

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu institusi pemerintah yang sedang mewujudkan perubahan tata kehidupan nasional kearah masyarakat madani yang demokratis, aman, tertib, adil, dan sejahtera. Polri memiliki pedoman hidup yang disebut dengan Tri Brata. Tri brata tersebut dirumuskan dalam Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2002, pasal 13, tentang tugas pokok Polri, yaitu: (1) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, (2) Menegakkan hukum, (3) Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Pedoman dasar yang dipaparkan diatas, menunjukkan bahwa Polri bertugas meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dalam melaksanakan tugas dan sebagai alat negara memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, maka eksistensi Polri selalu menyatu dengan masyarakat.

Dalam posisi demikian adalah wajar jika evaluasi kinerja Polri langsung di berikan oleh masyarakat dan sangat berpengaruh terhadap citra Polri. Saat ini kualitas citra Polri dinilai para pengamat mengalami penurunan. Penurunan citra Polri di mata masyarakat merupakan sebuah persoalan penting yang hingga saat ini masih terus membebani Polri dalam menjalankan tugas dan wewenangnya di sisi lain diakui secara jujur terdapat akses negatif dari penyelenggaraan tugas pokoknya berupa penyimpangan perilaku anggota Polri seperti penyalahgunaan kekuasaan atau wewenang (*abuse of power*), menurunnya kualitas penyajian pelayanan, adanya perlakuan diskriminasi terhadap masyarakat, pelayanan laporan yang lambat, diskresi melampaui batas, mempersulit urusan administrasi berupa laporan, arogan, lamban, kurang sopan manusiawi dan perilaku negatif lainnya.

Komisioner Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas) mencatat terdapat 1.104 aduan dan keluhan masyarakat terkait kinerja dan pelayanan pihak Polri yang masuk sepanjang semester pertama 2018. Terdapat 1.033 pengaduan diantaranya masyarakat mengeluhkan soal buruknya pelayanan dibidang reserse dan kriminal (reskrim) yang dilakukan pihak kepolisian.

Demikian juga Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) telah mengadakan Survei yang melibatkan 145 ahli politik, ekonomi, sosial-budaya, dan pertahanan-keamanan yang berlangsung pada kurun waktu April sampai dengan Juli tahun 2018 di 11 provinsi. Survey tersebut menunjukkan Hanya 13,10% responden menyatakan puas dengan kinerja Institusi Polri, dan Sebanyak 57,9% responden menganggap kinerja Polri buruk, sedangkan 25,5% dari para ahli menganggap sangat buruk.

Salah satu cara meningkatkan kinerja yaitu, pemerintah telah menyetujui pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja bagi pegawai dilingkungan Polri. Adanya Kompensasi diharapkan dapat menunjang peningkatan pelayanan publik, mengurangi tindakan yang mengarah kepada korupsi, kolusi dan nepotisme, serta dapat meningkatkan motivasi pegawai. Bagi Polri kompensasi itu merupakan hal positif untuk peningkatan kinerja. Dan sebagai salah satu upaya mencegah korupsi. Serta dapat memenuhi kebutuhan dasar keluarga. Tetapi sayangnya dari beberapa media baik elektronik maupun cetak banyak yang memberitakan perilaku anggota Polri di lapangan dalam pelaksanaan tugasnya masih banyak ditemukan ketidakdisiplinan. Sikap tersebut tentunya akan sangat menghambat keberhasilan Polri dalam mewujudkan program-programnya dalam rangka melindungi mengayomi dan melayani masyarakat serta untuk penegakan hukum dalam organisasi Polri.

Pusat Keuangan Polri (Puskeu Polri) merupakan salah satu bagian dari Organisasi Polri yang bertugas melakukan pembinaan fungsi keuangan yang mempunyai visi “menjadi pembina fungsi keuangan yang modern dan unggul”. oleh sebab itu pegawai Puskeu polri diharapkan bisa bekerja secara

professional, serta dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat mewujudkan tujuan Instansi dengan baik. Namun berdasarkan hasil observasi, wawancara dan data yang di peroleh masih terdapat pegawai Puskeu polri yang bekerja tidak maksimal, hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal. Diantaranya yaitu kompensasi yang diterima tidak sesuai yang diharapkan, kurangnya kesadaran dalam hal disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja yang kurang baik.

kompensasi berupa tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai Pusat Keuangan polri belum sepenuhnya dapat dinikmati, karena terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Sebagai contoh indikator dari kompensasi berupa tunjangan kinerja yaitu dari absensi, namun tingkat penilaian absensi tersebut setiap bulannya di koordinasikan dengan atasan langsung, dan tidak jarang timbul penilaian subyektif dari atasan. Pegawai yang dirasa dekat dengan atasan walaupun absensi tidak penuh, namun tidak mendapatkan potongan, dan hal ini menjadi kecemburuan bagi pegawai lainnya.

Tingkat ketidaktepatan kehadiran pegawai Pusat Keuangan Polri juga cukup tinggi, Hal ini juga berpengaruh dengan tingkat disiplin kerja pegawai yang masih rendah. Penilaian data absensi kehadiran akan berpengaruh terhadap beberapa Kompensasi, yaitu pemotongan pembayaran Uang makan untuk PNS, dan pemotongan Tunjangan Kinerja yang diterima pegawai. Berdasarkan data tahun 2018 tingkat kehadiran Pegawai Pusat Keuangan Polri sebesar 76% seperti pada data berikut :

Tabel 1.1

### Rekapitulasi Absensi Kehadiran Pegawai Pusat Keuangan Polri 2018

NO	BIDANG	JUMLAH KERJA SEHARUSNYA (HARI)	JUMLAH KEHADIRAN (HARI)	%
1	SUB BAGIAN PERENCANAAN	1320	1088	82%
2	SUB BAGIAN PEMBINAAN FUNGSI	792	648	82%
3	SUB BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA	3432	2790	81%
4	URUSAN TATA USAHA	2112	1738	82%
5	URUSAN KEUANGAN	2112	1512	72%
6	BIDANG PEMBIAYAAN	3168	2439	77%
7	BIDANG AKUNTANSI PELAPORAN KEUANGAN	3960	2878	73%
8	BIDANG PENGENDALIAN	3168	2371	75%
9	BIDANG VERIFIKASI	3168	2289	72%
10	BIDANG KEUANGAN I	4752	3572	75%
11	BIDANG KEUANGAN II	4752	3688	78%
<b>JUMLAH</b>		<b>32736</b>	<b>25013</b>	<b>76%</b>

Sumber: Diolah dari Data Primer Rekapitulasi Kehadiran Puskeu Polri Tahun 2018

Data diatas diambil dari ketidakhadiran tanpa keterangan dan data keterlambatan pegawai diatas 3 jam (sudah dihitung tidak hadir 1 hari) dan banyak juga pegawai yang pulang lebih cepat dari jam seharusnya dengan berbagai alasan. Dalam hal ini atasan langsung sudah melakukan teguran secara lisan kepada pegawai yang dinilai tidak disiplin, namun tidak ada perubahan yang terjadi.

*Quality Of Work Life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja di lingkungan Puskeu Polri juga tidak berlangsung baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan dari atasan langsung mengenai permasalahan yang terjadi pada staf langsung, ataupun adanya keluhan pegawai mengenai ketidakpuasan yang dirasakan PNS terkait jabatan struktural ataupun masalah keluarga yang di alaminya kepada bidang Sumber Daya Manusia (SDM) ataupun kepada pengurus Korps Pegawai Negeri (Korpri) di Pusat keuangan Polri.

Salah satu peningkatan kompetensi yang dilakukan Puskeu Polri adalah dengan Pendidikan dan pengembangan Spesialis (Dikbangpes) bidang keuangan, namun kesempatan pendidikan lebih banyak di berikan kepada anggota Polri dibanding dengan PNS, dan juga dalam hal pemberian jabatan, lebih banyak di duduki oleh Polri dibanding dengan PNS hal ini menjadi kecemburuan di dalam lingkungan Puskeu Polri sehingga menimbulkan kualitas kehidupan kerja tidak sesuai yang diharapkan.

Pada setiap awal tahun berjalan Pusat Keuangan polri menjalankan pengawasan dan pemeriksaan oleh Inspektorat Pengawasan Umum (Itwasum Polri) dan masih banyak ditemukan ketidaksesuaian administrasi yang di jalani, serta pengawasan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) berkaitan dengan penyelesaian laporan pertanggungjawaban kegiatan juga cukup banyak yang selesai tidak tepat waktu, , hal ini disebabkan babkan Standar Operasional Prosedur (SOP) belum berjalan baik dan dapat dinilai bahwa Kinerja pegawai di Puskeu polri belum maksimal. berikut daftar nominatif penilaian kerja Puskeu Polri :

Tabel 1.2 Daftar Nominatif Penilaian Prestasi Kerja Tahun 2017

DAFTAR NOMINATIF PENILAIAN PRESTASI KERJA TAHUN 2017							
PERSONIL	SASARAN KERJA PEGAWAI (60%)	PRILAKU (40%)					
		Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama	Kepemimpinan (Gol III ke atas)
JUMLAH	6018	6298	6258	6014	5860	6584	4502
NILAI RATA-RATA	75.23	78.73	78.23	75.18	73.25	82.30	56.28
KATEGORI	CUKUP	BAIK	BAIK	CUKUP	CUKUP	BAIK	KURANG

Sumber : Data Primer bagian SDM Pusat Keuangan polri 2017

Tabel 1.3 Daftar Nominatif Penilaian Prestasi Kerja Tahun 2018

DAFTAR NOMINATIF PENILAIAN PRESTASI KERJA TAHUN 2018							
PERSONIL	SASARAN KERJA PEGAWAI (60%)	PRILAKU (40%)					
		Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama	Kepemimpinan (Gol III ke atas)
JUMLAH	6125	6624	6314	6250	6018	6789	4852
NILAI RATA-RATA	76.56	82.80	78.93	78.13	75.23	84.86	60.65
KATEGORI	CUKUP	CUKUP	CUKUP	CUKUP	CUKUP	BAIK	CUKUP

Sumber: Sumber : Data Primer bagian SDM Pusat Keuangan polri 2018

Dari data di atas dapat dilihat, bahwa Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Puskeu polri belum maksimal karena masih dalam kategori cukup, Oleh sebab itu Pusat Keuangan Polri harus dapat memaksimalkan kinerja pegawainya untuk dapat memperoleh kinerja yang diharapkan sehingga tugas pokok dan fungsi Puskeu Polri dapat berjalan maksimal dan akan memberikan dampak positif terhadap Reformasi Birokrasi Polri secara keseluruhan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas penulis mengangkat judul penelitian Pengaruh Kompensasi, *Quality Of Work Life*

(QWL) Terhadap Kinerja Dan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Pusat Keuangan Polri.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. kompensasi yang di terima dirasakan belum merata, dikarenakan di pengaruhi oleh penilaian atasan yang kurang obyektif.
2. banyak pegawai yang mendapatkan pemotongan tunjangan kinerja, dikarenakan ketidak hadiran.
3. Banyak PNS yang uang makannya dipotong dikarenakan ketidak hadiran .
4. Masih terdapat Pegawai yang tidakhadir di karenakan berbagai alasan, sehingga menyebabkan pekerjaan tertunda.
5. Masih terdapat Pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari jam seharusnya.
6. penyelesaian laporan pertanggung jawaban kegiatan juga cukup banyak yang selesai tidak tepat waktu.
7. masih adanya pegawai yang belum professional bekerja, dan belum bisa memisahkan antara masalah pribadi dengan pekerjaan.
8. Belum meratanya kesempatan Pendidikan Pengembangan Spesialis di Lingkungan Puskeu Polri.
9. Belum meratanya pemberian jabatan yang dilakukan oleh pimpinan.
10. Masih rendahnya kinerja pegawai sehingga menyebabkan laporan administratif belum sesuai dan SOP tidak berjalan maksimal.

## 1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh Kompensasi, *Quality Of Work Life (QWL)*

Terhadap Kinerja Dan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Pusat Keuangan Polri”.

#### 1.4. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pada pegawai Pusat Keuangan Polri?
2. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja melalui variable intervening disiplin pada pegawai Pusat Keuangan Polri?
3. Apakah *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh langsung terhadap kinerja pada pegawai Pusat Keuangan Polri?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap kinerja melalui variable intervening disiplin pada pegawai Pusat Keuangan Polri?

#### 1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap kinerja pada pegawai Pusat Keuangan Polri.
2. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja melalui variable intervening disiplin pada pegawai Pusat Keuangan Polri.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung *Quality Of Work life* (QWL) terhadap kinerja pada pegawai Pusat Keuangan Polri.
4. pengaruh tidak langsung antara *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap kinerja melalui variable intervening disiplin pada pegawai Pusat Keuangan Polri.

## 1.6. Manfaat Penelitian.

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan yaitu :
  - a. dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
  - b. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan ataupun sumber informasi kepustakaan bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan masalah Kompensasi, Disiplinkerja, *Quality Of Work Life (QWL)*, dan Kinerja.
2. Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberi masukan kepada organisasi Polri tentang Kompensasi, DisiplinKerja, dan *Quality Of Work Life (QWL)* yang berpengaruh kepada kinerja pegawai Polri sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai Polri dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

