

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan mengemban tugas dalam menjaga keamanan masyarakat, menegakkan hukum, menjaga ketertiban masyarakat, memberikan perlindungan, pengayoman serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dimana kondisi ini, instansi pemerintah Kepolisian dituntut efektif dan efisien dalam menjalankan fungsinya.

Polres Probolinggo Kota yang berlokasi Jl. Dr. Moch Saleh No.34 Sukabumi, Kec. Mayangan, Kota Probolinggo, Jawa Timur adalah suatu struktur komando Kepolisian Republik Indonesia yang saat ini memiliki anggota Polri berjumlah 261, yang dimana didalam Polres sendiri terbagi lagi menjadi beberapa satuan kerja yaitu, Pimpinan, Bagian Operasional (Bag Ops), Bagian Perencanaan (Bag Ren), Bagian Sumber Daya Manusia (Bag SDM), Bagian Logistik (Bag Log), Seksi Pengawasan (Si Was), Seksi Profesi dan Pengamanan (Si Propam), Seksi Hubungan Masyarakat (Si Humas), Seksi Hukum (Si Kum), Seksi Teknologi Informasi dan Komunikasi (Si TIK), Seksi Umum (Si Um), Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT), Satuan Intelijen dan Keamanan (Sat Intelkam), Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim), Satuan Narkoba (Sat Narkoba), Satuan Pembinaan Masyarakat (Sat Binmas,) Sat Samapta, Satuan Lalu Lintas (Sat Lantas), Satuan Perawatan

Tahanan dan Barang Bukti (Sat Tahti), Seksi Keuangan (Si Keu), Seksi Bidang Kedokteran serta Kesehatan (Si Dokkes), PA/BA staf.

Sumber daya pegawai merupakan faktor utama untuk mendapatkan kinerja terbaik. Oleh karena itu, meningkatkan kualitas kinerja anggota disusun dengan terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sangat diperlukan. Masalah kinerja anggota Polri Polres Probolinggo Kota adalah suatu hal yang sangat penting dalam menjamin terlaksananya Tugas Pokok Polri (TUPOKSI) di setiap satuan kerja. Dengan demikian strategi yang diperlukan hendaknya kinerja anggota polri dapat di pertahankan kualitasnya dan dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu.

Menurut Bahri (2015 : 77) “Kinerja dipahami sebagai penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Ruki *dalam* Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 205) “Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja anggota Polri Polres Probolinggo Kota adalah dengan mendapat tunjangan kinerja atau remunerasi. Menurut Sopiah *dalam* jurnal Yuliza Dan Novialdi (2020 : 425) mengatakan, “Pengertian Remunerasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau

pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Pada umumnya, anggota Kepolisian akan mendapatkan remunerasi/ tunjangan kerja atas pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka yang diterima anggota Polri di setiap bulanya. Remunerasi sendiri diluar dari tunjangan lauk pauk, dan di luar gaji pokok, hal ini telah diatur pada suatu Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Kecerdasan emosional anggota Polri perlu diperhatikan oleh pimpinan. Dimana di setiap harinya anggota Polri berhadapan langsung dengan masyarakat, tidak menutup kemungkinan beban tugas dan perintah pimpinan yang tidak sesuai dengan anggota dapat menyebabkan anggota tidak dapat mengendalikan diri dan tidak melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Baron *dalam* Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018 : 95) “Kecerdasan emosional adalah memperhatikan atau mengerti diri sendiri dan orang lain, bersosialisasi dan beradaptasi dengan orang lain, serta meniru dengan cepat hal-hal yang ada di sekitar kita, agar dapat lebih sukses dalam menyesuaikan dengan permintaan lingkungan”. Sehingga, dengan anggota memiliki kecerdasan emosional dengan cukup baik akan mampu memahami mengenali, menggunakan dan mengelola emosinya secara baik pula.

Pengetahuan, kemampuan, kecakapan, keterampilan pada setiap anggota Polri dapat digunakan untuk memprediksi kinerja. Menurut Wibowo (2016 : 273) “Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau

pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu”. Dengan demikian, jika kompetensi yang dimiliki anggota Polri tinggi maka anggota Polri akan memiliki kinerja yang baik pula.

Dengan melihat latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Remunerasi, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Probolinggo Kota”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang permasalahan di atas, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah berpengaruh secara parsial antara variabel remunerasi, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja anggota Polri Polres Probolinggo Kota?
2. Apakah berpengaruh secara simultan antara variabel remunerasi, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja anggota Polri Polres Probolinggo Kota?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan antara remunerasi, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja anggota Polri Polres Probolinggo Kota?

1.3 Batasan Masalah

Adanya batasan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Responden yang terdapat pada penelitian ini hanyalah anggota Polri Polres Probolinggo Kota, di luar dari anggota PNS dan Polsek jajaran yang membawahi Polres Probolinggo Kota.
2. Remunerasi sama artinya dengan tunjangan kinerja, tetapi anggota Polri Polres Probolinggo Kota lebih mengenalnya dengan remon/remunerasi.
3. Untuk mempersempit ruang lingkup masalah maka diberi batasan pada analisis data yang dilakukan sesuai hasil kuisisioner tentang pengaruh remunerasi, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja anggota Polri Polres Probolinggo Kota.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berlandaskan dengan permasalahan yang ada, maka tujuan yang ingin di capai peneliti antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel remunerasi, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja anggota Polri Polres Probolinggo Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel remunerasi, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja anggota Polri Polres Probolinggo Kota.

3. Untuk mengetahui pengaruh dominan antara variabel remunerasi, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja anggota Polri Polres Probolinggo Kota.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantaranya :

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan peneliti dalam membandingkan 4 variabel yang diteliti serta dapat menerapkan teori-teori tersebut di lingkungan masyarakat.

b. Bagi Instansi Pemerintah Polres Probolinggo Kota

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap instansi untuk dapat lebih memperhatikan lagi remunerasi, kecerdasan emosional dan kompetensi, supaya kinerja anggota Polri Polres Probolinggo Kota berjalan sesuai fungsi dan tupoksi.

c. Bagi Universitas Panca Marga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dalam studi kepustakaan agar dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca terutama yang berkaitan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.5 Asumsi Penelitian

Dalam sebuah penelitian asumsi sangat penting digunakan untuk memecahkan masalah. Peneliti merumuskan suatu asumsi sebagai berikut :

1. Anggota Polri Polres Probolinggo Kota sudah menerima remunerasi sekitar 2 – 5 juta di setiap bulanya sesuai dengan kepangkatan dan kelas jabatan atau eselon.
2. Kecerdasan emosional anggota Polri Polres Probolinggo Kota sudah baik di ukur menggunakam tes dengan bantuan aplikasi yang bernama e-mental dan e-rohani yang dilaksanakan pada setiap semester.
3. Anggota Polri Polres Probolinggo Kota mempunyai kompetensi kinerja yang telah sesuai dengan perintah kerja pimpinan.
4. Cara penilaian kinerja anggota Polri Polres Probolinggo Kota dengan melakukan penilaian melalui Sistem Manajemen Kinerja (SMK), dimana hasilnya rata-rata sudah memenuhi nilai minim