

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepolisian Republik Indonesia merupakan aparat negara yang termasuk dalam salah satu organisasi sektor publik yang berperan penting dalam masyarakat. Peran anggota kepolisian diantaranya memberikan pengayoman, perlindungan, dan pelayanan untuk masyarakat serta sebagai lembaga penegak hukum (Susanti dkk., 2019). Polisi sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan untuk masyarakat serta sebagai penegak hukum dituntut untuk bersikap profesional, tegas, dan taat etika dalam melaksanakan tugas atau perintah dari atasan.

Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian NKRI No. 23 Tahun 2010 Kepolisian Republik Indonesia memiliki beberapa fungsi diantaranya fungsi bimbingan masyarakat, fungsi reskrim, fungsi intelijen, fungsi lalu lintas, dan fungsi samapta bhayangkara. Fungsi binmas bertugas untuk melaksanakan pengawasan dan pembinaan masyarakat sebagai upaya peningkatan ketaatan dan kesadaran masyarakat terhadap hukum sehingga tercipta ketertiban dan keamanan. Fungsi reskrim bertugas untuk melaksanakan penyelidikan dan penyidikan terkait dengan tindak pidana. Fungsi intelijen memiliki tugas dalam bidang keamanan termasuk pelayanan yang berkaitan dengan perizinan kegiatan yang menimbulkan keramaian umum dan penerbitan SKCK. Fungsi lalu lintas bertugas untuk

menjaga keamanan, kelancaran serta ketertiban pengendara kendaraan di jalan raya. Fungsi sabhara memiliki tugas diantaranya melakukan pengamanan kegiatan masyarakat dan melakukan patroli.

Saat ini kualitas pelayanan yang diberikan anggota kepolisian dinilai masih belum baik (Susanti dkk., 2019). Komisioner Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas) mencatat terdapat 1.104 aduan dan keluhan masyarakat terkait kinerja dan pelayanan pihak Polri yang masuk ke sepanjang semester pertama 2018 (Rizki, 2018). Pengaduan oleh masyarakat bermacam-macam, seperti proses yang lama dan tidak informatif. Banyaknya aduan dan keluhan menjadi salah satu indikator Polri belum menjalankan tugasnya secara humanis dan profesional bagi masyarakat (Rizki, 2018).

Hal tersebut juga didukung oleh *survey* yang dilakukan oleh LIPI terhadap 13 lembaga menunjukkan bahwa kinerja Polri masih belum baik (Firmanto, 2018). Beberapa responden dalam *survey* tersebut mengatakan masih terdapat penyimpangan kerja oleh Polri seperti adanya pungutan liar, kekerasan, intimidasi, dan penyalahgunaan wewenang. Berdasarkan *survey* yang dilakukan LIPI tersebut, kinerja Polri hanya berada pada angka 13,1%. Berikut presentase skala kinerja Polri berdasarkan *survey* yang telah dilakukan oleh LIPI :

Tabel 1.1
Skala Kinerja Polri

Sangat baik	0,7%
Baik	12,4%
Buruk	57,9%
Sangat buruk	25,5%
Tidak tahu	3,4%

Sumber : Firmanto (2018)

Sebagai organisasi khususnya sektor publik, penting untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia yang dimiliki (Gustiaturun, 2015). Setiap organisasi pasti memiliki tujuan, sebagaimana organisasi sektor publik yang bertujuan untuk memberikan pelayanan agar tercipta kesejahteraan bagi masyarakat. Dalam mencapai tujuan tersebut, peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan dalam organisasi (Sitinjak dkk., 2016). Upaya untuk mendorong atau memotivasi pegawai sangat diperlukan agar mereka dapat memaksimalkan kinerjanya.

Agar dapat memberikan kinerja yang maksimal, langkah awal yang sebaiknya dilakukan adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (*self-assesment*). Penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja sangat penting dilakukan, karena Allah SWT menyuruh kita untuk melakukan hal tersebut. Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَلْمَكُمْ وَرَسُولُهُ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ



Artinya: *Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”*. (QS. At-Taubah ayat 105).

Berdasarkan fenomena tersebut, diperlukan adanya upaya untuk menciptakan anggota polisi yang berintegritas tinggi serta menjunjung profesionalisme dalam menjalankan tugas. Untuk meningkatkan profesionalisme aparat negara dalam hal ini anggota polisi, maka diperlukan peningkatan kinerja yang terarah (Cahyana & Jati, 2017). Upaya yang telah dilakukan pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja anggota kepolisian salah satunya adalah dengan adanya remunerasi. Remunerasi merupakan istilah pemberian tunjangan kinerja untuk anggota kepolisian. Triana (2018) menyatakan bahwa secara konseptual remunerasi harus mempertimbangkan 3P yaitu *Pay for Position, Pay for Person, and Pay for Performance*. Diharapkan dengan adanya remunerasi setiap anggota akan merasa puas dan diharapkan akan bekerja lebih maksimal sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja dari anggota tersebut (Sangadji & Pribadi, 2017).

Kepolisian Republik Indonesia telah menerapkan sistem remunerasi atau tunjangan kinerja dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Polri. Remunerasi pada Polri semula diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 89 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja

Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Akan tetapi, peraturan tersebut kini telah diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 103 Tahun 2018 yang ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo pada Oktober 2018 (Widiastuti, 2018). Perubahan peraturan tersebut disebabkan adanya kenaikan remunerasi untuk Polisi Republik Indonesia yang berlaku atau dapat dicairkan mulai Januari 2019.

Kenaikan remunerasi Polri berdasarkan Peraturan Presiden No 103 Tahun 2018 berbeda-beda antar kelas jabatan. Jika dirata-rata kenaikan remunerasi mencapai 58%, bahkan untuk kelas jabatan satu dengan pangkat Tamtama presentase kenaikan mencapai 98% yaitu dari Rp990.000,00 menjadi Rp1.968.000,00. Untuk kelas jabatan enam dengan pangkat Bripta maupun Brigadir mengalami kenaikan sebesar 66,17% yaitu dari Rp1.414.000,00 menjadi Rp2.493.000.

Berdasarkan pernyataan di atas, menunjukkan bahwa terjadi kenaikan remunerasi di lingkungan Polri berdasarkan pada kelas jabatan. Kenaikan remunerasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara. Hal tersebut yang memotivasi penulis untuk melakukan penelitian apakah dengan adanya kenaikan remunerasi akan meningkatkan kinerja dari anggota Polri tersebut.

Susanti dkk (2019) meneliti mengenai remunerasi terhadap kinerja anggota Polri. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Polri. Teja (2017)

juga melakukan penelitian mengenai remunerasi yang menunjukkan hasil bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Widyastuti & Rahardja (2018) yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi, beberapa penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian Ramadhan & Syarifuddin (2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Vertasasi & Zunaidah (2014) juga telah melakukan penelitian mengenai kompensasi. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja anggota kepolisian, selain dengan adanya sistem remunerasi maka diperlukan juga untuk memperhatikan faktor lainnya. Tugas polisi yang sangat erat dengan masyarakat menuntut mereka untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 14, tugas anggota kepolisian tidak hanya tugas kantor saja tetapi juga meliputi tugas lapangan seperti patroli, pengawalan, penjagaan dan penyuluhan. Beratnya tuntutan pekerjaan tersebut dapat menimbulkan stres kerja bagi anggota polisi (Cahyana & Jati, 2017).

Stres merupakan suatu respon atau tanggapan dalam penyesuaian atas perbedaan antara individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi atas tuntutan yang menyebabkan tekanan (Luthans, 2000). Stres kerja muncul karena tuntutan tugas atau pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki seseorang (Cahyana & Jati, 2017). Beban kerja yang dinilai terlalu berat akan membuat tekanan bagi pegawai hingga akhirnya merasa stres. Stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja polisi, mengingat tugas polisi yang sangat banyak dan dituntut untuk bekerja 24 jam. Cahyana & Jati, (2017) menyatakan apabila stres dibiarkan begitu saja dan tanpa memperoleh penanganan yang serius dari pihak organisasi maka akan membuat pegawai menjadi tertekan. Oleh karena itu, sangat diperlukan perhatian terkait stres kerja agar pegawai, dalam hal ini anggota polisi dapat bekerja lebih produktif.

Widyastuti & Rahardja (2018) telah melakukan penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Cherny & Kartikasari (2017) juga melakukan penelitian mengenai stres kerja yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi, penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan Cahyana & Jati (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain memperhatikan pegawai, organisasi juga perlu untuk melihat faktor yang berasal dari luar individu seperti budaya organisasi. Menurut Mangkunegara (2007) budaya organisasi adalah suatu sistem keyakinan, norma, dan nilai yang menjadi pedoman tingkah laku pegawai dalam mengatasi berbagai masalah yang terjadi. Sistem nilai yang terdapat dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku individu dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang telah ditetapkan (Aisyah, 2014).

Dalam organisasi kepolisian, para anggota bekerjasama berdasarkan kepercayaan dan usaha bersama untuk tujuan umum dan prestasi yang baik (Februnto dkk., 2011). Jika setiap anggota dalam hal ini kepolisian mampu memahami dan menerima budaya organisasi dengan baik, maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai. Cahyana & Jati (2017) menyatakan jika budaya organisasi tumbuh dan terpelihara dengan baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja anggota dan memacu perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik.

Penelitian mengenai budaya organisasi telah dilakukan oleh Cahyana & Jati (2017). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Darmayanti (2018) juga telah melakukan penelitian mengenai budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Akan tetapi, beberapa penelitian tersebut menunjukkan

hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dkk (2014). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Theory of planned behavior (teori perilaku terencana) merupakan pengembangan dari teori sebelumnya yaitu *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein. *Theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) merupakan teori yang digunakan untuk memperkirakan tingkah laku seseorang (Fishbein & Ajzen, 1975). Dalam *Theory of planned behavior* (teori perilaku terencana) menerangkan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku (Ajzen, 2005). *Theory of planned behavior* dikhususkan pada perilaku spesifik seseorang dan untuk semua perilaku secara umum. Niat seseorang untuk berperilaku dapat diprediksi oleh tiga hal yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subyektif (*subjective norm*), dan persepsi pengendalian diri (*perceived behavioral control*).

Penelitian terhadap aspek-aspek yang dapat memengaruhi kinerja anggota kepolisian seperti remunerasi, stres kerja, dan budaya organisasi penting untuk dilakukan. Sehubungan dengan kenaikan remunerasi yang diberikan oleh pemerintah dalam rangka reformasi birokrasi, maka perlu diuji apakah dapat memberikan dampak terhadap kinerja anggota Polri. Selain itu, adanya *research gap* yang telah dijelaskan di atas mendasari penelitian ini untuk mengkaji lebih lanjut mengenai remunerasi, stres kerja,

dan budaya organisasi. Penelitian ini akan memberikan informasi mengenai beberapa aspek tersebut, apakah berpengaruh atau tidak terhadap kinerja anggota kepolisian. Mengingat begitu pentingnya peran anggota kepolisian bagi masyarakat, maka pengukuran kinerja perlu untuk dilakukan sebagai dasar evaluasi untuk meningkatkan kinerja. Sebab, dengan adanya kinerja yang baik dari anggota kepolisian, maka akan berdampak pula pada nama baik atau citra organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas dan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Remunerasi, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian (Studi Survey pada Polres dan Polsek di Wilayah Gunungkidul Bagian Selatan)”**. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yaitu penelitian oleh Susanti dkk (2019) yang membahas mengenai remunerasi di lingkungan Polri dan penelitian Sangadji & Pribadi (2017) dengan pembahasan remunerasi dalam metode kualitatif. Dalam penelitian ini terdapat penambahan dua variabel independen yang diambil dari penelitian Cahyana & Jati (2017) dan pengembangan model dari penelitian sebelumnya dengan menggunakan metode kuantitatif.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian?

2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota kepolisian?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja anggota kepolisian.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja anggota kepolisian.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota kepolisian khususnya remunerasi, stres kerja, dan budaya organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan literatur di bidang sektor publik dan dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja khususnya anggota kepolisian.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi Pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran serta sebagai masukan dalam menyusun kebijakan baik untuk masyarakat maupun anggota polisi agar dapat meningkatkan pelayanan pada masyarakat.
- b. Bagi Polres dan Polsek, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pada anggota kepolisian terutama Polres Gunningkidul dan Polsek wilayah Gunningkidul bagian selatan. Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengevaluasi kinerja anggota kepolisian, sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat dan mewujudkan citra baik kepolisian.
- c. Bagi Masyarakat, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kontrol terhadap jalannya organisasi kepolisian di daerah Gunningkidul.