

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan sebuah organisasi tidak dapat berjalan, terlebih kualitas sumber daya manusia yang baik dan berkualitas menjadi tolak ukur dari keberhasilan organisasi yang dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan tersebut, kinerja sebagai bukti dari berjalannya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu sebuah prestasi kerja yang dicapai pegawai. Kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. *McClelland* menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah [1].

Demikian juga dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), Polri adalah badan pemerintahan yang memiliki tanggung jawab sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban dalam masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayom, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan kewajibannya Polri harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat menjalankan kewajiban dengan baik. Beberapa kebijakan dan peraturan telah dikeluarkan oleh pimpinan Polri untuk mendukung peningkatan pelayanan dan kinerja personal Polri yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja. Salah satu pertimbangan terbitnya Peraturan Kapolri ini adalah bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai negeri

pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi, maka perlu diberikan penilaian berdasarkan standar kinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel guna mendorong prestasi, produktivitas, dedikasi, dan loyalitas kerja [2].

Motivasi adalah salah satu faktor yang dibutuhkan sebagai penggerak bagi seseorang dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Tanpa motivasi yang tinggi, seseorang akan merasa berat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran. [3].

Pada anggota kepolisian resort Dairi baik pada Polres Dairi dan Polsek yang merupakan bagian Polres Dairi yaitu Polsek Kota, Polsek Sumbul, Polsek Parongil, Polsek Bunturaja, Polsek Tigalingga dan Polsek Tigapanah motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja para anggotanya, hal tersebut dapat terlihat dari setiap kegiatan didalamnya yang memberi dorongan tersendiri bagi setiap anggota dalam melakukan pekerjaannya, sama halnya seperti organisasi lain atau perusahaan motivasi dapat dilihat dari bagaimana cara para pimpinan memberi arahan dan dorongan untuk membantu para karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan itu demikian juga pada kepolisian khususnya pada kepolisian resort Dairi bentuk motivasi yang diberikan adalah motivasi berupa arahan saat apel pagi yang dilakukan secara rutin dari senin sampai sabtu dimana para hari senin merupakan hari wajib dari Kapolres maupun Wakapolres dan pada hari biasa dapat dilakukan oleh para kapala fungsi atau di sebut PJU (Pejabat Utama), demikian lah pada keenam Polsek dimana kegiatan apel pagi ini akan dilaksanakan sama halnya seperti yang dilaksanakan pada Polres Dairi dengan waktu yang sama dan tujuan kegiatan apel yang sama, yang dimana di pimpin oleh Kapolsek atau Kanit yang bertugas pada polsek tersebut, bentuk kegiatan apel pagi ini guna memberikan arahan kepada para anggota polisi yang dapat di kategorikan secara umum maupun khusus. Apel pagi secara umum yaitu arahan pokok yang biasa dilakukan setiap hari kepada para anggota sedangkan apel secara khusus yaitu arahan apabila ada kejadian yang sedang atau akan di tangani para anggota atau disebut APP khusus (Acara Pimpinan Pasukan) khusus.

Selain itu bentuk motivasi lainnya adalah pada Polres Dairi terdapat peluang bagi anggota polisi baru maupun senior untuk mengembangkan potensinya di setiap

fungsi yang terdapat dalam organisasi yaitu fungsi reserse (kriminal), fungsi reserse (narkoba), fungsi lalu lintas, Sabhara, Binmas, dan Delkam (Diligen Keamanan) hal ini memacu para anggota polisi untuk menempati fungsi yang penting dan potensial dalam kepolisian dimana setiap fungsi memiliki tugas dan nilai yang berbeda. Pada Polres Dairi jumlah anggota polisi bisa dikatakan kurang potensial untuk ukuran Polres yang normatifnya 816 anggota, sedangkan pada Polres Dairi jumlah anggota yaitu 338 anggota polisi, kekurangan inilah yang menyebabkan adanya rangkap jabatan dari para anggota, namun hal ini juga yang memacu semangat dan memotivasi para anggota untuk memberikan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan organisasi agar mendapatkan jabatan dan posisi yang baik ditambah lagi adanya tambahan tunjangan kerja remunisasi yang didapatkan setiap bulannya yang diterima berdasarkan pangkat dan jabatan sehingga menambah semangat kerja para anggota polisi, dan apabila terdapat anggota yang dianggap tidak cukup kompeten dan tidak dapat menyelesaikan tugas seperti yang diharapkan maka akan di turunkan dari jabatan dan fungsi tugas nya, serta mendapatkan reward yang mampu melaksanakan tugas dengan baik seperti pengungkapan kasus dengan skala besar, yang memacu para anggota bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mendapatkan tunjangan dan jabatan yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [3]. Sedangkan pada penelitian lain, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [4].

Disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam berjalannya sebuah organisasi, disiplin kerja akan terlihat dari tata aturan yang diterapkan dalam sebuah organisasi dimana aturan tersebutlah yang menjadi acuan bagi setiap anggota dalam melaksanakan kinerjanya, peraturan tersebutlah yang akan mengikat dan sebagai tolak ukur untuk melaksanakan kinerja setiap anggota dalam organisasi.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi [5].

Pada Polres Dairi terdapat beberapa kendala dalam disiplin kerja dimana sikap anggota polisi yang sering keluar masuk kantor saat piket dan keterlambatan masuk kantor, dan keterlambatan mengikuti kegiatan apel dimana hal ini juga di jumpai dari anggota polisi dari beberapa Polsek, pelanggaran-pelanggaran yang dapat diukur dari pelanggaran kecil hingga pelanggaran besar tentu sudah memiliki ketentuan sanksi baik dari aturan dalam organisasi maupun dari buku undang-undang tentang pelanggaran kepolisian, biasanya sanksi untuk keterlambatan akan diberikan apabila tidak mengikuti apel pagi lewat dari jam yang telah ditentukan yaitu 07.30 pagi, kegiatan apel ini di ikuti semua anggota polisi Polres Dairi dan merupakan kegiatan wajib dan bagi anggota yang sedang berada di luar Dairi baik karena alasan cuti maupun karena tugas akan di lapor oleh bagian fungsi pengawasan maupun kepala fungsinya sebagai pertanggungjawaban tidak mengikuti kegiatan apel. Apabila dijumpai anggota yang terlambat dalam kegiatan tersebut biasanya para anggota akan diberi sanksi berupa push up dilapangan maupun berlari mengelilingi lapangan. Disiplin kerja dalam organisasi juga dapat dilihat bagaimana tingkat kehadiran para anggota atau tidak masuk dinas, biasanya kehadiran dilihat dari tiap fungsi yang dilakukan bagian pengawasan, ukuran dari ketidakhadiran apabila anggota tidak hadir ke kantor di atas atau melebihi dari tiga jam tanpa keterangan.

Bentuk dari ketidakdisiplinan lainnya yang dilakukan anggota polisi resort Dairi adalah cara berseragam para anggota baik dari kelengkapan lencana maupun menggunakan seragam yang tidak sesuai saat hari yang telah ditentukan dalam dinas, biasanya di jumpai pada anggota polisi baru, pada bagian reserse anggota diperkenankan menggunakan pakaian bebas dan rapi baik ke kantor dan dilapangan kecuali pada kegiatan atau acara tertentu yang diperlukan dalam tugas maka menggunakan dinas dan lencana lengkap. Namun penggunaan lencana juga masih sering dilihat kurang tepat dimana masih didapati para anggota yang menggunakan lencana yang tidak sesuai ketentuan dalam kepolisian, hal-hal tersebut ditanggulangi dengan bentuk teguran maupun sanksi sesuai aturan dan hukum yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja dalam kepolisian dapat di awasi dan di tangani lewat pengawasan yang berlaku dalam organisasi kepolisian. Penelitian sebelumnya memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan [5]. Tetapi pada penelitian yang lain memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

Pengawasan adalah proses pemantauan kegiatan organisasional untuk mengetahui apakah kinerja aktual sesuai dengan standar dan tujuan-tujuan organisasional yang di harapkan [7]. Pengawasan menjadi bagian yang penting didalam berjalannya organisasi terlebih pada kepolisian, pengawasan pada kepolisian merupakan seksi yang bergerak dalam mengawasi setiap anggota kepolisian baik dari kedisiplinan, maupun kinerja para anggota polisi. Pada Polres Dairi dan yang ditetapkan pada keenam Polsek yang ada di Dairi terdapat bentuk pengawasan yang dilaksanakan yaitu Siwas (seksi pengawas) dan Sipropam (seksi profesi dan pengamanan).

Pelaksanaan kedua pengawasan ini berbeda, dimana Siwas merupakan bentuk pengawasan dalam polres yang mengawasi dan memonitoring secara rutin maupun isindentil terhadap pelaksanaan kebijakan pimpinan dalam mengawasi dibidang pembinaan maupun operasional terhadap sumber daya yang meliputi bidang personel, materil, fasilitas, dan jasa. Siwas bersifat administratif termasuk kajian dan evaluasi kinerja dan Siwas hanya mengawasi saja tanpa adanya kewenangan untuk memberikan sanksi atau hukuman apabila terdapat pelanggaran didalamnya. Sipropam (seksi profesi dan pengawasan) adalah bentuk pengawasan yang melaksanakan pembinaan dan pemeliharaan disiplin, pengaman internal, pelayanan pengaduan masyarakat apabila terdapat anggota Polri yang, melakukan pelanggaran maka Sipropam akan melaksanakan sidang disiplin atau sanksi sesuai Kode Etik Profesi Polri,serta rehabilitasi personel.

Pada Polres Dairi pelaksanaan kedua pengawasan ini berjalan sesuai fungsi dengan kebijakan para pimpinan nya dan pelaksanaan nya berjalan dengan tertib dan dilaksanakan sesuai kepentingan organisasi, pelaksanaan Siwas mengawasi administratif dan anggaran pada Polres Dairi. Anggaran dijalankan sesuai kinerja Polres Dairi dan dilakukan untuk memastikan kinerja satuan atau subsatker telah melaksanakan tugasnya sesuai prosedur yang ada, tujuannya untuk melihat rencana kerja terlaksana atau tidak serta penyerapan anggaran Dalam penyerapan anggaran Siwas akan memeriksa dan memastikan anggaran benar-benar sesuai dengan peruntukannya dimana anggaran tersebut untuk keperluan tugas dan kegiatan yang

telah di programkan oleh pemerintah maupun dari Kapolri, dan tidak terjadi penyalagunaan anggaran.

Peran dari Sipropam adalah sebagai pelaksana disiplin personel, Sipropam melakukan pengawasan yang menyangkut kedisiplinan kerja para anggota polisi mulai dari kehadiran, keterlambatan hingga menyangkut pelanggaran-pelanggaran kecil hingga besar, Sipropam lah yang akan turun untuk melaksanakan kegiatan disiplin personel dan memberi sanksi atau hukuman serta pelaksanaan sidang pelanggaran disiplin, setiap pelanggaran yang di awasi oleh Siwas juga akan dilimpahkan kepada Sipropam untuk di tindak lanjuti, Sipropam menjadi seksi pengawasan yang akan memproses setiap pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi kepolisian. Pengawasan sangat berperan karena sebagai tolak ukur agar tidak terjadi pelanggaran dan penyelewengan dalam organisasi. Pada penelitian sebelumnya memperoleh hasil pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai [7]. Tetapi pada penelitian lain memperoleh hasil pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai [8].

1.2.Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka adapun rumusan masalah dari peneltian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi Polres Dairi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi Polres Dairi?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi Polres Dairi?
4. Apakah motivasi,displin kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi Polres Dairi?

1.3.Ruang Lingkup

Penelitian ini hanya dibatasi pada:

1. Variabel bebas yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan pengawasan (X3).
2. Variabel terikat yaitu kinerja anggota polisi pada Polres Dairi dan empat Polsek (Polsek Kota, Polsek Parongil, Polsek Bunturaja, dan Polsek Sumbul).
3. Periode penelitian di lakukan pada tahun 2018-2019.

1.4. Tujuan penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota polisi Polres Dairi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota polisi Polres Dairi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja anggota polisi Polres Dairi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap kinerja anggota polisi Polres Dairi.

1.5. Manfaat penelitian

Manfaat dilakukan penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Memberikan informasi mengenai sumber daya manusia kepada peneliti lain yang memerlukan bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap kinerja anggota polisi.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam peningkatan kinerja anggota polisi khususnya pada anggota polisi Polres Dairi.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya oleh Sri Rumiati Junus dan Suwandi pada 2017, dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota [2].

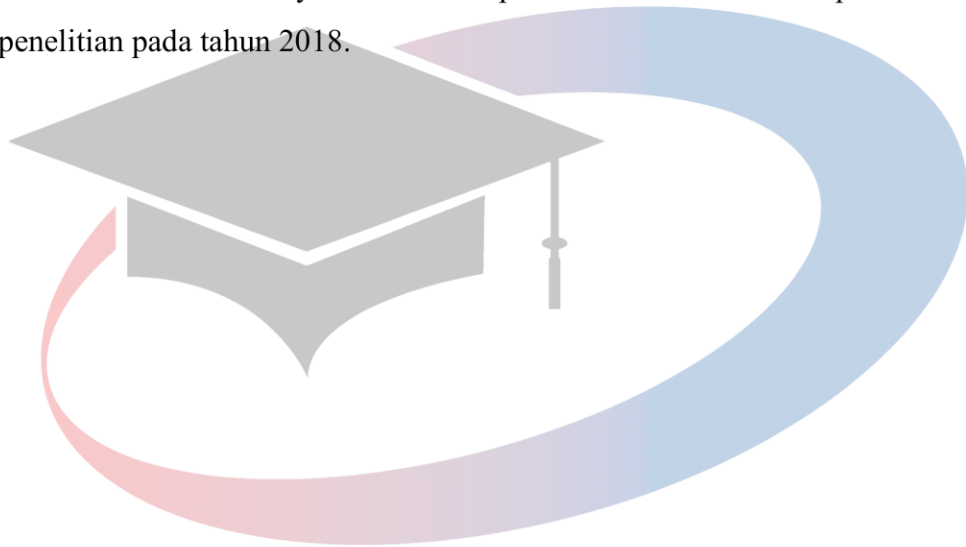
Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Variabel penelitian sebelumnya terdapat dua variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja, sedangkan pada penelitian kali ini ditambahkan variabel yaitu pengawasan, alasan penulis menambahkan variabel tersebut adalah pada objek penelitian terdapat bentuk pengawasan yang di laksanakan didalam organisasi yang akan di teliti dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja anggota polisi Polres Dairi.

Pengawasan merupakan aspek penting dalam manajemen aparatur negara agar segala tugas, fungsi, dan program-program yang dijalankan pemerintah dapat berjalan sebagai mana mestinya [7].

2.Objek penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian saat ini dimana penelitian sebelumnya meneliti anggota polisi pada Polres Tegal Kota sedangkan penelitian ini meneliti anggota polisi pada Polres Dairi.

3.Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017 dan penulis melakukan penelitian pada tahun 2018.



UNIVERSITAS MIKROSKIL