

PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRES LAMPUNG TIMUR

THE EFFECT OF INHERENT SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EAST LAMPUNG POLRES MEMBERS

Suzuma Hartomi^{1*}, Ahiruddin¹, Trisnowati Josiah¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: suzumah@gmail.com

Abstrak

Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai suatu organisasi pemerintah yang memiliki tugas sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, tentunya memiliki peranan penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif dalam kehidupan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polres Lampung Timur. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian ini menggunakan 81 responden penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh pengawasan melekat (X1) terhadap kinerja anggota (Y), dengan tingkat pengaruh (R2) sebesar 45,4 persen. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja anggota (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 56,8 persen. Terdapat pengaruh pengawasan melekat (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja anggota (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 49,7 persen. Implikasi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana meningkatkan pengawasan melekat, disiplin kerja dan kinerja anggota Polres Lampung Timur.

Kata kunci: Pengawasan Melekat, Disiplin Kerja, Kinerja Anggota Polisi

Abstract

The National Police of the Republic of Indonesia as a government organization that has the task of maintaining public order and security, law enforcement, protection, protection and service to the community, certainly has an important role in creating conducive conditions in people's lives. This study aims to determine the effect of inherent supervision and work discipline on the performance of members of the East Lampung Police. The type of research used in this study is the explanatory research model. This type of research aims to test a theory or hypothesis in order to strengthen or even reject existing theories or research hypotheses. This study used 81 research respondents. Based on the results of data processing, it was found that the answers to the hypotheses were as follows; there is an influence of inherent supervision (X1) on member performance (Y), with an influence level (R2) of 45.4 percent. There is an influence of work discipline (X2) on member performance (Y) with an influence level of 56.8 percent. There is an influence of inherent supervision (X1) and work discipline (X2) together on the performance of members (Y), with an influence level of 49.7 percent. The implication of this research is to find out how to improve inherent supervision, work discipline and the performance of members of the East Lampung Police.

Keywords: Inherent Supervision, Work Discipline, Performance of Police Members.

PENDAHULUAN

Polres Lampung Timur merupakan suatu organisasi/institusi penegak hukum yang bertugas dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat dan memiliki anggota di setiap bidang untuk melaksanakan berbagai tugas guna mencapai tujuan organisasi. Anggota Polres Lampung Timur di tempatkan pada berbagai unit yang meliputi satuan reskrim, satuan intelkam, satuan lalu lintas, satuan samapta, satuan binmas, satuan narkoba, satuan tahti.

Beberapa kebijakan dan peraturan telah dikeluarkan oleh pimpinan Polri untuk mendukung peningkatan pelayanan dan kinerja personel Polri yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja. Salah satu pertimbangan terbitnya Peraturan Kapolri ini adalah bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi, maka perlu diberikan penilaian berdasarkan standar kinerja secara objektif, transparan dan akuntabel guna mendorong prestasi, produktivitas, dedikasi, dan loyalitas kerja (Setyowadi, 2013).

Peraturan ini kemudian menjadi dasar bagi seluruh institusi kepolisian

mulai Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai suatu organisasi pemerintah yang memiliki tugas sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayan kepada masyarakat (Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 13 Tentang Tugas Pokok Polri), tentunya memiliki peranan penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif dalam kehidupan masyarakat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Anggota Polres Lampung Timur, namun dalam penelitian ini peneliti tertarik mengkaji dari segi Pengawasan Melekat (Waskat) dan disiplin kerja. Pengawasan melekat merupakan salah satu bentuk pengendalian aparat pemerintah disetiap instansi dan satuan organisasi dalam meningkatkan mutu kinerja didalam lingkungan tugasnya masing-masing agar tujuan instansi/organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Hamali (2016) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Tabel 1. Polisi Resort (Polres) Lampung Timur Jumlah Anggota yang melakukan Pelanggaran Disiplin Tahun 2019-2021

Tahun	Anggota yang Melakukan Pelanggaran Disiplin	Presentase	Ket.
2019	16 Anggota	13,5 %	
2020	22 Anggota	17,9 %	
2021	8 Anggota	6,25 %	

Sumber Data: Polres Lampung Timur Tahun 2022

Pada Tahun 2019 total anggota yang melakukan pelanggaran sebanyak 16 anggota atau sebesar

(13,5%) dan jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan oleh anggota adalah tidak mentaati ketentuan jam

kerja. Pada Tahun 2020 total anggota yang melakukan pelanggaran sebanyak 22 anggota atau sebesar (17,9%) dan jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan oleh anggota adalah meninggalkan wilayah tugas tanpa ijin pimpinan dan pada Tahun 2021 total anggota yang melakukan pelanggaran mengalami penurunan yaitu sebanyak 8 anggota atau sebesar (6,52%) dan jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan oleh anggota adalah sering tidak masuk dinas tanpa ijin.

Kondisi yang ada di Polres Lampung Timur adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik namun perlu ditingkatkan kemampuan pendidikan dan pengembangan (Dikbang) personil agar kinerja anggota lebih baik lagi, disiplin kerja Anggota Polres Lampung Timur sudah baik namun belum optimal terlihat dari masih ada pelanggaran yang dilakukan anggota dan perilaku serta watak dari Anggota Polres Lampung Timur yang perlu ditingkatkan serta kinerja Anggota Polres Lampung Timur belum optimal terlihat dari masih ada anggota yang datang menjalankan tugas tidak sesuai dengan target pencapaiannya.

KAJIAN TEORI

Istilah pengawasan dalam bahasa Indonesia berasal dari kata "awas", sehingga pengawasan merupakan kegiatan mengawasi dalam arti melihat sesuatu dengan seksama, tidak ada kegiatan lain di luar itu, kecuali melaporkan hasil kegiatan mengawasi tersebut. Menurut Perkap Nomor 8 Tahun 2011 pengawasan melekat adalah merupakan salah satu bentuk pengendalian atasan langsung/pimpinan di lingkungan satuan organisasi/kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi agar tujuan

organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Tjokroamidjojo (2016)

seorang pakar Administrasi Negara menyebutkan definisi pengawasan yaitu pengawasan adalah proses untuk mengetahui sebab-sebab adanya penyimpangan, kemudian diambil tindakan untuk memberikan masukan seberapa jauh penyimpangan atau masalah tersebut disbanding dengan perkiraan semula.

Pelaksanaan pengawasan dapat dilakukan secara vertikal, horizontal, eksternal, internal, preventif maupun represif agar maksud dan tujuan yang telah ditetapkan tercapai dan tepat sasaran. Pengawasan dapat pula diklasifikasikan menjadi: (1) Pengawasan langsung dan Pengawasan tidak langsung, (2) Pengawasan Preventif dan Represif, (3) Pengawasan Intern dan Ekstern. Pada pengawasan ekstern terdapat pengawasan melekat yang difokuskan oleh peneliti.

Pengawasan melekat merupakan salah satu bentuk pengendalian aparat pemerintah disetiap instansi dan satuan organisasi dalam meningkatkan mutu kinerja didalam lingkungan tugasnya masing-masing agar tujuan instansi/organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Indikator pengukuran pengawasan melekat yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Perkap Nomor 8 Tahun 2011 yaitu 1) Pengorganisasian; 2) Pembinaan Personil; 3) Kebijakan; 4) Perencanaan; 5) Prosedur; 6) Pencatatan; dan 7) Pelaporan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan

norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013). Definisi lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Menurut Slamet (2017), disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Handoko (2017), menyebutkan tipe-tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.
2. Pendisiplinan yang bersifat membangun Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.
3. Keadilan dalam pendisiplinan dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membedakan antar karyawan.
4. Pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan tidak absen pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika karyawan yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.

5. Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

Menurut Soejono (2012), indikator pengukuran disiplin kerja adalah 1) Kepatuhan; kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku; 2) Tanggung jawab; tanggung jawab terhadap pekerjaannya; 3) Sanksi dan Hukuman; siap menerima sanksi dan hukuman jika melanggar peraturan yang berlaku; 4) Teladan pemimpin; meneladani sikap pimpinan di kantor; 5) Integritas; konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang anggota Polri dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma (2012), kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang atau organisasi dalam periode tertentu. Menurut Dharma (2012) indikator pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan dan kerja profesional; pegawai memiliki kompetensi kerja dan bekerja dengan profesional.
2. Bisa bekerjasama dengan tim; pegawai dapat bekerja sama dengan rekannya dalam melaksanakan/ menyelesaikan suatu pekerjaan (team work).
3. Memiliki inisiatif dalam bekerja; pegawai memiliki ide-ide cemerlang dan inovasi-inovasi khusus dalam bekerja.
4. Mampu mengambil keputusan yang tepat; memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan terhadap suatu pilihan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat dimulai pada Bulan

Oktober Tahun 2022 sampai dengan Januari 2023. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif.

Jumlah populasi pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat. adalah 45 orang. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 44 orang responden dan peneliti tidak termasuk di dalamnya.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah 1) Data Primer. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini

diperoleh dengan wawancara melalui responden. 2) Data Sekunder. Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur -brosur serta dokumen organisasi. Teknik Analisis data menggunakan uji regresi linear.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel 2. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Pendidikan Pelatihan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.249	4.581		3.547	.001
	Diklat (X1)	.618	.104	.677	5.962	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 5,592. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,683) dari t-tabel maka thitung 5,592 > ttabel 1,683, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ha menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan (X1)

berpengaruh variabel terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Variabel Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.230	4.602		3.527	.001
	Budaya Organisasi (X2)	.618	.104	.676	5.938	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 5,938. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,683, thitung 5,938 > ttabel = 1,683, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi budaya

organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Melalui program SPSS 22, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Pendidikan pelatihan (X1) dan

budaya organisasi (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Hipotesis Secara Simultan Pengaruh Variabel Pendidikan Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.142	2	206.071	17.446	.000 ^b
	Residual	484.290	41	11.812		
	Total	896.432	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Diklat (X1)

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 17,446 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,232. Oleh karena itu, pendidikan pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama (pada waktu yang

sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda pendidikan pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Pendidikan Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.413	4.657		3.524	.001
	Diklat (X1)	1.758	3.493	1.926	.503	.617
	Budaya Organisasi (X2)	-1.144	3.504	-1.250	-.327	.746

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui persamaan : $Y = 16,413 + 1,758X1 + 1,144X2$. Setiap nilai variabel pendidikan pelatihan meningkat 1 poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,758 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel budaya organisasi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,144 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X1 = 1,758 lebih besar dari pada koefisien regresi X2 = 1,144. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh variabel budaya organisasi lebih tinggi atau lebih penting daripada

pendidikan pelatihan pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Pendidikan dan pelatihan pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 45,8%; 2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 45,6% pada Badan Kepegawaian Pengembangan

dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. 3) Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat sebesar 46% terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 54% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2017. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian. Program Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ahiruddin. 2022. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Organisasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji. Di Akses pada tanggal 9 Desember 2022.
- Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. PT.Prenhalindo,. Jakarta.
- Fathoni, Abdurahmat. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Rineka. Cipta
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM.SPSS). Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani, 2017, Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia,. Edisi
- Mathis Robert, Jackson John. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mink. 2013. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi.
- Setyowadi, Benny. 2013. Sistem Manajemen Kinerja Polri Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Personel Pada Polres Cilegon. Diunduh dari <https://bennysetyo.files.wordpress.com>
- Slamet. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara..
- Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara