

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sebagai salah satu lembaga dalam masyarakat tidak merupakan perkecualian, kualitas SDMnya akan sangat ditentukan oleh keadaan, watak serta keadaan lingkungannya. Dengan demikian, harapan masyarakat juga melekat pada Polri. Kepolisian bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 (Pasal 4). Dalam menjalankan tugasnya tidaklah mudah berhadapan dengan masyarakat, Polisi dihadapkan pada tanggung jawab yang besar. Masyarakat masih mengharapkan peningkatan peran dan tugas Polisi sebagai pengayom, pelindung, dan pelayanan masyarakat serta sebagai penegak hukum yang bersih.

Polisi Republik Indonesia sebagai bagian dari penegak hukum telah berupaya berkontribusi menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih dalam melakukan kewajibannya juga menciptakan rasa percaya di dalam kehidupan bermasyarakat. Kewajiban dan tugas kepolisian yang terlalu banyak membuat institusi ini menjadi salah satu institusi yang berkembang dengan cepat. Untuk dapat melaksanakan tugasnya diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni, organisasi sangat membutuhkan individu dalam menjalankan kegiatannya agar organisasi dapat

Tabel 1. Data Personel Biro SDM Polda Lampung

NO	Pangkat	Jumlah	Keterangan
1	Kombes	1	Pimpinan
2	Akbp	3	Kabag
3	Kompol	13	Kasubbag
4	Akp	5	Paur
5	Inspektur (Ipda, Iptu)	9	Pamin
6	Bintara	33	Bamin
7	PNS GOL IV	1	Kasubbag
8	PNS GOL III	4	Pamin
9	PNS GOL II	5	Banum
10	Bintara	45	Bagugas
Jumlah		119	

Sumber : Biro SDM Polda Lampung Februari 2025

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha usaha semua anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan tujuan pribadinya, sementara keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya.

Kepemimpinan yang berfokus pada transformasi organisasi seiring dengan tuntutan perubahan dalam suatu organisasi, diyakini bakal memainkan peranan penting. Implementasi kepemimpinan pada institusi Kepolisian memang perlu diterapkan sebagai salah satu solusi menghadapi persaingan globalisasi. Penerapan perilaku kepemimpinan pada institusi Kepolisian akan menghasilkan anggota polri yang bekerja dengan digerakkan oleh visi. Selanjutnya anggota Polri akan bekerja dengan keras, bermotivasi tinggi juga kreatif, mereka juga merasa nyaman bekerja

karena karyanya dihargai oleh pimpinan. Hasil akhirnya adalah tercapainya tujuan Polri bahkan melebihi apa yang diharapkan. Dengan demikian institusi Polri dapat berjalan secara efektif dan mampu menghadapi setiap tantangan yang timbul di dalam perjalannya karena hanya kinerja melebihi ekspektasi yang dapat menghasilkan kemajuan, pertumbuhan dan pada akhirnya dapat survive dalam waktu yang panjang.

Namun hal ini menjadi kendala dan masalah yang besar di kepolisian, sering kali sarana prasarana tidak didukung sebuah kebijakan yang memihak, dapat dilihat dari kebutuhan tunjangan kesehatan bagi polri yang belum maksimal, baik kebutuhan-kebutuhan lainnya, terlebih saat anggota tersebut terlibat suatu masalah tertentu ini juga mempengaruhi motivasi kerja bagi rekan-rekan anggota lainnya yang akan berpengaruh secara psikologis. Disisi lain salah satu yang bentuk motivasi anggota adalah bentuk kepemimpinan, hasil penelitian Syaifora (2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja dan beberapa faktor lainnya. Perbaikan dan tindakan yang mengarah pada kinerja yang baik memerlukan sebuah kepemimpinan yang sesuai dan tepat, karena dalam tubuh Polri sendiri dengan organisasi sistem hirarki dan kepangkatan yang sangat bertingkat, menutup peluang peralihan dengan cepat.

Kepuasan kerja anggota Polri secara individu merupakan sesuatu hal yang dianggap penting, baik bagi anggota Polri itu sendiri, maupun bagi lembaga yang bersangkutan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, lebih besar kemungkinan tercapainya tujuan pribadi (anggota Polri) maupun lembaga tujuan. Kepuasan kerja dirasakan penting dan perlu di perhatikan oleh pihak Biro SDM Polda Lampung,

karena manusia sebagai faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak. Permasalahan yang terjadi adalah kurangnya kepuasan kerja yang di rasakan oleh personel biro SDM Polda Lampung. Hal ini terjadi karena beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan Jenjang Karier dan Promosi, Kesejahteraan yang Kurang Memadai, Kurangnya Pengakuan dan Apresiasi, Konflik dengan Atasan atau Rekan Kerja. Hal – hal inilah yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, karena pada dasarnya tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan membuat organisasi semakin stabil, sehingga mempermudah dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap tingkat kepuasan kerja di dalam organisasi yang bersangkutan.

Kemampuan dasar anggota merupakan modal utama dan wujud profesionalisme anggota dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat, juga menjadi kunci penting dalam mewujudkan pelayanan yang prima, kompetensi pribadi dalam sistem manajemen sumber daya manusia adalah kebutuhan penting yang harus dimiliki anggota, kompetensi ini berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi yang di jalannya. Baik kepemimpinan, dukungan organisasi dan kompensasi sebenarnya memuat seluruh instrumen yang terdapat di dalam dukungan organisasi terhadap personelnnya, Rhoades dalam Purwaningtyas dan Septyarini (2021) menyatakan bahwa terdapat 2 (dua) aspek dalam mengetahui kondisi dukungan organisasi yang dirasakan anggota. Aspek tersebut adalah: penghargaan organisasi kepada kontribusi anggota dan perhatian organisasi kepada

kesejahteraan anggota.

Dukungan organisasi secara internal juga memiliki keterkaitan dalam pelaksanaan tugas pelayanan kepolisian. Dukungan organisasi dalam ranah kepolisian sangatlah luas, dukungan organisasi tidak hanya sebatas pada pagar kantor polisi namun juga lingkungan luas berupa masyarakat selaku obyek pelayanan. Dukungan yang dimaksud juga salah satu pendukung dalam memotivasi kerja anggota di lapangan, tidak hanya bersifat administratif namun juga bersifat moril didalam organisasi. tersebut, Rahyuda dalam Purwaningtyas dan Septyarini (2021) menyatakan bahwa dukungan organisasi mampu meningkatkan dan memberikan efektifitas pada peningkatan kinerja anggota, tentu saja kinerja akan menghasilkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap organisasi, organisasi akan semakin maju seiring dengan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja anggotanya sesuai yang diharapkan organisasi.

Mengingat arti pentingnya kompensasi bagi Pegawai Negeri Sipil, maka pemerintah secara terus menerus berusaha melakukan perbaikan system kompensasi Pegawai Negeri. Salah satu kebijakan yang berkaitan dengan perbaikan kompensasi anggota Kepolisian adalah” Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010 tentang Hak-Hak Anggota Kepolisian yaitu gaji pokok. Adapun dalam Peraturan Pemerintah tersebut disebutkan bentuk kompensasi yang diberikan kepada Anggota Kepolisian adalah : tunjangan keluarga (tunjangan isteri/suami dan anak), tunjangan jabatan, tunjangan lauk pauk, dan tunjangan beras”. Selain itu menurut Peraturan Pemerintah tersebut, hak-hak lainnya anggota POLRI antara lain adalah : pelayanan kesehatan, bantuan hukum dan perlindungan keamanan, cuti,

Kapor POLRI, tanda kehormatan, perumahan dinas/asrama/mess, transportasi atau angkutan dinas, dan lain-lain.

Kebijakan kompensasi untuk anggota POLRI tersebut menunjukkan bahwa selama ini pemerintah terus meningkatkan kompensasi bagi aparat kepolisian sehingga diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Namun kenyataan selama ini ternyata masih ada aparat kepolisian yang belum menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya keluhan masyarakat atas perilaku aparat kepolisian seperti : kurang responsive dalam menanggapi permintaan pelayanan

Dari masyarakat, menunda pemberian pelayanan kepada masyarakat, sengaja memperlambat waktu penyelesaian pelayanan dengan alasan yang tidak jelas, tidak transparan dalam hal waktu penyelesaian pelayanandan biaya pelayanan, meminta imbalan dari masyarakat dalam pemberian pelayanan, Tindakan melakukan pungutan liar, serta indakan-tindakan yang berindikasikan penyimpangan.

Beberapa hal yang dikemukakan di atas memperlihatkan bahwa walaupun berbagai kebijakan untuk perbaikan kompensasi di lingkungan kepolisian telah dilakukan oleh pemerintah, namun demikian masih banyak ditemukan aparat kepolisian yang belum menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebagaimana diindikasikan dengan beberapa perilaku yang tidak sesuai atau menyimpang dalam melaksanakan tugas seperti yang digambarkan di atas. Hal ini juga disebabkan karena kurangnya penghargaan terhadap prestasi, gaji dan tunjangan tidak sebanding dengan risiko kerja dan kepemimpinan yang otoriter dan tidak

mendukung. Kenyataan ini dapat mengindikasikan bahwa kebijakan kompensasi di lingkungan POLRI belum efektif meningkatkan motivasi kerja aparat kepolisian. Namun benarkah demikian?, tentu harus dibuktikan melalui suatu penelitian ilmiah. Terdorong untuk menjawab pertanyaan tersebut penulis mengangkat dalam penelitian ini.

Mencermati fenomena di atas, maka peneliti tertarik mengkaji lebih dalam dengan menetapkan judul penelitian Analisis Kepemimpinan, Dukungan Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interning pada Biro SDM Polda Lampung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang akan dianalisis adalah :

1. Berapa Besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja anggota polisi pada Biro SDM Polda Lampung?
2. Berapa Besar pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja anggota polisi pada Biro SDM Polda Lampung?
3. Berapa Besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja anggota polisi pada Biro SDM Polda Lampung?
4. Berapa Besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja anggota polisi pada Biro SDM Polda Lampung?
5. Berapa Besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja anggota polisi pada Biro SDM Polda Lampung?

6. Berapa Besar pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja anggota polisi pada Biro SDM Polda Lampung?
7. Berapa Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja anggota polisi pada Biro SDM Polda Lampung?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian adalah melakukan kajian berdasarkan pendekatan teoritis dan empiris dengan fokus pada permasalahan :

1. Menganalisis seberapa besar kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota polisi pada Biro SDM Polda Lampung.
2. Menganalisis seberapa besar dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota polisi pada Biro SDM Polda Lampung.
3. Menganalisis seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota polisi pada Biro SDM Polda Lampung.
4. Menganalisis seberapa besar kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota polisi pada Biro SDM Polda Lampung.
5. Menganalisis seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota polisi pada Biro SDM Polda Lampung.
6. Menganalisis seberapa besar dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota polisi pada Biro SDM Polda Lampung
7. Menganalisis seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota polisi pada Biro SDM Polda Lampung

b. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang peningkatan sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Pimpinan pada Biro SDM Polda Lampung dalam pengembangan Sumber Daya Manusia.