

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Reformasi menjadi salah satu peletak dasar utama dalam mendorong berbagai perubahan bagi seluruh komponen bangsa. Orde reformasi memberikan dampak pada terjadinya sebuah tatanan kehidupan baru dalam berbangsa dan bernegara. Berbagai aspek penopang kehidupan bernegara mengalami perubahan yang sangat mendasar yaitu dalam sistem politik, sistem pemerintahan, sistem ekonomi dan sistem pendidikan. Guncangan reformasi telah menimbulkan berbagai benturan sosial yang rentan terhadap terjadinya perpecahan antar anak bangsa, sehingga menimbulkan banyaknya kerusuhan-kerusuhan diberbagai kota besar. Profesionalisme dari petugas keamanan khususnya Polri, setelah reformasi mulai dilakukan perubahan-perubahan. Setelah era reformasi Polri dihadapkan pada fenomena secara umum, diantaranya adalah: 1) UU RI No. 02 Tahun 2002 tentang Tugas Pokok Polri, 2) Tuntutan profesionalisme Polri semakin tinggi, 3) Reformasi Polri, 4) Lembaga-lembaga pendidikan yang mencetak Polri melakukan berbagai perubahan secara nasional.

Lahirnya UU RI No. 02 Tahun 2002 tentang Tugas Pokok Polri. Tugas Pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah: a) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, b) Menegakkan hukum dan, c) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Sedangkan dalam melaksanakan tugasnya dijabarkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan;
- b. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas di jalan;
- c. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan;
- d. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional;
- e. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum;
- f. Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa;
- g. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya;
- h. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian;
- i. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia;

- j. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh institusi dan/atau pihak yang berwenang;
- k. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingan dalam lingkup tugas kepolisian; serta
- l. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Setelah bergulirnya reformasi, Polri dituntut untuk meningkatkan profesionalismenya dalam melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Tuntutan tersebut datang dari masyarakat umum dan dari berbagai lembaga negara seperti DPR ataupun dari lembaga Eksekutif.

Adanya reformasi Polri. Dengan adanya TAP MPR NO. IV dan VII Tahun 2000, dimana membawa Polri sebagai institusi yang mandiri/lepas dari TNI/ABRI, sekaligus berdasarkan Undang-Undang No. 02 Tahun 2002 Polri menjadi institusi yang langsung dibawah presiden. Hal yang paling mendasar sebagai wujud dari reformasi Polri adalah: 1) Perubahan budaya militer ke arah budaya sipil. Sikap perilaku anggota Polri tidak lagi mencerminkan militeristik tapi sebagai sipil yang dipersenjatai (dari antagonis menjadi protagonis); 2) Struktur organisasi yang bersifat hierarki vertikal ke arah hierarki horizontal (fungsional horizontal). Seorang pemimpin tidak lagi semata-mata sebagai seorang komandan tapi juga sebagai mitra kerja bawahannya (demokratis); 3) Orientasi proses dan prosedur mengarah kepada orientasi hasil. Dalam mencapai hasil, proses dan prosedur tetap diikuti, tapi jangan sampai terjadi karena terpaku pada prosedur dan proses sehingga hasil diabaikan. Hasil adalah sesuatu yang bisa diukur sebagai kinerja

(akuntabilitas); 4) Dari dominasi jabatan dan senioritas kepada dominasi prestasi dan kerja keras (konsisten); 5) Dari tugas melindungi ke memberdayakan rakyat, sehingga bukan Polri saja yang aktif tapi rakyat ikut terlibat.

Lembaga-lembaga pendidikan yang mencetak Polri melakukan berbagai perubahan secara nasional diantaranya adalah dengan restrukturisasi kebijakan, tugas serta fungsi. Khususnya untuk lembaga Sespim Polri dalam pokok-pokok organisasi dan prosedur Sekolah Staf dan Pimpinan Polri, Keputusan Kapolri No. Pol: KEP/53/X/2002 Tanggal 17 Oktober 2002, tentang Organisasi dan Tata Kerja di Lingkungan Mabes Polri, Sespim Polri bertugas menyelenggarakan pendidikan umum tertinggi di lingkungan Polri dan pendalaman materi kejuangan serta pengkajian masalah keamanan dan ketertiban masyarakat tingkat strategi dan operasional kepolisian.

Berdasarkan hasil kajian empirik di lapangan ditemukan beberapa fenomena mikro diantaranya: 1) Adanya paradigma baru Polri; 2) Penempatan pegawai di lingkungan Sespim Polri belum sepenuhnya terbuka; 3) Masih adanya pegawai pada jabatan/posisi tertentu kurang menguasai keterampilan yang diharuskan pada jabatan/posisi tersebut; 4) Kurangnya pengadaan pelatihan dan pengembangan karier khususnya bagi PNS di Lingkungan Sespim Polri;

Adanya paradigma Polri diantaranya yang merupakan kebijakan pimpinan Polri yang tertuang dalam Buku Reformasi Menuju Polri yang Profesional bahwa: "Pegawai Polri lebih diutamakan mengawaki organisasi Polri yang langsung menyentuh pada masyarakat (operasional) sedangkan

jabatan yang bersifat pembinaan/administrasi, pelayanan maupun pekerjaan kepolisian yang tidak memerlukan wewenang dan senjata, diisi oleh Pegawai Negeri Sipil Polri". Sehingga dalam hal ini PNS Polri merupakan komplemen/mitra dari anggota Polri dalam tugasnya di lingkungan Polri. Karena hal tersebut, maka di Sespim Polri mulai dibenahi dimana banyak jabatan-jabatan yang semula dikepalai oleh anggota Polri mulai dirubah dengan dijabat oleh PNS sesuai dengan kesetaraan pangkat.

Penempatan pegawai di lingkungan Sespim Polri belum sepenuhnya terbuka. Dalam ketentuannya, seharusnya keterbukaan dalam penempatan pegawai di lingkungan Sespim Polri terbuka, artinya seluruh pegawai mengetahui betul proses penempatan kerja di lingkungan Sespim Polri.

Masih adanya pegawai pada jabatan/posisi tertentu yang kurang menguasai keterampilan yang diharuskan pada jabatan/posisi tersebut. Pada jabatan-jabatan tertentu, pegawai yang menduduki posisi tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Seperti halnya dalam posisi administrasi, terkadang pegawai pada jabatan tersebut tidak mampu membuat administrasi yang baik. Hal ini seharusnya diperlukan sebuah optimalisasi dalam hal pendidikan dan pelatihan bagi pengembangan kualitas kerja pegawai.

Dari fenomena makro dan mikro tersebut di lingkungan Sespim Polri permasalahan intinya dalam segi penempatan pegawai. Penempatan pegawai ditujukan untuk dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Penempatan pegawai akan memberikan dampak pada bagaimana pegawai tersebut mampu

untuk meningkatkan kinerjanya sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kualitas di lingkungan Sespim Polri.

Konsep kinerja pada dasarnya memiliki dimensi kinerja dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain bisa berbeda-beda, dan tergantung dari uraian pekerjaannya (*job deskriptor*) masing-masing, akan tetapi masih dapat ditentukan dimensi-dimensi umumnya. Antara lain disebutkan oleh T.R. Mitchel dalam Abubakar (2005: 55), bahwa 'Kinerja mempunyai lima dimensi, yaitu : 1). *Quality of Work* (kualitas kerja, 2). *Promphines* (ketepatan waktu), 3). *Initiative* (inisiatif), 4). *Capability* (kemampuan), 5). *Communication* (komunikasi)'. Berdasarkan uraian di atas tentang kajian emfirik yang ditemukan di lapangan khususnya di Sespim Polri dalam hal kesesuaian *capability* pegawai dengan posisi atau jabatan tertentu kurang sesuai, artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan diposisinya atau jabatannya, hal ini menunjukkan terdapat masalah dalam hal penempatan pegawai. Oleh karena itu diperlukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap tinggi rendahnya kinerja di Lingkungan Sespim Polri.

Beranjak dari berbagai uraian dan permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sespim Polri**".

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan awal dari penelitian ini terjadi di lingkungan Sespim Polri. Penulis mengidentifikasi masalah dari uraian di atas bahwa ketika adanya perubahan reformasi memberikan dampak yang sangat mendasar

sekali pada perubahan kedudukan Pegawai Negeri Sipil Polri dengan Polri, khususnya di lingkungan Sespim polri. Perubahan di Lingkungan Sespim Polri dengan adanya paradigma baru dalam Kepolisian, yaitu di dalam lingkungan Sespim Polri kedudukan Pegawai Negeri Sipil Polri merupakan komplemen/mitra dari anggota Polri, sehingga dalam penempatan pada jabatan yang bersifat pembinaan/administrasi, pelayanan maupun pekerjaan kepolisian yang tidak memerlukan wewenang dan senjata dapat diisi oleh PNS, walaupun dalam kajian di lapangan proses penempatan tersebut belum sepenuhnya terbuka. Dengan demikian yang menjadi fokus permasalahan utama yaitu bagaimana proses penempatan pegawai di lingkungan Sespim Polri yang telah dilakukan dapat berdampak pada tingkat kinerja pegawai.

C. Batasan Masalah

Untuk memudahkan penelitian, serta permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas, maka disusun batasan masalah, sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini akan membahas mengenai penempatan pegawai di lingkungan Sespim Polri;
2. Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai kinerja pegawai di lingkungan Sespim Polri;
3. Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai Pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sespim Polri.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dapat membatasi, menspesifikasi dan memperjelas masalah yang diteliti. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah::

1. Bagaimana gambaran umum penempatan pegawai di lingkungan Sespim Polri?
2. Bagaimana gambaran umum kinerja pegawai di lingkungan Sespim Polri?
3. Seberapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sespim Polri?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sespim Polri.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan penempatan pegawai di lingkungan Sespim Polri;
- b. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai kinerja pegawai di lingkungan Sespim Polri;
- c. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai kontribusi penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sespim Polri.

F. Anggapan Dasar

Anggapan dasar yaitu suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya tidak diragukan oleh peneliti. Anggapan dasar sebagaimana yang diungkapkan oleh Lin (Izaak Laktunnusa, 1988: 67) bahwa “Asumsi

(anggapan dasar) ialah suatu himpunan pernyataan yang menggambarkan keadaan yang benar (valid) dalam mana teori dapat diterapkan”. Anggapan dasar yang melandasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sespim Polri sebagai lembaga pendidikan kepolisian tertinggi mengemban tugas mempersiapkan Polisi yang memiliki profesionalisme tinggi dalam melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat, harus senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas dari pendidikan yang diselenggarakan.
2. Penempatan pegawai ditujukan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai di lingkungan Sespim Polri. Penempatan pegawai akan berpengaruh pada tingkat tanggungjawab serta kinerja.
3. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal pegawai. Sistem penempatan pegawai sebagai faktor eksternal dari pegawai akan memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai.

G. Kerangka Berfikir Penelitian

Berdasarkan bagan 1.1 penelitian ini diawali dari adanya dua fenomena yaitu fenomena secara umum dan secara khusus. Fenomena umum: 1) UU RI No. 02 Tahun 2002 Tentang Tugas Pokok Polri, 2) Tuntutan Profesionalisme Polri tinggi, 3) Reformasi Polri, 4) Lembaga-lembaga pendidikan yang mencetak Polri melakukan berbagai perubahan secara nasional. Sedangkan fenomena mikro yang terjadi di lapangan adalah:

1. Paradigma baru Polri;
2. Penempatan pegawai di lingkungan Sespim Polri belum sepenuhnya terbuka;

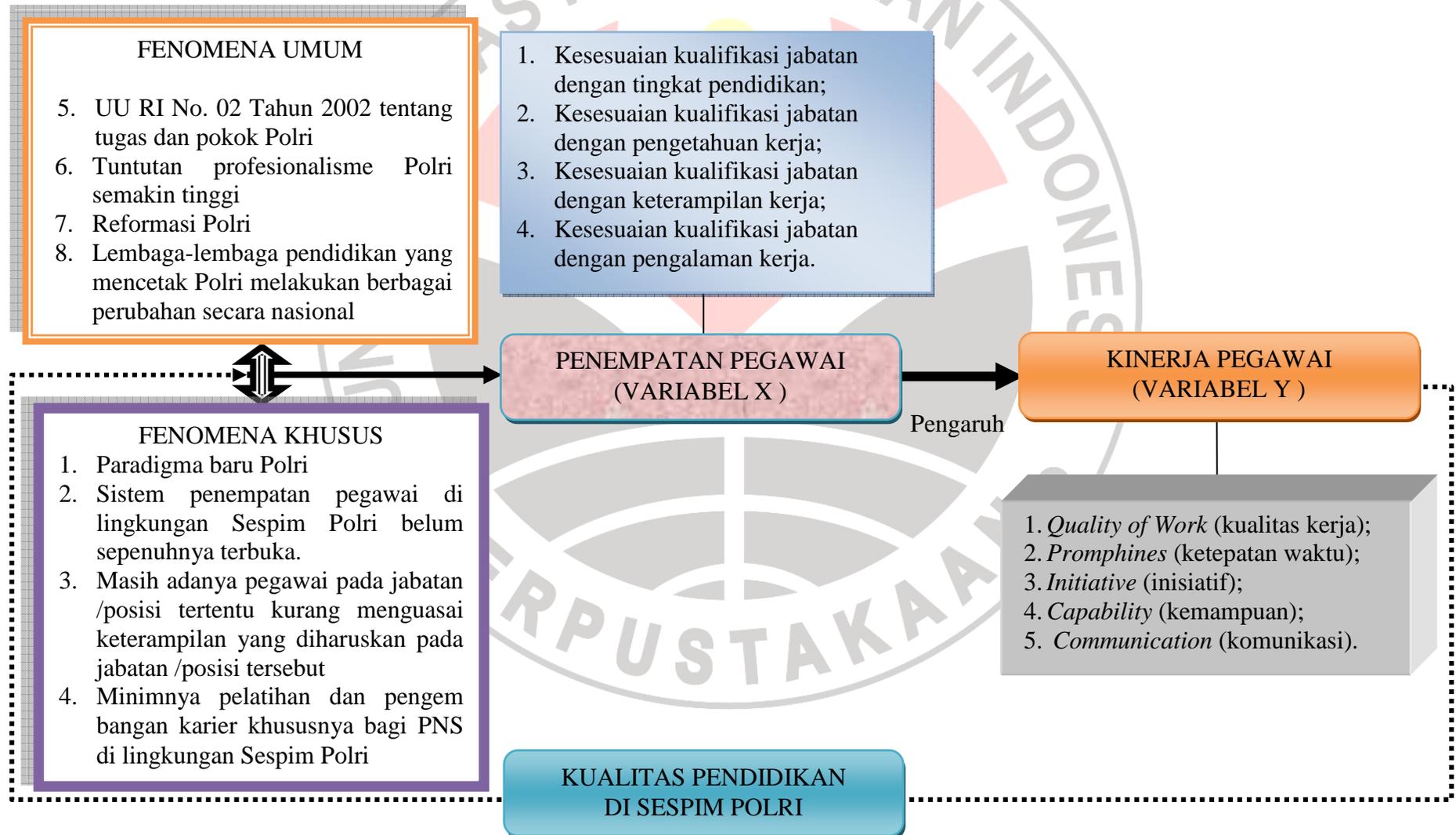
3. Masih adanya pegawai pada jabatan/posisi tertentu kurang menguasai keterampilan yang diharuskan pada jabatan/posisi tersebut;
4. Kurangnya pengadaan pelatihan dan pengembangan karier khususnya bagi PNS di lingkungan Sespim Polri.

Dari fenomena umum dan fenomena khusus yang menjadi substansi permasalahan adalah dalam hal penempatan pegawai, khususnya penempatan pegawai di lingkungan Sespim Polri. Penempatan pegawai meliputi: 1) Kesesuaian kualifikasi jabatan dengan tingkat pendidikan; 2) Kesesuaian kualifikasi jabatan dengan pengetahuan kerja; 3) Kesesuaian kualifikasi jabatan dengan keterampilan kerja; 4) Kesesuaian kualifikasi jabatan dengan pengalaman kerja. Penempatan pegawai ditujukan untuk meningkatkan dan mendorong kinerja pegawai. Kinerja pegawai meliputi lima dimensi, yaitu:

1. *Quality of Work* (kualitas kerja);
2. *Promphines* (ketepatan waktu);
3. *Initiative* (inisiatif);
4. *Capability* (kemampuan);
5. *Communication* (komunikasi).

Dengan penempatan pegawai yang sangat baik dan kinerja yang maksimal akan memberikan dampak yang besar bagi peningkatan mutu pendidikan di lingkungan Sespim Polri. Dan pada akhirnya akan memberikan *feedback* pada awal. Seperti terlihat pada bagan 1.1

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN POLRI**

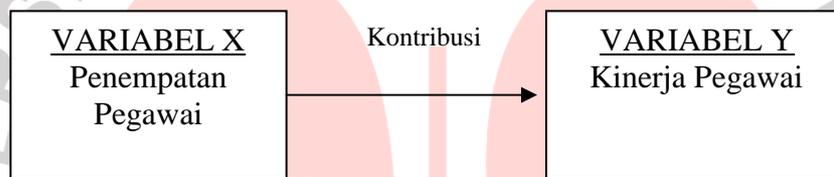


GAMBAR 1.1
Kerangka Penelitian

H. Hipotesis Penelitian

Suharsimi Arikunto (2002: 67) mengemukakan bahwa “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Hipotesis yang penulis rumuskan adalah: **“Terdapat Kontribusi yang Positif dan Signifikan Antara Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja pegawai di Lingkungan Sespim Polri”**.

Secara sistematis hubungan variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



I. Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai pelaksanaan penempatan pegawai dan kinerja.

2. Segi Operasional

- a. *Bagi peneliti*, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti khususnya dalam penempatan pegawai dan kinerja;
- b. *Bagi lembaga*, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak lembaga sebagai bahan kajian peningkatan penempatan pegawai dan kinerja;

- c. *Bagi dunia pendidikan pada umumnya*, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan sumber inspirasi untuk lebih memperdalam permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan penempatan pegawai dalam organisasi hubungannya dengan kinerja.

J. Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode penelitian digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien, sebagaimana yang dikemukakan oleh Arief Fuchan (1992: 5) bahwa “Metode penelitian merupakan strategi umum yang dianut dalam mengumpulkan dan menganalisis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang dihadapi”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu perolehan informasi atau data yang relevan dengan masalah yang diteliti melalui penelaahan berbagai konsep atau teori yang dikemukakan oleh para ahli.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Mohamad Ali (1995: 12), yaitu:

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk berupaya memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Dilakukan dengan langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi, dan analisis/pengolahan data serta membuat kesimpulan dan laporan dengan tujuan utama untuk membuat penggambaran tentang suatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi situasi.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang dimungkinkan dilakukannya pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik.

2. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri Lembang.

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut pendapat Mohammad Ali (1995: 54) Populasi adalah “Keseluruhan objek penelitian yang diteliti”. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di lingkungan Sespim Polri yang berjumlah 156 orang. Selanjutnya pengertian sampel menurut Mohammad Ali (1995: 54) yaitu: “Sebagaimana yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili terhadap seluruh populasi”. Populasi dalam penelitian ini adalah heterogen karena terdiri dari berbagai pegawai dari bagian-bagian yang berbeda. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2005: 93) mengatakan bahwa “Teknik *proportionate stratified random sampling* digunakan apabila anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional”.

Dengan demikian dalam penelitian ini teknik pengambilan sampling adalah dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Rumus yang digunakan adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n \text{ dan juga rumus } n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

n_i = Adalah jumlah sampel menurut stratum

n = Adalah jumlah sampel seluruhnya

N_i = Adalah jumlah populasi menurut stratum dan

N = Adalah jumlah populasi seluruhnya

d = Adalah presisi yang ditetapkan yaitu 5% atau 0,05

K. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik komunikasi tidak langsung melalui angket atau kuesioner, ditambah dengan studi dokumentasi apabila data yang terkumpul dirasakan kurang. Suharsimi Arikunto (2002: 124) bahwa “Angket atau kuesioner adalah sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui”.

Jenis angket yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket berstruktur, yaitu dengan menyediakan alternatif jawaban untuk memudahkan responden yang terdiri dari beberapa item setiap variabelnya.

L. Teknik Pengolahan Data

- a. Seleksi data, yaitu dengan memeriksa jawaban responden berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan;
- b. Penentuan bobot nilai untuk setiap kemungkinan jawaban pada setiap item dengan skala 5. yaitu (5, 4,3,2,1):
- c. Menghitung *Wheigth Mean Score (WMS)* persentase skor rata-rata variabel X (Penempatan Pegawai) dan Y (Kinerja Pegawai) untuk mengetahui kecenderungan umum jawaban responden terhadap variabel penelitian tersebut;
- d. Menghitung skor mentah menjadi skor baku;

- e. Uji normalitas distribusi;
- f. Analisis korelasi untuk meliputi: korelasi *product moment*, uji signifikansi dan koefisien determinasi;
- g. Uji linieritas regresi untuk mencari hubungan fungsional antara variabel X (Penempatan pegawai) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai).

