

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang biasa kita kenal POLRI merupakan salah satu institusi pemerintahan yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan rasa aman kepada negara, masyarakat, harta benda dari tindakan kriminalitas dan bencana alam. Oleh karena itu peran pegawai POLRI dalam memberikan kualitas layanan kepada publik sangatlah diwajibkan. Berdasarkan Undang-undang No.22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah dan Undang-undang No.25 tahun 1999 tentang Perimbangan keuangan antara pusat dan daerah. Upaya melaksanakan kemandirian POLRI dengan mengadakan perubahan-perubahan melalui tiga aspek yaitu aspek struktural, aspek instrumental, aspek kultural. Berkenaan dengan uraian tugas tersebut, maka POLRI akan terus melakukan perubahan dan penataan baik di bidang pembinaan maupun operasional serta pembangunan kekuatan sejalan dengan upaya reformasi.

Berdasarkan tugas yang telah disebutkan maka POLRI memiliki peranan yang sangat penting dalam mengelola SDM khususnya Pegawai POLRI agar segala peraturan yang berlaku bagi Pegawai POLRI dapat berjalan dengan lancar, oleh karena itu diperlukan profesionalisme kerja yang salah satu indikatornya adalah motivasi kerja pegawai. Salah satu wilayah yang menjadi sorotan karena cakupan wilayah dan demografis penduduknya sangat beragam dan variatif adalah Polda Jabar yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta No. 748. Dimana peran pegawai POLRI disana sangat vital dan harus memiliki motivasi dan

profesionalisme yang tinggi. Akan tetapi pada kenyataannya motivasi kerja di Polda Jabar tergolong masih rendah seperti tercermin dalam data kehadiran berikut ini :

Tabel 1. 1
Persentase Kehadiran Pegawai
Satuan Kerja Biro SDM POLDA JABAR
Tahun 2011-2013

| Tahun | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Ketidak Hadiran | Persentase Tingkat Ketidakhadiran |
|-------|----------------|-------------------|------------------------|-----------------------------------|
| 2011 | 42 | 300 | 23 | 7,67 % |
| 2012 | 40 | 276 | 28 | 10,14 % |
| 2013 | 38 | 252 | 34 | 13,49 % |

Sumber : Biro SDM Polda Jabar (*data diolah*)

Melihat tabel di atas dapat kita lihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai 7,67 % pada tahun 2011, kemudian pada tahun 2012 ketidakhadiran pegawai tercatat sebesar 10,14 %, tahun berikutnya sebesar 13,49 %. Padahal tingkat toleransi ketidakhadiran pegawai di Polda Jabar hanya sebatas 5% saja. Fenomena lain yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai POLRI di Polda Jabar adalah banyaknya pegawai yang terlambat dan kehadiran yang tidak lengkap seperti tergambar dalam data berikut ini :

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Terlambat Masuk Kerja, Kehadiran Tidak Lengkap dan
Persentasenya

| Tahun | Total Terlambat | Tidak Lengkap | Jumlah Pegawai | Persentase Terlambat | Persentase Tidak Lengkap |
|-------|-----------------|---------------|----------------|----------------------|--------------------------|
| 2011 | 10 | 9 | 42 | 23,81% | 21,43% |
| 2012 | 7 | 8 | 40 | 17,50% | 20% |
| 2013 | 9 | 7 | 38 | 23,69% | 18,42% |

Sumber : Biro SDM Polda Jabar (*Data Diolah*)

Berdasarkan data di atas maka dapat terlihat pegawai yang terlambat dan pegawai yang kehadirannya tidak lengkap lebih dari 15 %, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat terlambat masuk kerja dan kehadiran yang tidak lengkap cukup signifikan.

Kemudian selain data absensi dan data pelanggaran salah satu hal yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang belum optimal adalah berdasarkan data kinerja seperti tercantum di bawah ini :

Tabel 1. 3
Pencapaian Kinerja Biro SDM Polda Jabar
Tahun 2013

| No | Sasaran Strategis | Target | Realisasi |
|----|--|--------|-----------|
| 1 | Pembinaan fungsi personel dalam lingkungan Polda Jawa Barat | 100 % | 100 % |
| 2 | Penyelenggaraan manajemen personel, yang meliputi penyediaan personel seleksi, pendidikan, pelatihan personel (individu), serta pemisahan dan penyaluran personel | 100 % | 80 % |
| 3 | Pembinaan dan penyelenggaraan pembinaan karir yang meliputi mutasi dan pengangkatan pembentukan dalam jabatan, kepangkatan, dan pembinaan PNS Polri | 100 % | 85 % |
| 4 | Pembinaan dan penyelenggaraan pembinaan kesejahteraan yang meliputi pembinaan rohani dan mental, pembinaan jasmani serta pembinaan kesejahteraan moril, termasuk upaya peningkatan kesejahteraan materiil personel | 100 % | 80 % |
| 5 | Pembinaan dan penyelenggaraan fungsi psikologi yang meliputi psikologi kepolisian dan psikologi personel | 100 % | 70 % |

Berdasarkan tabel ketercapaian kinerja di Biro SDM Polda Jawa Barat tahun 2013 diperoleh kesimpulan pada tahun 2013 semua program dan kegiatan telah dilaksanakan seluruhnya dan telah memberikan kontribusi kepada pencapaian visi dan misi biro SDM. Namun demikian hasil realisasi dari target yang dicapai masih ada tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

Adanya motivasi kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kinerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja pada organisasinya. Semua institusi biasanya menuntut kepada pegawainya untuk mempunyai motivasi kerja yang tinggi tetapi jarang memperhatikan keinginan pegawainya.

Menurut Henry Simamora (1997 : 212) menyatakan bahwa “motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.”

Motivasi kerja berdasarkan pengertian tersebut adalah sebuah fungsi yang dapat meningkatkan kinerja. Bentuk motivasi kerja pegawai dapat ditunjukkan dengan rasa tanggung jawab, ketaatan serta kinerja yang memuaskan. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan organisasi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka dapat dipastikan bahwa kinerja dan produktivitas akan meningkat secara signifikan. Bila motivasi kerja pegawai menurun, akan memberikan kerugian yang sangat besar bagi institusi. Oleh karena

itu pihak institusi harus mampu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawainya.

Tujuan motivasi menurut Mohyi (1996:162), yaitu :

1. Untuk meningkatkan semangat, gairah, dan kedisiplinan kerja pegawai (meningkatkan moral kerja)
2. Memupuk rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas dan partisipasi pegawai
3. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan pegawai untuk berkembang
4. Meningkatkan produktivitas (prestasi)
5. Meningkatkan kesejahteraan kerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan tersebut salah satu tujuan motivasi adalah meningkatkan produktivitas pegawai, jika motivasi pegawai tinggi maka dapat dipastikan bahwa produktivitas institusi dapat ditingkatkan.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh institusi untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan memberikan balas jasa. Salah satu bentuk balas jasa yang diberikan institusi adalah dengan adanya remunerasi.

Rachardus Eko Indrajit dan Rachardus Djokopranoto (2008:131) mengatakan bahwa “Remunerasi melampaui sekedar gaji, itu termasuk hak untuk pemeliharaan kesehatan, bantuan medis, cuti dan jaminan hari tua”

Dari pengertian remunerasi di atas dapat disimpulkan bahwa remunerasi sendiri memiliki pengertian kesejahteraan pegawai sebagai setiap bentuk imbalan (*reward*) yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan.

Oleh karena itu, dalam upaya memahami dan memecahkan masalah fenomena rendahnya motivasi kerja pegawai pada Biro SDM Polda Jabar, maka

diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah tersebut, dan berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan psikologi tentang perilaku, khususnya teori perilaku organisasi.

1.2. Identifikasi Dan Rumusan Masalah

Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja pada organisasinya. Semua institusi biasanya menuntut kepada pegawainya untuk mempunyai motivasi kerja yang tinggi tetapi jarang memperhatikan keinginan pegawainya. Bentuk motivasi kerja pegawai dapat ditunjukkan dengan rasa tanggung jawab, ketaatan serta kinerja yang memuaskan. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan organisasi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka dapat dipastikan bahwa kinerja dan produktivitas akan meningkat secara signifikan. Bila motivasi kerja pegawai menurun, akan memberikan kerugian yang sangat besar bagi institusi. Oleh karena itu pihak institusi harus mampu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Jika permasalahan ini tidak diselesaikan maka dikhawatirkan akan mengancam kredibilitas POLRI sebagai institusi yang bersih dan berkualitas.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka penulis merumuskan masalah menjadi sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektifitas remunerasi pada Biro SDM Polda Jabar?

2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja yang dicapai pegawai pada Biro SDM Polda Jabar?
3. Adakah pengaruh pelaksanaan remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro SDM Polda Jabar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan gambaran empiris mengenai pengaruh remunerasi dengan motivasi kerja pegawai pada Biro SDM Polda Jabar. Adapun tujuan yang ingin di capai adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran efektif tidaknya remunerasi pada Biro SDM Polda Jabar?
2. Mengetahui gambaran tinggi rendahnya motivasi kerja yang dicapai pegawai pada Biro SDM Polda Jabar?
3. Mengetahui pengaruh positif pelaksanaan remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro SDM Polda Jabar?

1.4. Kegunaan Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini tercapai dan rumusan masalah terjawab dengan memuaskan, maka di harapkan penelitian ini dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat berguna untuk memperkaya konsep dan teori untuk mendukung perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen serta bidang sumber daya manusia. Dan juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang relevan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi sebagai bahan informasi dan kegunaan bagi institusi, sebagai salah satu pertimbangan bagi para pimpinan untuk memberikan remunerasi demi tercapainya motivasi kerja pegawai yang optimal.

