.000,-/hari (24 jam) .

Pimpinan Polri agar memerintahkan Asisten Sumber Daya Manusia Kapolri untuk membuat aturan khusus tentang pembayaran tunjangan khusus yang sebaiknya penerima tunsus tersebut adalah personel Polri yang bertugas di tingkat Polsek, sehingga personel yang bertugas di Polsubsektor, otomatis juga mendapatkan hak yang sama. Hal ini untuk menghilangkan rasa “kecemburuan sosial” dan kesenjangan “sosio ekonomi” anggota dilapangan.

Pimpinan Polri agar memerintahkan Asisten Sumber Daya Manusia Kapolri untuk membuat Surat Perintah tentang pembayaran tunjangan khusus kepada personel Polri yang bertugas di Polsek Pinogaluman, Polres Bolmong dan Polsek Wori, Polresta Manado. Pimpinan Polri agar memerintahkan Asisten Sumber Daya Manusia Kapolri untuk melakukan kajian dalam rangka memperbaiki Keputusan Kapolri 1245/IX/2017, dengan menambahkan

- a. Polsek Lasiolat, Polres Belu, Polda NTT, sebagai wilayah perbatasan;
- b. Polsek Pantar dan Polsek Pantar Barat, Polres Alor, Polda NTT, sebagai wilayah pulau kecil terluar;
- c. Polsek KSP Tunontaka, Polres Nunukan Polda Kalimantan Utara, sebagai wilayah pulau kecil terluar;
- d. Polsek Biak Timur dan Polsek Padaido, Polres Biak Numfor, Polda Papua, sebagai wilayah pulau kecil terluar;

Pimpinan Polri agar memerintahkan Asisten Sumber Daya Manusia Kapolri untuk membuat kajian tentang kemungkinan pemberian

- a. tunjangan khusus kepada personel Polri yang bertugas di Polres (Sat Reskrim), yang memiliki wilayah pulau kecil terluar dan/atau perbatasan, minimal Satker yang sering mendapatkan limpahan kasus dari Polsek/Polsubsektor, sebagai dukungan operasional, yang saat ini biaya operasional ke TKP di Polsek/Polsubsektor sangat mahal, yang saat ini sepenuhnya masih ditanggung oleh pribadi petugas itu sendiri.
- b. tunjangan kemahalan (seperti yang telah diberikan kepada personel Polri yang bertugas di Polda Papua), dapat diterapkan kepada personel Polri yang bertugas di pulau kecil terjauh di Polda Maluku

Pimpinan Polri agar memerintahkan Asisten Sumber Daya Manusia Kapolri untuk melakukan kembali kajian yang lebih mendalam dengan benar-benar melibatkan Polres dan Polsek di wilayah untuk menentukan Polsek dan Polsubsektor mana saja yang memiliki kualifikasi untuk mendapatkan tunjangan khusus dan tunjangan kemahalan sesuai ketentuan yang berlaku.

Pimpinan Polri agar memerintahkan Aslog Kapolri untuk melakukan pengadaan kendaraan operasional dan sarana-prasarana Polsek/Polsubsektor wilayah perbatasan dan pulau kecil terluar, harus merupakan program rutin tahunan, yang berjenjang dan berkelanjutan, berupa pengadaan

- a. *speedboat* yang memadai dan sesuai dengan kondisi perairan wilayah pulau kecil terluar
- b. ranmor yang memadai dan sesuai dengan kondisi geografi dan topografi wilayah
- c. sarana prasarana perkantoran dan persenjataan
- d. rumdin yang layak dan memadai sesuai jumlah personel

Pimpinan Polri agar memerintahkan Asrena Kapolri untuk melakukan pengkajian upaya peningkatan kesejahteraan keluarga Personel yang bertugas di wilayah pulau-pulau kecil terluar dan perbatasan, melalui penyesuaian kelayakan tunsus yang dapat dilakukan secara berjenjang, bertahap dan bersinambungan. Sebab apabila menelaah dari hasil penelitian, maka kelayakan tunsus pada saat ini, untuk wilayah pulau-pulau kecil terluar adalah 150% gaji pokok dan untuk wilayah perbatasan adalah 125% gaji pokok.

## DAFTAR PUSTAKA

Maslow, Abraham H. (1984). *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia* (judul asli: *Motivation and Personality*). Diterjemahkan oleh Nurul Iman. Jakarta: PT. Pustaka

Binaman Pressindo.Hezberg, Frederick. (1984), "*Human Motivation in work place*". South Carolina: quantum international

Keputusan Kapolri 1245/IX/2017 Tentang Polsek/Polsubsektor Pada Wilayah Pulau-Pulau Kecil Terluar dan/atau Wilayah Perbatasan

Peraturan Pemerintah No 58 Tahun 2010 Tentang Klasifikasi Penyidik Polri

Perpres 34 Tahun 2012 Tunjangan Khusus Wilayah Pulau-pulau Kecil Terluar dan/atau Wilayah Perbatasan bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang Bertugas Secara Penuh pada Wilayah Pulau-pulau Kecil Terluar dan/atau Wilayah Perbatasan

Peraturan Kapolri No 16 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Kapolri No 5 Tahun 2013, tentang Kriteria Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang Menerima Tunjangan Khusus pada Wilayah Pulau-Pulau Kecil Terluar dan/atau Wilayah Perbatasan

Peraturan Kementerian Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.