

PENGARUH ETOS KERJA DAN KEBIJAKAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL PADA KEPOLISIAN RESOR TULANG BAWANG

Awang Sidik Kaloko

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstract

This research was conducted at the Tulang Bawang Resort Police from 10 to 17 January 2019. The research design used a quantitative approach with data collection techniques using questionnaires. Respondents in this study were Tulang Bawang resort police personnel with a population of 352 respondents and a sample of 35 respondents. From the analysis, it was found that the work ethic and performance structure of the performance allowances affected personnel performance. This shows that personnel working in accordance with culture and regulations will improve the quality and quantity of work of the personnel so that it affects the performance of each personnel.

Keyword: Work Ethic, Performance Allowance Policy, Performance

A. Pendahuluan

Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dimana anggota kepolisian adalah pegawai negeri yang memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum sesuai dengan peraturan kepolisian. (Sumber: Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 pasal 1). Berbicara mengenai kinerja anggota Polri, tentunya tidak terlepas dari bagaimana anggota Polri berperilaku di tempat tugas maupun di luar tugas masing-masing. Pada dasarnya perilaku kerja itu diawali dari adanya motivasi disertai dengan sikap kerja yang positif, persepsi, nilai-nilai yang dianut, serta kemampuan atau kompetensi yang dimiliki para anggota Polri. Tanpa aspek tersebut tentunya sulit akan dihasilkan kinerja yang baik yang sesuai dengan tujuan dan sasaran tugas. Adapun kinerja anggota polisi diperlihatkan dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Penghargaan atas prestasi yang telah diraih berupa kinerja di lingkungan Polri akan diberikan tunjangan kinerja.

Dalam Peraturan Presiden nomor 89 tahun 2010 tentang tunjangan kinerja tidak akan diberikan kepada pegawai pada badan layanan umum yang telah mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Adapun tunjangan kinerja untuk memperhitungkan capaian kinerja pegawai dalam hal ini anggota polri setiap bulannya. Adapun tunjangan yang didapat oleh anggota polisi selain gaji pokok diantaranya yaitu tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan umum, tunjangan jabatan, tunjangan beras dan tunjangan lauk. Adapun Tunjangan yang diperoleh tersebut berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2015 yang dibedakan berdasarkan kelas jabatan.

Kapolri telah mengeluarkan sejumlah kebijakan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Berbagai peraturan dan kebijakan tersebut disosialisasikan dikalangan anggota polisi dan masyarakat, serta bagaimana infrastruktur POLRI, dana, sarana, teknologi, kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), budaya kerja organisasi POLRI

disiapkan untuk menopang pelaksanaan berbagai peraturan tersebut, sehingga kinerja pelayanan publik oleh POLRI menjadi terukur dan dapat dievaluasi keberhasilannya.

Dalam pra riset pada tanggal 11 Oktober 2018 di Kepolisian Resor (Polres) Tulang Bawang anggota polisi yang bernama "Reffi Apriansyah, SE dengan jabatan sebagai Kasikeu dapat diketahui bahwa salah satu masalah dalam pemotongan tunjangan kinerja anggota polisi adalah ketidak hadiran salah satu anggota polisi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga tunjangan kinerja mereka mendapat pemotongan sebesar 3% per hari, jika anggota polisi tidak masuk kerja sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia". Selain itu, adanya pemotongan tunjangan kinerja pada anggota polisi juga merupakan filter untuk anggota-anggota polisi yang tidak dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagaimana mestinya (Manulu, 2014: 5).

Berdasarkan daftar hadir Personil Polres Tulang terlihat bahwa tingkat Tanpa Keterangan Personil Polres Tulang Bawang masih cukup tinggi di mana setiap bulan kenaikan dan penurunan tingkat Tanpa Keterangan, di mana Tanpa Keterangan terbanyak pada bulan November dan Desember. Dari angka Tanpa Keterangan tersebut maka dapat di katakan bahwa kinerja Personil Polres Tulang Bawang menurun seiring dengan tingkat Daftar hadir tersebut.

Perwujudan etos dapat dilihat dari struktur dan norma sosial masyarakat. Sebagai watak

dasar dari masyarakat, etos menjadi landasan perilaku diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, yang terpancar dalam kehidupan masyarakat. Jadi etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai hal yang baik dan benar dan mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (Rahmawati, 2006).

Azhar & Esfandri (2018) menjelaskan etos kerja yaitu seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Dari perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna "akhlaq" atau bersifat "akhlaqi", yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa. Juga dikatakan bahwa "etos" berarti jiwa khas suatu kelompok manusia, yang dari jiwa khas itu berkembang pandangan bangsa tersebut tentang yang baik dan yang buruk yakni etikanya (Kirom, 2018).

Etika kerja berhubungan dengan kesadaran etik tentang kerja. Kesadaran etik merupakan peristiwa rohani yang terjadi di dalam kalbu atau nurani manusia, tatkala ia dihadapkan pada berbagai pilihan, memilih dengan bebas, membuat keputusan batin, dan bertanggung jawab atas pilihannya. Studi tentang etika merupakan bagian filsafat. Oleh sebab itu, etika kerja serumpun dengan studi

khusus etik lainnya seperti etika jabatan, etika pemerintahan, etika bisnis, etika profesi, dan sebagainya (Ndraha, 2005: 207)

Adanya etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran pada orang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh, yang pandangan hidup ini memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya. Dengan etos kerja yang baik mengacu pada hasil dari kinerja seseorang dan kemudian akan tertuang dengan pencapaian berupa gaji dan tunjangan jika mereka mengerjakan tugas dengan baik, dengan kesadaran dari setiap individu dan semangat yang tinggi.

Salah satu karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah kerja keras serta menghargai waktu. Maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya (Darodjat, 2015: 81-82).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana pengaruh etos kerja

terhadap kinerja personil pada kepolisian resor Tulang Bawang, (2) bagaimana pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja personil pada kepolisian resor Tulang Bawang, (3) bagaimana pengaruh etos kerja dan tunjangan kinerja secara bersama-sama terhadap kinerja personil pada kepolisian resor Tulang Bawang.

B. Metodologi

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel 10% dari 352 artinya sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang dan cukup untuk mewakili guna pengambilan sampel tersebut.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara *Simpel random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dengan memberi kesempatan yang sama untuk dipilih bagi setiap individu atau unit dalam keseluruhan populasi. *Simple random sampling* dapat dipakai pada populasi yang seragam (Pabundu Tika, 2006). Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penelitian ini mengambil 35 sampel personil Kepolisian Resor (Polres) Tulang Bawang yang melanggar peraturan (tidak disiplin) pada bulan Agustus 2018.

C. Hasil

a. Etos Kerja terhadap Kinerja Personil

**Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis 1
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	97,664	11,164		8,748	,000
1 Etos Kerja	,478	,171	,437	2,790	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

Tabel 1 dapat dilihat bahwa thitung 2,790 > tabel 2,03, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya signifikan sehingga etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil

b. Kebijakan Tunjangan terhadap Kinerja Personil

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis 2
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50,174	15,287		3,282	,002
1 Kebijakan Tunjangan	,220	,198	,190	1,109	,275

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

Tabel 2 dapat dilihat bahwa thitung 1,109 < ttabel 2,03, maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak signifikan sehingga kebijakan tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja personil.

c. Etos Kerja dan Kebijakan Tunjangan terhadap Kinerja Personil

Berikut ini hasil perhitungan Uji F (uji simultan) digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis 3ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1090,765	2	545,383	4,226	,024 ^b
	Residual	4130,206	32	129,069		
	Total	5220,971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

b. Predictors: (Constant), Kebijakan Tunjangan, Etos Kerja

Tabel 3 dapat dilihat bahwa Fhitung 4,226 > Ftabel 3,32 dan nilai sig 0,024 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan variabel independen yang terdiri atas etos kerja dan kebijakan tunjangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat di bahas sehingga memberikan informasi secara obyektif sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Etos Kerja (X_1) terhadap kinerja Personil (Y)

Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai sig 0,009 < 0,05. Dari temuan ini dapat di simpulkan bahwa Etos Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja Personil (Y) Polres Tulang Bawang. Hal ini menunjukkan bahwa personil yang bekerja keras, memiliki orientasi masa depan dan bertanggung jawab akan meningkatkan kinerja para personil.

Hasil penelitian menunjukkan indikator budaya instansi yang paling tinggi yaitu berkaitan dengan tingkat kedisiplinan dan integritas personil. Jadi berdasarkan

indikator tersebut, dengan personil menanamkan kejujuran dalam bekerja dan taat terhadap peraturan instansi akan meningkatkan kinerja personil.

2. Terdapat pengaruh Kebijakan Tunjangan Kinerja (X_2) terhadap Kinerja Personil Polres Tulang Bawang (Y).

Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi menunjukkan bahwa sig 0,275 > 0,05. Dari temuan tersebut dapat di simpulkan bahwa Kebijakan Tunjangan Kinerja (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil Polres Tulang Bawang (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja belum sesuai dengan harapan Personil.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja yang paling rendah yaitu personil tidak bekerja dengan maksimal, datang tidak tepat waktu, dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja kantor sehingga kinerja personil menurun.

3. Terdapat pengaruh Etos Kerja (X_1) dan Kebijakan Tunjangan Kinerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Personil Polres Tulang Bawang (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien sig 0,024 < 0,05. Dari temuan tersebut dapat di simpulkan bahwa Etos Kerja (X_1) dan Kebijakan

Tunjangan Kinerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil Polres Tulang Bawang (Y). Hal ini menunjukkan bahwa personil yang bekerja sesuai dengan budaya dan peraturan akan meningkatkan kuantitas kerjanya sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja personil.

Daftar Pustaka

- Darodjat, T. A. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kirom, C. 2018. Etos Kerja Dalam Islam. *Tawazun: Journal Of Sharia Economic Law*, 1(1), 1-16.
- Pabundu Tika, Moh. 2006. *Metodelogi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Negara Indonesia Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002.
- Manalu, P. K. N. (2014). Fungsi Kode Etik Profesi Polisi Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalitas Kinerjanya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 1-14.