

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di dalam suatu organisasi. setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Evi Lastiani, 2014). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Dalam melaksanakan tugas seorang karyawan memerlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. (Wardhani and Wajdi, 2017). Faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh organisasi atau pemimpin, manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan lainnya (A.A.Anwar Prabu, 2013). Dengan demikian mereka menganggap sumber daya manusia sebagai aset paling berharga dari sebuah organisasi. Keberadaan provos di Resimen III Paspelopor, sebagai aparat penegak hukum dan disiplin dituntut untuk bekerja efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan tugas pokok dan peran provos sebagai penegak disiplin anggota Brimob Polri agar tidak terjadi pelanggaran hukum yang dilakukan oleh personil Brimob Polri di lingkungan Resimen III Pasukan Pelopor.

Provos adalah unsur pelaksana staf di pimpin oleh kepala seksi provos disingkat Kasi provos yang berada di bawah komandan Resimen (Danmen) Paspelopor dan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari berada di bawah kendali wakil komandan Resimen (Wadanmen) Paspelopor. Seksi provos mempunyai *job description* sebagai berikut :

- a) Menyiapkan rencana provos dan merumuskan kebijaksanaan Danmen Paspelopor dibidang pengawasan umum, pembinaan profesi, pengamanaan internal dan pembinaan disiplin dilingkungan Resimen Paspelopor sebagai

pedoman bagi para pelaksana utama pada tingkat Batalyon guna mendukung pelaksanaan tugas Resimen Paspelopor;

- b) Provos bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi pembinaan profesi, penegakan hukum dan tata tertib di lingkungan Resimen Paspelopor sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- c) Membina dan menyelenggarakan pengamanan internal yang meliputi personil, materiil, serta kegiatan kesatuan;
- d) Menyelenggarakan pelayanan dalam penerimaan laporan atau pengaduan masyarakat terkait dengan tindakan anggota Brimob dan PNS Resimen Paspelopor;
- e) Menyelenggarakan pembinaan serta rehabilitasi terhadap anggota Brimob dan PNS Resimen Paspelopor sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- f) Mengajukan pertimbangan dan saran staf kepada Komandan Resimen Paspelopor khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya. (Drs.Syefi'i Aksal. (2011) '*job description* dilingkungan Korbrimob Polri')

Polri adalah kepolisian nasional yang merupakan satu kesatuan dalam melaksanakan peran memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri sedangkan provos adalah satuan fungsi pada Brimob Polri yang bertugas membantu pimpinan untuk membina dan menegakkan hukum serta memelihara tata tertib kehidupan anggota Brimob Polri di jajaran Pasukan pelopor (Perkap 02 tahun 2016 tentang penyelesaian pelanggaran disiplin polri) Personil fungsi provos saat ini berjumlah 120 personil dengan lingkup tanggung jawabnya pada Mako Pasukan Pelopor dan jajarannya terdiri dari 3 (tiga) Resimen antara lain Resimen I Paspelopor, Resimen II Paspelopor dan Resimen III Paspelopor, Peran provos sangat penting dalam suatu organisasi khususnya di jajaran Paspelopor sebagai salah satu fungsi pembantu pimpinan dalam rangka penegakkan disiplin anggota Brimob Polri agar mampu

menjadi satuan yang berkompeten, profesionalime, dan tertib hukum. Provos mempunyai tugas pokok dan fungsinya sebagai penegak hukum dan tata tertib yang berlaku, menyelenggarakan pelayanan dan penerimaan laporan atau pengaduan masyarakat terkait dengan pelanggaran anggota Brimob Polri dan PNS di jajaran Paspelopor, menyelenggarakan pembinaan serta rehabilitasi, melakukan pengawasan umum, memeriksa dan melaksanakan proses hukum bagi anggota Brimob Polri yang melakukan pelanggaran hukum dilingkungan Resimen III Paspelopor sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan pemerintah republik indonesia nomor 2 tahun 2003, tanggal 1 desember 2003 tentang peraturan disiplin anggota Polri dan juga Peraturan Kapolri nomor 14 tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri. Namun demikian tugas tidak berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan karena kinerja provos belum optimal sehingga masih terjadi pelanggaran-pelanggaran disiplin, kode etik maupun pelanggaran pidana yang dilakukan oleh anggota di jajaran Pasukan Pelopor sebagaimana di gambarkan pada Tabel 1.1 tentang data pelanggaran yang terjadi di jajaran Pasukan Pelopor Korbrimob Polri di tahun 2018.

Tabel.1.1  
Data pelanggaran tahun 2018 jajaran Pasukan Pelopor Korbrimob Polri

NO	KESATUAN	JUMLAH JENIS PELANGGARAN			TOTAL
		DISIPLIN	KEPP	TINDAK PIDANA	
1	MAKO PAS	0	0	1	1
2	RESIMEN I	10	0	0	10
3	RESIMEN II	7	4	0	11
4	RESIMEN III	38	1	5	44
	<b>JUMLAH</b>	55	5	6	66

*Sumber Hasil Analisa dan Evaluasi Pelanggaran Tahun 2018 Provos Brimob*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa masih terjadi pelanggaran disiplin, Kode Etik Profesi Polri (KEPP) dan juga pidana dimana data menunjukkan bahwa Mako Pasukan Pelopor sebanyak 1 pelanggaran yaitu perkara tindak pidana,

Resimen I sebanyak 10 pelanggaran, Resimen II sebanyak 11 pelanggaran diantaranya pelanggaran disiplin sebanyak 7 perkara dan pelanggaran Kode Etik Polri (KKEP) sebanyak 4 perkara, dan juga pada Resimen III sebanyak 44 pelanggaran diantaranya pelanggaran disiplin Polri ada 38 perkara, pelanggaran Kode Etik Polri (KKEP) sebanyak 1 perkara dan pelanggaran tindak pidana 5 perkara.

Data pelanggaran yang terjadi pada bulan Januari hingga Desember 2018 menunjukkan bahwa target organisasi untuk mencapai zero (0) pelanggaran tidak tercapai dan kinerja anggota provos Resimen III Paspelopor menurun drastis yakni terjadi pelanggaran sebanyak 44 pelanggaran dibandingkan dengan Mako Paspelopor hanya 1 pelanggaran, Resimen I sebanyak 10 pelanggaran, dan Resimen II sebanyak 11 pelanggaran. Didalam penyelesaian kasus pelanggaran yang terjadi di tahun 2018, masih terjadi tunggakan kasus yang belum terselesaikan sebagaimana di gambarkan pada tabel berikut ini.

Tabel.1.2  
Data penyelesaian kasus perkara pelanggaran tahun 2018

NO	KESATUAN	JUMLAH KASUS	KETERANGAN
1	MAKO PAS	1	Selesai
2	RESIMEN I	10	Selesai
3	RESIMEN II	11	Selesai
4	<b>RESIMEN III</b>	44	14 belum selesai
	<b>JUMLAH</b>	66	

*Sumber Laporan tahunan Provos tahun 2018 Paspelopor Korbrimob Polri.*

Dari data penyelesaian kasus perkara pelanggaran tersebut terlihat bahwa penyelesaian kasus perkara pelanggaran pada berdasarkan laporan provos Resimen III Paspelopor terdapat 14 (empat belas) kasus yang belum terselesaikan, hal ini menunjukkan bahwa target kinerja dalam penyelesaian kasus perkara pelanggaran tidak tercapai. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, kinerja merupakan proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk

mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja, Wibowo (2016).

Dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai macam variabel sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilman Atanur dan Eny Ariyanto (2015) menunjukkan kompetensi teknis memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut Emmyah (2009) yang menyatakan bahwa karakteristik kompetensi teknis secara simultan sangat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kompetensi teknis (*technical competence*) yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokoknya seperti teknis penyidikan, penggunaan sarana pekerjaan berupa komputer dan sebagainya.

Peran provos dalam organisasi Polri sangat penting khususnya pada Resimen III Pasukan Pelopor Korbrimob Polri sebagai salah satu fungsi pembantu pimpinan dalam rangka menyelesaikan perkara-perkara pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri khususnya di jajaran Pasukan Pelopor Korbrimob Polri. Para anggota yang mengawaknya khususnya anggota provos harus memiliki kompetensi baik teknis maupun non teknis, kompetensi non teknis mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan diri dan memacu diri dalam bekerja (Nefina, 2005). Kompetensi non teknis meliputi karakteristik individual seperti tingkah laku dan kepribadian seseorang. Kompetensi teknis adalah kemampuan anggota dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing, maka dari itu anggota provos harus memahami tugas yang diemban masing masing anggota, sehingga sebagai perpanjangan tangan pimpinan dalam menegakkan aturan dapat memberikan saran masukan sebagai salah satu pertimbangan pimpinan dalam pengambilan keputusan khususnya di Resimen III Pasukan Pelopor Korbrimob Polri, demikian juga halnya dengan anggota provos yang ada di Resimen III Pasukan Pelopor Korpbrimob Polri, tidak terlepas dari berbagai kendala dan kekurangan mengingat kurangnya kompetensi teknis dibidang provos diantaranya adalah:

1. Mengoperasikan MS world dan XL serta power point untuk membuat suatu laporan.
2. Melakukan serangkaian tindakan pemeriksa provos Polri dalam hal dan menurut cara yang di atur dalam undang-undang untuk mencari dan mengumpulkan bukti, yang dengan bukti itu membuat terang tentang pelanggaran disiplin yang terjadi dan guna menemukan Terduga pelanggarnya.
3. Mampu menjadi penyidik untuk melakukan penyidikan terhadap anggota yang melakukan pelanggaran disiplin.
4. Memiliki kemampuan pengawalan dalam rangka memberikan pengamanan, pengawalan baik terhadap kendaraan yang dikawal, maupun pengguna jalan lain yang berada di sekitar kendaraan yang dikawal.
5. Mampu menjadi penyelidik untuk melakukan serangkaian tindakan untuk mencari dan menemukan suatu peristiwa yang diduga sebagai pelanggaran disiplin guna menentukan dapat atau tidaknya dilakukan pemeriksaan pelanggaran disiplin.

Hal ini sebagaimana digambarkan pada tabel 1.3 tentang data kompetensi teknis yang ada pada Provos berikut ini.

Tabel.1.3  
Data Kompetensi teknis provos tahun 2018

NO	THN	JML PERS	KOMPENTENSI					TOTAL
			OPERATOR KOMPUTER	PEME RIKSA	PENYIDIK	PENGA WALAN	PENYE LIDIK	
	Ideal	120	50	25	25	10	10	
<b>1</b>	<b>2018</b>	<b>120</b>	<b>38 ORANG</b>	<b>5 ORANG</b>	<b>6 ORANG</b>	<b>7 ORANG</b>	<b>2 ORANG</b>	<b>58 ORANG</b>

*Sumber Lap. tahunan provos Resimen III Paspelopor.*

Berdasarkan tabel kompetensi teknis provos Resimen III Pasukan Pelopor tersebut terlihat dari 120 (seratus dua puluh) personil ada 38 (tiga puluh delapan) personil yang memiliki kompetensi teknis komputer, 5 (lima) personil memiliki kompetensi teknis pemeriksaan, 6 (enam) personil memiliki kompetensi teknis penyidikan, 7 Personil memiliki kompetensi teknis pengawalan, dan 2 (dua) personil yang sudah dikjur dan sertifikasi sebagai anggota provos, data tersebut

menunjukkan bahwa jumlah personil provos sebanyak 120 personil dari jumlah tersebut terdapat 58 (lima puluh delapan) personil yang memiliki kompetensi dan 62 (enam puluh dua) personil tidak memiliki kompetensi teknis pada Provos, hal ini menunjukkan bahwa masih minimnya kompetensi teknis pada provos Resimen III Pasukan Pelopor Korbrimob Polri. Sehingga target untuk zero pelanggaran tidak tercapai, terjadi tunggakan kasus yang tidak terselesaikan, terjadi penumpukan perkara, dan juga terkendala dalam pelaksanaan pengawalan pasukan dikarenakan kurangnya personil yang memiliki kompetensi teknis mengemudi di dalam pengamanan dan pengawalan pasukan.

Hamlan Daly (2015). Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal, dengan kata lain tanpa adanya disiplin yang baik maka suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan akan cenderung melenceng jauh dari sasaran yang akan dicapai maka provos sebagai pelayanan penegak disiplin harus memiliki disiplin yang baik dalam upaya mengoptimalkan tugas Provos dalam memberikan pelayanan baik penertiban dan penegakkan aturan – aturan yang mengikat anggota Polri maupun penyelesaian perkara – perkara pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri khususnya anggota Resimen III Paspelopor. Sebagai pengemban tugas provos harus dapat menyeleksi dan menyadari tujuan organisasi yang memerlukan anggota cekatan, disiplin, terampil dalam melaksanakan pekerjaan tanpa adanya pelanggaran. Sebagai anggota provos harus mampu memfungsikan otoritas fungsional dalam mengimplementasikan kedisiplinan untuk mengambil keputusan, penetapan rencana atas dasar kebijakan khususnya menyangkut perilaku disiplinier seperti : kehadiran ketepatan waktu, menaati aturan kantor, dan kelengkapan seragam, mentaati jam kerja, sikap tampang, dan juga kepatuhan terhadap PUDD ksatrian. (peraturan urusan dinas dalam). Hal tersebut bukan hanya sekedar melengkapi menegaskan tetapi provos harus dapat menegaskan peraturan dalam pencapaian tujuan organisasi namun demikian dalam

pelaksanaan tugas tak lepas dari kejadian atau perilaku yang melanggar disiplin sebagaimana tercantum pada tabel 1.4 tentang data pelanggaran provos tahun 2017 sampai dengan 2018 berikut ini.

Tabel.1.4

Rekapitulasi data pelanggaran provos 2017 - 2018

NO	THN	JML PERS	JENIS PELANGGARAN						KET
			TERLAMBAT	TIDAK MASUK TK	GAM POL	SIKAP TAMPANG	TIDAK MENTAATI JAM DINAS	ATURAN KANTOR / PUDD	
1	2		7	8	9	10	11	12	13
1	2017	120	20	7	-	40	28	25	
2	2018	120	25	10	14	60	43	35	

*Sumber laporan tahunan provos Resimen III Paspelopor.*

Berdasarkan tabel data pelanggaran disiplin tersebut diatas, masih ditemukan sebagian anggota provos Resimen III Pasukan Pelopor yang melakukan pelanggaran disiplin ditahun 2018 terjadi peningkatan pelanggaran disiplin diantaranya anggota yang terlambat mengalami kenaikan 5 pelanggaran, tidak masuk dinas tanpa keterangan meningkat dari 7 menjadi 10 pelanggaran, dalam pemakaian seragam dan atribut tanda induk kesatuan terjadi 14 pelanggaran, pelanggaran sikap tampang mengalami kenaikan sebanyak 20 pelanggaran yaitu dari 40 menjadi 60 pelanggaran, mentaati jam dinas juga mengalami kenaikan dari 28 menjadi 43 pelanggaran serta pelanggaran PUDD/aturan kantor mengalami peningkatan dari 25 menjadi 35 pelanggaran, hal ini menunjukkan bahwa sebagian anggota masih ada yang memiliki disiplin rendah dalam menjalankan tugas sebagai penegak disiplin sehingga terjadilah pelanggaran-pelanggaran sebagaimana tercatat pada tabel 1.4 diatas. Selain itu bagi anggota provos yang berpretasi tentu akan mendapatkan perhatian dari pimpinannya.

Anggota provos merupakan salah satu sumber daya yang dikatakan cukup penting dan memiliki kemampuan untuk berkembang dan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, salah satunya adalah pemberian kompensasi tidak langsung kepada anggotanya, sebab provos akan selalu berhadapan dengan beban



tugas yang sangat berat dalam menjalankan tugasnya sebagai penegak hukum anggota Polri. Perhatian organisasi terhadap pemberian kompensasi tidak langsung secara rasional dan adil dapat meningkatkan kinerja anggota Provos dan jika pemberian kompensasi yang diberikan tidak seimbang atau tidak merata maka kinerja anggota provos akan menurun. Kompensasi tidak langsung adalah sesuatu yang diterima anggota/karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka (Fauziah, Sunuharyo and Utami, 2016), pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh anggota atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Program pemberian kompensasi adalah bagian penting bagi organisasi atau fungsi provos karena mencerminkan upaya satuan untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, kompensasi tidak langsung juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi anggota karena bagi individu kompensasi tidak langsung bukan hanya berupa materi ataupun *financial* namun juga *non financial* salah satunya adalah pemberian cuti kepada anggota provos sebab kompensasi tidak langsung berupa tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan. Tunjangan dapat berupa cuti, asuransi kesehatan, rencana pensiun, jaminan sosial, pelayanan karyawan. Kompensasi tidak langsung memang manfaatnya tidak bisa dirasakan langsung oleh karyawan. Namun, dengan adanya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan lebih merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan. Sehingga, akan dapat memberikan motivasi tersendiri dalam diri karyawan untuk lebih produktif karena perasaan aman dan nyaman yang dirasakan dalam bekerja. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, darmawisata. Kompensasi tidak langsung bisa berupa benefit servis dari perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti pemberian cuti dan istirahat” (Hasibuan, 2013).

Berdasarkan Perkap no 13 tahun 2012 tentang tata cara pemberian cuti dan izin di lingkungan kepolisian negara republik indonesia, anggota provos memiliki hak untuk cuti, diantaranya adalah cuti tahunan, sakit, istimewa, ibadah keagamaan, melahirkan, cuti di luar tanggungan negara, dan cuti karena alasan penting namun pada prakteknya hanya cuti tahunan, sakit, ibadah dan cuti melahirkan yang diberikan oleh pimpinan, sedangkan cuti lainnya tidak pernah terealisasi.

Tabel.1.5  
Rekapitulasi data cuti pada provos 2018

JUMLAH PERSONIL	JENIS CUTI	HASIL	KET
120	Tahunan	80 Terealisasi	36 personil belum mendapat cuti
	Sakit	1 Terealisasi	
	Istimewa	-	
	Ibadah	2 Terealisasi	
	Melahirkan	1 Terealisasi	
	Alasan penting	-	

*Sumber laporan tahunan bidang Personil tahun 2018*

Berdasarkan data tersebut selama 1 (satu) tahun sebanyak 84 (delapan puluh empat) personil yang telah mendapatkan cuti dan 36 (tiga puluh enam) personil belum mendapatkan cuti disebabkan adanya kalender nasional yang mengharuskan anggota Brimob Polri melaksanakan siaga maka, pimpinan mengambil kebijakan selama siaga tidak diperbolehkan cuti, kecuali mendesak hal ini berdampak pemberian cuti menjadi tidak merata sehingga menimbulkan keluhan anggota kenapa dalam praktek pemberian kompensasi cuti tersebut bisa berbeda, padahal hak untuk mendapatkan cuti adalah sama sebagaimana diatur dalam Perkap no 13 tahun 2012 tentang tata cara pemberian cuti dan izin di lingkungan Polri.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul: **“Pengaruh kompetensi teknis, disiplin dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja anggota provos Resimen III Pasukan pelopor korbrimob polri.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Masih adanya tunggakan kasus yang belum terselesaikan
2. Minimnya kompetensi teknis penyidikan
3. Masih ada anggota yang tidak masuk dinas tanpa keterangan
4. Cuti tahunan yang tidak merata

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, terdapat beberapa pengaruh yang mempengaruhi kinerja anggota, dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompetensi teknis, disiplin, dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja anggota provos Resimen III Pasukan Pelopor Korbrimob Polri.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi teknis terhadap kinerja anggota provos Resimen III Pasukan Pelopor Korbrimob Polri?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja anggota provos Resimen III Pasukan Pelopor Korbrimob Polri?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi tidak langsung terhadap kinerja anggota provos Resimen III Pasukan Pelopor Korbrimob Polri?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja anggota provos Resimen III Pasukan Pelopor Korbrimob Polri.
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja anggota provos Resimen III Pasukan Pelopor Korbrimob Polri.
3. Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja anggota Provos Resimen III Pasukan Pelopor Korbrimob Polri.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaiannya tujuan. Kegunaan penelitian mempunyai dua hal yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan (secara teoritis) dan membantu mengatasi, memecahkan dan mencegah masalah yang ada pada objek yang diteliti. Kegunaan hasil penelitian terhubung dengan saran-saran yang diajukan setelah kesimpulan, untuk itu Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat membawa manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:.

### **1.6.1 Bagi Akademisi.**

- a. Menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.
- b. Menjadi bahan tambahan dalam mengembangkan keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota, khususnya untuk variabel, kompetensi teknis, disiplin, kompensasi tidak langsung, dan kinerja.

### **1.6.2 Bagi Perusahaan / Organisasi.**

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pengetahuan tambahan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota, khususnya dilihat dari faktor, kompetensi teknis, disiplin dan kompensasi tidak langsung.

- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana untuk menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia anggota provos Resimen III Pasukan Pelopor Korbrimob Polri

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Untuk lebih memahami dalam penelitian ini maka materi – materi yang tertera pada proposal tesis ini dikelompokkan menjadi beberapa sub-sub dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan tesis serta beberapa literature yang berhubungan dengan penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan kerangka penelitian, desain penelitian, definsisi dan pengukuran variable, tehnik pengumpulan data, dan tehnik analisa data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, karateristik responden, deskripsi data dan pembahasan

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**