

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kebutuhan dan keberadaan polisi di tengah masyarakat merupakan kebutuhan yang mutlak dan harus ada. Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (pasal 1 UU No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia). Yang dimaksud dengan segala hal ihwal adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang fungsi Kepolisian yaitu merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 2 UU No 2 tahun 2002). Untuk dapat menjalankan semua fungsi tersebut diperlukan suatu komitmen yang tinggi dari setiap anggotanya. Selain komitmen yang tinggi juga perlu diimbangi dengan kemampuan intelektual atau pengetahuan yang mumpuni. Berbagai macam pengetahuan diperlukan untuk dapat mengisi kemampuan intelektualnya.

Ilmu Kepolisian merupakan salah satu ilmu pengetahuan yang perlu dipelajari karena Ilmu Kepolisian akan terus berkembang sesuai dengan situasi kondisi dan tuntutan masyarakat. Hal ini sesuai dengan fungsi kepolisian yang dalam pelaksanaannya memang berhubungan dengan masyarakat. Ilmu Kepolisian merupakan suatu ilmu pengetahuan yang mempelajari gejala-gejala sosial yang ada dalam masyarakat dan dari gejala tersebut kemudian dikaji untuk ditemukan bagaimana penyelesaiannya dan bagaimana caranya agar gejala tersebut tidak muncul kembali.

Seiring dengan perjalanan waktu, Ilmu Kepolisian terus berkembang. Ilmu kepolisian tidak saja mempelajari bagaimana timbulnya suatu gejala sosial, bagaimana pemecahannya dan bagaimana pencegahannya. Menurut Anwar dalam tulisan “Ilmu Kepolisian” membahas juga tentang hakekat Ilmu Kepolisian yaitu

Ilmu Administrasi Kepolisian yang pengoperasionalannya dalam organisasi Polri menunjukkan pada spesialisasi Ilmu Kepolisian sebagai Administrasi Kepolisian, Hukum Kepolisian dan juga Manajemen Kepolisian. Berbicara manajemen dan Administrasi Kepolisian cakupannya sangatlah luas meliputi semua kegiatan manajemen yang ada di dalam organisasi Kepolisian termasuk manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, manajemen penganggaran dan lain sebagainya. Salah satu bahasan dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas salah satu yang diperlukan adalah adanya dukungan tentang sistem pengelolaan sumber daya manusia. Dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia terdapat siklus pembinaan sumber daya manusia yang tidak kalah penting yaitu pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu siklus yang penting karena melalui pendidikan diharapkan akan dapat menghasilkan manusia-manusia yang berkualitas di bidangnya.

Polri harus berusaha keras mencari strategi agar kepercayaan masyarakat terhadap Polri semakin meningkat lagi yang salah satunya dengan meningkatkan kemampuan anggota Polri agar lebih profesional dan humanis. Peningkatan kemampuan anggota Polri salah satunya dilakukan di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri. Untuk dapat mencetak personel Polri yang berkualitas diperlukan adanya suatu Lembaga Pendidikan yang unggul dalam menyelaraskan Reformasi Polri melalui Lemdiklat Polri.

Dalam menjalankan kegiatannya Lemdiklat Polri harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada untuk menghasilkan kemampuan anggota dalam menjalankan perannya di masyarakat sehingga tujuan Lemdiklat Polri dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh pemerintah ataupun masyarakat. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan Lemdiklat Polri, perlu adanya ukuran kinerja pegawai agar dapat dilakukan evaluasi kinerja pada pegawai tersebut. Dalam upaya meningkatkan

kinerja pegawai, diperlukan langkah yang harus dilakukan oleh Lemdiklat Polri dalam mendorong kinerja pegawai secara optimal.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan faktor kualitas dan kuantitas dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Bila kompetensi pegawai memadai dan kepuasan kerja pegawai dapat terpenuhi, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Dengan hasil kerja yang produktif dan berkualitas, serta didukung dengan kemampuan kerjasama yang memadai, diharapkan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kompetensi merupakan modal awal dari dalam diri pegawai yang harus dimiliki untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan keadaan lingkungan kerja hanya mencakup respon karyawan terhadap lingkungan kerja sehingga akan menghasilkan kepuasan tersendiri bagi para pegawai atas hasil kerja mereka. Berdasarkan sampel data yang diperoleh dari Bagian SDM Lemdiklat Polri, kompetensi pegawai di lingkungan Lemdiklat Polri bila dilihat dari tingkat pendidikan umum di mana hanya setengahnya yang memiliki gelar S1 dan S2. Sedangkan dilihat dari pendidikan kedinasannya misalkan anggota yang sudah mengikuti pendidikan dan latihan kepemimpinan pun hanya sebagian kecil saja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Kapolri Jenderal Tito Karnavian menceritakan upayanya menaikkan tunjangan anggota Polri dengan Menteri

Keuangan, Sri Mulyani. Tito berharap hal ini dapat memotivasi anggota-anggota Polri lainnya. Tito pun berencana mengajukan besaran remunerasi 100 persen bagi personel-personel yang kinerjanya benar-benar berprestasi. Hal ini diyakini Tito dapat mengurangi perilaku koruptif di lingkungan Polri (new.detik.com – Kamis, 28 Desember 2017).

Kinerja pegawai dalam lembaga atau organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungannya bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan.

Berdasarkan aduan masyarakat, kinerja polisi yang paling banyak mendapat komplain adalah proses penyidikan, diikuti aduan dugaan penyalahgunaan wewenang serta dugaan pelanggaran hukum dan HAM. Sebanyak 222 anggota Polri mendapat sanksi pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) sepanjang 2017. "(Banyaknya aduan) bisa karena mungkin anggotanya kurang profesional. Bisa karena anggota sudah profesional tapi pelapor atau terlapor tidak happy. Karena dalam penindakan hukum tidak bisa dua pihak sama-sama puas," terang Tito Karnavian (news.detik.com – Jum'at – 29 Desember 2017). Itulah kenyataan yang dirasakan oleh sebagian besar masyarakat di berbagai daerah. Padahal polisi merupakan aparat yang bersinggungan langsung dengan masyarakat, sosok yang lebih dekat dan mengenal masyarakat setempat secara humanis.

Pegawai di Lemdiklat Polri merupakan aset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh Polri agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama Lemdiklat Polri adalah

kompetensi dan kepuasan kerja para pegawainya, karena pegawai yang tidak memiliki kompetensi dalam bekerja tidak akan merasa nyaman, kurang dihargai, tidak dapat mengembangkan segala potensi yang dimiliki dan secara otomatis tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Penyebab lain rendahnya kinerja pegawai di Lemdiklat Polri yaitu panjangnya sistem birokrasi dalam organisasi Kepegawaian Negeri. Sistem birokrasi inilah yang menyebabkan tidak efektifnya kerja pegawai, sehingga mengakibatkan pegawai tidak dapat memberikan kontribusi secara maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, judul tesis yang akan disusun berkaitan dengan pengukuran kinerja pegawai adalah **“Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lemdiklat Polri”**.

## **1.2 Batasan Masalah**

Dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, sangatlah luas dan banyak masalah yang dihadapi maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan skripsi ini agar sasaran dan pokok pembahasan ini dapat tercapai dengan baik dan tepat dengan mengarahkan penelitian hanya pada pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Lemdiklat Polri.

## **1.3 Identifikasi Masalah**

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengukuran kinerja pegawai dengan melihat dari sisi kompetensi dan kepuasan kerja pada suatu pegawai. Fenomena yang terjadi pada Lemdiklat Polri yaitu panjangnya sistem birokrasi dan beban kerja pegawai beserta tanggung jawab yang besar sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang minim dan kejadian tersebut dapat menimbulkan pegawai tidak dapat memberikan kontribusi secara maksimal.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dalam tesis ini penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah dengan fokus pada permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Lemdiklat Polri secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lemdiklat Polri secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lemdiklat Polri secara simultan.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai kinerja pegawai sehingga dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai rujukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Dapat memberikan sumbangan pikiran atau masukan berupa saran serta pertimbangan kepada pimpinan di bidang sumber daya manusia, yang selanjutnya dapat dijadikan pertimbangan bagi pemerintah untuk meninjau kembali kebijakan yang diambil agar pendidikan Kepolisian di Lemdiklat Polri lebih baik dari sebelumnya.

## 1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan permasalahan, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi penjelasan mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya yang di dalamnya memuat landasan teori dan penelitian terdahulu.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisi penjelasan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisa data.

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berisi penjelasan mengenai profil organisasi, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan serta implikasi manajerial.