

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas pelayanan publik di Indonesia saat ini belum baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kekecewaan masyarakat terhadap pelayanan publik yang kian meningkat. Belum baiknya kualitas pelayanan publik tersebut berpotensi menimbulkan krisis kepercayaan di masyarakat. Untuk itu, peningkatan pelayanan publik di Indonesia mempunyai peran yang sangat penting. Dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan publik harus pula ditingkatkan, karena sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Mesin-mesin yang berteknologi canggih tidak akan ada artinya jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak memiliki kualifikasi untuk mengoperasikannya. Selengkap apapun informasi yang diterima oleh organisasi juga tidak akan berarti jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu menerjemahkannya menjadi informasi yang berguna bagi kemajuan organisasi.

Pegawai sebagai sumber daya utama organisasi dituntut untuk memberikan pelayanan dan kinerja terbaik kepada konsumen. Karena jika konsumen merasa tidak puas dan tidak mendapatkan pelayanan yang baik, maka akan merusak citra organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus bisa membuat para anggotanya dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman. Dengan suasana kerja yang menyenangkan membuat anggota bekerja secara optimal dalam organisasi.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) merupakan salah satu institusi pemerintah yang sedang mewujudkan perubahan tata kehidupan nasional ke arah masyarakat madani yang demokratis, aman, tertib, adil dan sejahtera. Untuk mewujudkan hal tersebut, Polri diharapkan memiliki kinerja yang baik pula. Kinerja Polri dalam memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat dari hari ke hari diharapkan dapat terus di tingkatkan. Demikian pula dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) nya harus di tingkatkan agar mampu menjalankan tugas dengan baik. Dengan kinerja yang baik, akan menunjang fungsi institusi ini, sesuai dengan undang-undang No. 2 tahun 2002 tentang Polri yaitu, sebagai salah satu fungsi

pemerintah negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Kepolisian Republik Indonesia dalam menjalankan fungsi dan tujuannya sesuai dengan Undang-undang didukung oleh perangkatnya hingga ke daerah. Setiap anggota yang ada di daerah bertanggung jawab langsung kepada pemimpinnya.

Pusinafis Bareskrim Polri sebagai salah satu institusi pemerintah yang bertugas di bawah Bareskrim Polri mempunyai visi terwujudnya sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat sekaligus penegak hukum yang menjunjung hak asasi manusia. Untuk mewujudkan itu semua, diperlukan sebuah kinerja yang baik termasuk dukungan dari para pegawai atau personil. Pusinafis Bareskrim Polri adalah salah satu Satuan Kerja di bawah Badan Reserse Kriminal Polri yang menyelenggarakan tugas melakukan olah Tempat Kejadian Perkara ketika ada tindakan kriminal, dimana fungsi utamanya yaitu bergerak dibidang Sidik jari dan photo kepolisian., dan upaya peningkatan kesejahteraan personel di lingkungan Pusinafis Bareskrim Polri. Selain tugas tadi memiliki fungsi :

1. Pembinaan manajemen personel yang meliputi penyediaan, seleksi, pemisahan, dan penyaluran personel.
2. Pembinaan karir meliputi asesment, mutasi, pengangkatan, dan pemberhentian dalam jabatan serta kepangkatan.
3. Pembinaan kesejahteraan yang meliputi kesejahteraan moril dan materil personil.
4. Perencanaan dan pengadministrasian dibidang kepolisian.

Peningkatan kinerja dapat diwujudkan dengan sikap kedisiplinan personil dalam melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan merupakan salah satu bentuk ketaatan anggota terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga mampu menunjukkan dedikasi dan produktivitasnya. Kedisiplinan dapat dilihat salah satunya dari absensi para Pegawai Negeri Sipil. Dibawah ini merupakan tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Pusinafis Bareskrim Polri tahun 2014.

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Pusinafis Bareskrim Polri Tahun 2014.

| No | Bulan | Absensi Personil | | | | | Total |
|-------|-----------|------------------|------|------|-------|-----------|-------|
| | | Pendidikan | Ijin | Cuti | Sakit | Tanpa Ket | |
| 1 | Januari | | | | 2 | | 2 |
| 2 | Februari | | | | 4 | | 4 |
| 3 | Maret | | | | 2 | | 2 |
| 4 | April | | | 1 | 3 | | 4 |
| 5 | Mei | 2 | | | 1 | | 3 |
| 6 | Juni | 2 | | | | | 2 |
| 7 | Juli | 4 | | 1 | 1 | | 6 |
| 8 | Agustus | 3 | | 8 | | | 11 |
| 9 | September | 3 | | | 1 | | 4 |
| 10 | Oktober | 4 | | | 1 | | 5 |
| 11 | November | 1 | 2 | 1 | | | 4 |
| 12 | Desember | | 1 | 2 | | | 3 |
| Total | | 19 | 3 | 13 | 15 | | |

sumber : Biro SDM Pusinafis Bareskrim Polri Tahun 2014

Dari tabel diatas, terlihat tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil Pusinafis Bareskrim Polri cukup baik. Karena sepanjang tahun 2014 tidak ada pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil Pusinafis Bareskrim Polri yang mengikuti pendidikan pada tahun 2015 yaitu ada 8 orang. Namun demikian ketiadaan personil setelah absensi menjadi permasalahan yang harus diperhatikan pimpinan. Untuk itu, pemimpin harus selalu memberikan dorongan agar kedisiplinan dalam hal kehadiran pada saat jam kerja dapat ditingkatkan. Hal ini agar personil termotivasi untuk bekerja secara baik yang akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusinafis Bareskrim Polri.

Untuk mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan tugas di bidang pembinaan SDM Polri tersebut, tentunya harus dilaksanakan secara terprogram dan berkelanjutan (Sustainable) sesuai dengan kebutuhan organisasi, menuju Postur Polri yang professional, bermoral dan modern melalui kegiatan penerimaan anggota Polri yang bersih, transparan, akuntabel dan humanis.

Kebutuhan pada perubahan-perubahan yang harus dilaksanakan di lingkungan kepegawaian, reorganisasi dan lambatnya kemajuan dalam pengalaman yang sangat dirasakan oleh pegawai di organisasi. Bila pegawai tidak memperoleh harapannya tentang kesempatan karir maka akan mengubah harapan dan perilakunya. dalam menghadapi kesempatan yang tidak pasti, tetapi kompetisi semakin ketat serta sedikit posisi, pegawai akan melihat kesempatan karir ini menjadi lebih tidak jelas.

Hal ini terjadi karena organisasi terkesan tidak memiliki peranan karir yang jelas, atau bahkan inferior dalam bidang jabatan, pendidikan dan pelatihan pegawai, lebih-lebih jika organisasi tidak mempunyai strategi pengembangan. Tanpa usaha khusus manajemen dalam mengubah manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia perusahaan akan tertinggal bahkan organisasi akan semakin tidak kompetitif. dalam hubungan ini perlu diambil langkah-langkah untuk menata dan mengembalikan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan agar lebih meningkatkan pelayanan kepada karyawan.

Hal ini diarahkan untuk memberikan informasi dalam pengembangan karir sehingga mendukung karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga akan memperbaiki komitmen karyawan.

Unsur kepegawaian yang diangkat pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri yaitu setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pentingnya peningkatan pelayanan publik saat ini terkait reformasi birokrasi. Produk dari pelayan publik di dalam negara demokrasi paling tidak harus memenuhi tiga indikator yaitu responsiveness, responsibility, dan accountability (Lenvine, 1990). Untuk melaksanakan indikator tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Reformasi birokrasi yang dilakukan pemerintah diarahkan pada unit-unit kerja pelayanan publik seperti bea cukai, kepolisian, kejaksaan dan lainnya. Untuk menunjang tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai maka pemerintah telah memberikan remunerasi. Remunerasi (kamus bahasa Indonesia) artinya imbalan atau gaji, atau bisa dibilang penataan kembali pemberian imbalan kerja berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus, dan atau pensiun. Remunerasi merupakan istilah yang digunakan untuk memberikan tunjangan kepada pegawai Negeri Sipil, TNI dan Polri.

Remunerasi atau tunjangan yang diberikan setiap bulan diluar gaji rutin yang diterima personil polri dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja personilnya. Menurut Adit dalam Tarigan (2011), tujuan dari remunerasi adalah untuk perbaikan struktur dalam birokrasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya pemberian tunjangan ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil di Pusinafis Bareskrim Polri sehingga kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Adapun remunerasi Polri tahun 2015 menurut peraturan presiden (Perpres) Nomor 73 tahun 2010 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Daftar Remunerasi Polri Tahun 2015

| No | KELAS JABATAN | TUNJANGAN KINERJA PER KELAS JABATAN |
|----|---------------|--|
| 1 | 18 | 25.600.000 |
| 2 | 17 | 20.092.000 |
| 3 | 16 | 14.883.000 |
| 4 | 15 | 11.024.000 |
| 5 | 14 | 8.166.000 |
| 6 | 13 | 6.281.000 |
| 7 | 12 | 4.832.000 |
| 8 | 11 | 3.717.000 |
| 9 | 10 | 3.097.000 |
| 10 | 9 | 2.582.000 |
| 11 | 8 | 2.150.000 |
| 12 | 7 | 1.870.000 |
| 13 | 6 | 1.626.000 |
| 14 | 5 | 1.414.000 |
| 15 | 4 | 1.286.000 |
| 16 | 3 | 1.168.000 |
| 17 | 2 | 1.063.000 |
| 18 | 1 | 990.000 |

sumber : Perpres No 73 Tahun 2010

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pemberian remunerasi didasarkan pada kepangkatan seorang anggota polri. Semakin tinggi pangkat seorang anggota Polri maka semakin tinggi pula remunerasi yang akan diterima. Karena pada dasarnya semakin tinggi pangkat seorang anggota Polri maka beban yang ditanggung juga semakin berat.

Adanya remunerasi diharapkan dapat menunjang peningkatan pelayanan publik, mengurangi tindakan yang mengarah kepada korupsi, kolusi dan nepotisme, serta dapat meningkatkan motivasi pegawai. Namun terkadang motivasi setiap pegawai berbeda-beda. Ada yang dalam melaksanakan pekerjaan berorientasi pada besar kecilnya upah, ada pula yang berorientasi pada kesempatan memperoleh karir. Remunerasi yang diberikan kepada Polri hendaknya menjadi motivasi bagi Pegawai Negeri Sipil di Pusinafis Bareskrim Polri untuk meningkatkan kinerja serta perilaku mereka dalam memberikan pembinaan anggota, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1997), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dan karenanya perbuatan yang dilakukan oleh seseorang akan terarah. Seberapa besar motivasi pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktivitas kerja dengan kesejahteraan yang diperolehnya.

Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Begitu juga dengan Pusinafis Bareskrim Polri. Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pusinafis Bareskrim Polri harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, cepat dan tanggap dalam merespon informasi yang berkembang. Peningkatan kinerja sumber daya manusia mutlak diperlukan, karena Pusinafis Bareskrim Polri bagian dari alat pemerintah untuk melayani masyarakat.

Selama ini ada beberapa fenomena yang dilakukan oleh oknum anggota sehingga adanya pandangan kurang baik di masyarakat. Pembinaan SDM menjadi kunci utama perbaikan di tubuh Polri. Beberapa penyimpangan yang paling umum dilakukan oleh anggota Polri antara lain :

1. Korupsi polisi (Police Corruption)
2. Polisi brutal (Police brutality)
3. Polisi tidak sensitif (Police insensitivity)
4. Polisi yang tidak bersemangat kerja (Police burn out)

Penyimpangan di atas dilakukan oleh oknum yang menyimpang dari tugas dan tanggung jawabnya serta tidak bisa memenuhi harapan masyarakat. Bahkan ada beberapa fenomena yang terjadi sumber daya manusia tentang kekurangan *take home pay* setiap pertengahan bulan yang berdampak pada sebagian anggota hanya datang saat apel pagi, kemudian pergi dari kantor sebelum jam kantor selesai. Ke tidak beradaan anggota di kantor mengerjakan tugas pokoknya dan lebih memilih mencari penghasilan tambahan diluar kantor menjadikan rendahnya kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusinafis Bareskrim Polri. Sebagai pembantu tugas Kapusinafis dalam melaksanakan fungsi manajemen bidang SDM yang meliputi penyediaan, penggunaan, perawatan, pemisahan, dan penyaluran personel, asesment serta psikologi kepolisian, dan upaya peningkatan kesejahteraan personel di lingkungan Pusinafis Bareskrim Polri.

Pusinafis Bareskrim Polri memiliki peran penting. Untuk itu, perlu dilakukan pembinaan agar tercapai salah satu misi yaitu menjadikan Polri secara Profesional, patuh hukum dan berperilaku terpuji.

Sikap personil yang hanya datang saat apel pagi, kemudian pergi dari kantor sebelum jam kantor selesai mencerminkan tidak profesional dalam menjalankan tugas. Adanya pengembangan karir untuk memberikan kepastian pangkat dan jabatan pada anggotanya sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja pada masa yang kan datang untuk mewujudkan reformasi birokrasi. Pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang bisa mengabdikan dan tanggung jawab serta mempunyai etos kerja sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang optimal.

Jika hal ini dilakukan dengan baik tentu akan meningkatkan citra kepolisian khususnya Pusinafis Bareskrim Polri. Untuk itu, kepolisian perlu melakukan reformasi birokrasi agar benar-benar menjadi penegak hukum yang melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat sesuai isi undang-undang No 2 tahun 2002 (Kepolisian Negara Republik Indonesia). Dari uraian ini, penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian yang berjudul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusinafis Bareskrim Polri ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan indikasi-indikasi permasalahan tersebut di atas, permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Pusinafis Bareskrim Polri?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Pusinafis Bareskrim Polri?
3. Seberapa besar pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Pusinafis Bareskrim Polri?

1.3 Batasan Masalah

Dengan mempertimbangkan ketersediaan data penelitian, maka penelitian ini akan dibatasi pada masalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil Polri di pengaruhi oleh pengembangan karir, motivasi dan remunerasi di Pusinafis Bareskrim Polri.

1.4 Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah, pertanyaan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Pusinafis Bareskrim Polri. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini dirumuskan dalam satu kalimat “Bagaimana tingkat pengaruh Kinerja Pegawai Negeri Sipil Polri terhadap pengembangan karir, motivasi dan remunerasi di Pusinafis Bareskrim Polri”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengaruh pengembangan karir pegawai negeri sipil polri terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusinafis Bareskrim Polri.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi pegawai negeri sipil polri terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusinafis Bareskrim Polri.
- c. Menganalisis pengaruh remunerasi pegawai negeri sipil polri terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusinafis Bareskrim Polri.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan tolak ukur bagi Pusinafis Bareskrim Polri.:

- a. Biro Personel Pusinafis Bareskrim Polri dalam pembinaan personel Polri dalam rangka berupaya mengatasi masalah kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusinafis Bareskrim Polri.
- b. Sebagai tambahan wawasan pengetahuan bagi penulis khususnya dibidang Administrasi Publik yang berkaitan dengan masalah kinerja pegawai.
- c. Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan sehingga diharapkan dapat menambah perbendaharaan kepustakaan dalam pelaksanaan pengembangan program studi Magister Administrasi Publik.
- d. Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dalam meneliti dan mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.