

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebagai bangsa yang mempunyai cita-cita untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila, maka diperlukan upaya bertahap, berencana dan berkesinambungan melalui perjuangan dan pembangunan dengan semangat dan kemauan yang kuat serta pantang mundur. Pembaharuan yang demikian itu perlu didukung oleh suasana yang sesuai, yaitu berupa tata kehidupan masyarakat yang tertib dan teratur. Atau dengan kata lain diperlukan mentalitas nasional yang sesuai dengan watak pembangunan, yang arahnya adalah menuju kepada pertumbuhan, perubahan dan kemajuan. Apabila manusia yang menjadi subyek dan objek pembangunan tersebut tidak memiliki mentalitas pembangunan yang sesuai, maka akan sangat mengganggu jalannya pembangunan.

Kondisi objektif menunjukkan bahwa sikap mental seperti dikehendaki di atas belum sepenuhnya tampak nyata dan belum dikembangkan secara mendalam maupun secara konseptual. Contoh dalam kehidupan sehari-hari dapat dilihat dari banyaknya terjadi pelanggaran-pelanggaran aturan dan tata tertib yang berlaku, antara lain membuang sampah sembarangan, cara berlalu lintas yang tidak tertib, penyalahgunaan wewenang, pungutan liar, datang ke kantor terlambat dan pulang sebelum waktunya, mangkir, dan lain-lain. Kesemuanya merupakan gejala erosi disiplin. Karena itu perlu menumbuhkan sikap mental baru dalam masyarakat dengan menanamkan dan mengembangkan sikap mental yang disebut disiplin. Setiap masyarakat yang hendak hidup tertib dan teratur memerlukan sikap dan perilaku pada warganya yang berdisiplin (Kimsean: 2004: 315).

Perkembangan dan pertumbuhan masyarakat yang secara dinamis disertai dengan peningkatan taraf hidup dan pendidikan masyarakat ditambah dengan berkembangnya kemajuan dibidang teknologi dan informatika menjadikan peningkatan proses empowering dalam lingkungan masyarakat. Oleh karena itu, aparat pemerintah juga diharapkan mengikuti perubahan-perubahan

yang terjadi secara cepat dan dinamis sebagaimana yang terjadi di masyarakat. Menghadapi kondisi demikian profesionalisme sumber daya aparatur pemerintah sudah merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi dan dapat menjadi contoh serta panutan bagi masyarakat dan semua fenomena tersebut menuntut peran yang lebih besar dari Petugas Satuan Polisi Pamong Praja yang mempunyai tugas secara fungsional salah satunya sebagai penegak Peraturan Daerah.

Petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sering kali dipandang kurang mampu melaksanakan tugas-tugas penegakan Peraturan Daerah dan kurang mampu menyesuaikan diri pada perubahan-perubahan sosial ekonomi yang terjadi pada masyarakat, dan sering ditemukan praktek-praktek pelanggaran hukum semacam pungutan liar, penyalahgunaan wewenang (*power abuse*), perlakuan yang diskriminasi terhadap pelanggar Peraturan Daerah dan tindakan indisipliner lainnya. Fenomena yang dihadapi dan merupakan salah satu hambatan yang sangat berat bagi Petugas Satpol PP adalah sulitnya ditemui Petugas yang “bersih”, yang konsisten terhadap tugas dan fungsi sebagai aparat penegak peraturan daerah. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Petugas Satpol PP belum memadai apabila dilihat dari tugas dan fungsinya. Dampak logis dari peningkatan kuantitas dan kualitas pelanggaran Peraturan Daerah mengakibatkan terganggunya ketertiban umum seperti menjamurnya pedagang kaki lima di tempat-tempat terlarang, maraknya pengemis, anak jalanan dan pengamen liar maupun pelanggaran-pelanggaran lainnya (Anwar: 2004: 2).

Pemerintah sudah hampir tiga dasa warsa mencanangkan program disiplin nasional untuk memperoleh rasa sikap mental pegawai yang produktif. Karena disiplin bisa mendorong produktivitas kerja atau disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktivitas kerja para pegawai dalam birokrasi (Kimsean: 2004: 325). Namun menurut Sinungan (2008: 5), “masih banyak faktor yang menghambat terwujudnya produktivitas kerja, seperti budaya konsumtif, sikap hidup destruktif, sikap nrimo, sikap status oriented, sikap pasif terhadap hidup dan budaya jam karet”.

Adanya kecenderungan sikap mental Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang tidak mendukung ke arah produktivitas kerja seperti yang disampaikan oleh Sinungan di atas, terlihat pada rendahnya tingkat disiplin dengan terjadinya berbagai tindak pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh

Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Sebagai gambaran, dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pelanggaran Disiplin**  
**Petugas Satpol PP Tahun 2006-2007**

No	Jenis Pelanggaran	Thn	Bulan											
			Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nop	Des
1.	Tdk masuk tanpa keterangan/Bolos	2006	6	14	7	4	8	5	7	8	6	9	7	6
		2007	8	9	5	7	7	6	7	8	9	10	3	5
2.	Terlambat Apel	2006	17	6	8	5	11	4	7	11	5	21	12	8
		2007	14	8	10	7	7	15	8	12	9	6	5	14
3.	Kelengkapan Atribut	2006	6	4	5	3	6	4	2	3	3	4	6	2
		2007	2	7	1	9	4	6	6	4	2	8	5	5
4.	Kelalaian	2006	1	-	-	4	-	-	-	2	-	-	2	5
		2007	-	-	-	1	1	-	-	-	-	3	2	-

Sumber : Unit Provoost Satpol PP Kota Bogor, Januari 2008

Dari Tabel 1 di atas terlihat bahwa selama kurun waktu dua tahun, setiap bulannya selalu terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Tindakan disiplin yang dilakukan oleh pimpinan Satpol PP terhadap petugas yang melakukan pelanggaran disiplin pada umumnya dengan memberikan hukuman secara fisik guna memaksa petugas tersebut untuk tidak mengulangi pelanggaran yang telah dilakukannya atau dengan memberikan sanksi administrasi berupa teguran.

Upaya peningkatan disiplin kerja sebagai dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yang secara tidak langsung merupakan cerminan dari efisiensi organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan berusaha selalu agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Namun demikian, penegakan disiplin tidak selalu harus melalui pendekatan represif seperti tindakan-tindakan hukuman fisik tetapi dapat juga melalui perlakuan karyawan secara manusiawi dan senantiasa berupaya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Oleh karena selain imbalan atau kompensasi dalam bentuk material, pegawai juga menginginkan kebutuhan

lainnya seperti memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kimsean (2004: 328) menyatakan bahwa,

apabila pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moral pegawai rendah, maka pegawai akan menyulitkan diri dengan kebiasaan yang tidak baik, misalnya pegawai sering datang terlambat ke kantor. Pada umumnya pegawai itu menyetujui saja perintah, akan tetapi dengan perasaan yang kurang senang. Dalam keadaan yang demikian, apakah pimpinan akan memberi hukuman kepada pegawai, dengan jalan menghukum pegawai atau mengadakan beberapa tindakan disiplin yang resmi lainnya terhadap mereka, tidak akan memperbaiki keadaan itu.

Dari pendapat Kimsean di atas bahwa menghukum pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin tanpa terlebih dahulu menganalisa sebab-sebab dari tindakannya itu hanya akan membuat hal-hal yang lebih buruk dan akan menimbulkan perasaan tidak puas dari pegawai yang bersangkutan. Hal ini dapat menyebabkan munculnya permasalahan baru sebagai akibat ketidakpuasan pegawai terhadap hukuman yang diterima pegawai tersebut..

Adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti bahwa apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak anggota Pol PP mengharapkan menerima imbalan tertentu sehingga imbalan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan terhadap para pegawainya harus dikelola dengan baik.

Fathoni (2006: 270) mengemukakan bahwa :

suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan pada anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Dengan demikian atas dasar pendapat tersebut, jika para anggota organisasi/pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampak bagi organisasi akan sangat bersifat negatif. Lebih lanjut Fathoni menyatakan bahwa :

Jika ketidak puasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja

jumlahnya lebih besar, tetapi juga lebih adil. Dikatakan wajar, sebab ada kaitannya dengan berbagai segi kehidupan keorganisasian para anggota organisasi seperti prestasi kerja, keluhan, tingkat kemangkiran yang tinggi dll.

Dari pendapat di atas, organisasi harus menjamin bahwa pemberian kompensasi harus fair atau adil, dengan menerapkan perlakuan yang sama kepada seluruh pegawai yang ada di organisasi itu. Agar penerapan kebijakan kompensasi dapat dipahami oleh semua pegawai, diperlukan adanya keterbukaan atau transparansi kepada setiap pegawai. Pada umumnya pegawai akan menerima perbedaan-perbedaan kompensasi yang didasarkan pada perbedaan tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, produktivitas atau kegiatan-kegiatan manajerial. Perbedaan pembayaran atas dasar ras, kelompok etnis atau jenis kelamin dilarang oleh hukum dan kebijaksanaan umum.

Sistem penggajian petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor didasarkan atas status petugas tersebut. Petugas Satuan Polisi Pamong Praja yang berstatus Pegawai Negeri Sipil berjumlah 66 orang memperoleh gaji sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil sedangkan petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang berstatus Tenaga Kontrak Kerja berjumlah 75 orang memperoleh gaji sesuai dengan Keputusan Walikota Bogor Nomor 876.45-48 Tahun 2007 tentang Penetapan Gaji Bagi Pegawai Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor Tahun Anggaran 2008 dengan besaran sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 1.2**

**Besaran Gaji Petugas Satpol PP Kota Bogor  
Berstatus Tenaga Kontrak Kerja**

No	Tingkat Pendidikan	Besaran (Rp)
1.	Sekolah Dasar	680.000,-
2.	Sekolah Menengah Pertama	710.000,-
3.	SMA, Diploma I dan Diploma II	740.000,-
4.	Sarjana Muda (Diploma III)	770.000,-
5.	Sarjana (S1)	800.000,-

Sumber : Surat Keputusan Walikota Bogor Nomor 876.45-48 Tahun 2007 tentang Penetapan Gaji Bagi Pegawai Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor Tahun Anggaran 2008

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah gaji yang diterima oleh petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang berstatus

Tenaga Kontrak Kerja (53,2 %) setiap bulannya berkisar antara Rp. 680.000,- sampai dengan Rp. 800.000,- yang jika dibandingkan dengan beban tugasnya selaku penegak Peraturan Daerah sangat jauh dari memadai.

Pada dasarnya pemberian kompensasi yang dituangkan dalam aturan-aturan organisasi yang jelas dan tegas akan menimbulkan rasa percaya pada diri pegawai bahwa dengan hasil prestasi dan disiplin kerja yang ditunjukkan akan mendapat imbalan yang sesuai. Dengan demikian, secara substantial pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi sebagai sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangatlah penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi. sebagaimana yang dinyatakan oleh Hasibuan (2007: 121), bahwa :

tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Dengan pemberian balas jasa/kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Pemberian kompensasi yang layak akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, sebagaimana yang dinyatakan oleh Fathoni (2006: 175) bahwa "kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah".

Sejalan dengan itu, Dessler dalam Handoko (2001: 196) mengemukakan bahwa,

karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan merupakan suatu konsep yang *multifacet* (banyak dimensi). Suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan menyembunyikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan

dengan gaji, keselamatan kerja, supervisi, relasi-relasi antar perorangan dalam kerja, peluang-peluang di masa yang akan datang, dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri mungkin mempengaruhi kehadirannya pada kerja, dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaan untuk bekerja.

Oleh karena itu, sikap perusahaan dalam meningkatkan disiplin terhadap pegawai harus lebih ditekankan pada aspek prestasi kerja, perlakuan terhadap pegawai, pemenuhan atas kebutuhan pegawai baik secara materil maupun non materil dan pemenuhan kebutuhan lain yang akan mendatangkan kepuasan kerja guna mendukung pelaksanaan tugasnya.

Dari uraian di atas, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan erat dengan disiplin pegawai. Sebagaimana dinyatakan oleh Handoko (2001: 197),

balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya dan disisi lain, meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi.

Jadi, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan karyawan akan semakin baik pula. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik. Hal ini memberikan pengaruh yang sangat besar bagi pemuasan kebutuhan pegawai sebagai individu dan menunjang keberhasilan pegawai didalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari dan bila kepuasan kerja meningkat, perputaran pegawai dan absensi menurun atau sebaliknya, kepuasan kerja yang lebih rendah akan mengakibatkan perputaran pegawai lebih tinggi dan pegawai yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung akan lebih sering absen. Mereka sering tidak merencanakan untuk absen, tetapi bila ada alasan untuk absen, untuk mereka lebih mudah menggunakan alasan-alasan tersebut.

Untuk itu, dituntut adanya perubahan, perbaikan dan peningkatan disiplin kerja Petugas Satpol PP dengan cara pemenuhan kompensasi dan kepuasan kerja yang memadai.

Dengan demikian diharapkan disiplin kerja petugas Satpol PP akan meningkat dan dapat mensubstitusi kuantitas petugas yang ada, sehingga

pelaksanaan pembinaan, pengawasan, pelayanan terhadap masyarakat dan pelaksanaan kedinasan lainnya dapat terlaksana secara maksimal.

## **B. Perumusan Masalah**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pokok masalah di atas dan untuk lebih memudahkan operasionalisasi pelaksanaan penelitian, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berhubungan dengan kepuasan kerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor ?
2. Apakah kepuasan kerja berhubungan dengan disiplin kerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mencari jawaban atas pertanyaan penelitian di atas, yaitu ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Faktor-faktor ini jumlahnya sangat banyak, karena keterbatasan yang dimiliki penulis, maka tujuan penelitian ini dibatasi sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja Petugas Lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor;
2. Untuk menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Petugas Lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

## **D. Signifikansi Penelitian**

Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi bagi dunia ilmu pengetahuan umumnya dan ilmu administrasi khususnya.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Memberikan gambaran mengenai disiplin kerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja, dengan memperhatikan faktor-faktor Kompensasi dan Kepuasan Kerja.
2. Dapat memberikan manfaat sebagai salah satu bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti bagi Pemerintah Kota Bogor dalam rangka menyusun rencana pengembangan organisasi di masa yang akan datang sebagai rencana strategis.

#### **E. Sistematika Penulisan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi uraian tentang latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan dan signifikansi penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN**

Berisi tentang tinjauan literatur yang mendasari penelitian, yaitu teori-teori tentang kompensasi dan hubungannya dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungannya disiplin kerja, model analisis untuk menggambarkan hubungan antar variabel, hipotesis penelitian, operasionalisasi konsep dan uraian tentang hal-hal yang berkaitan dengan metodologi penelitian yaitu pendekatan penelitian yang digunakan, jenis/tipe penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, uji validitas dan reabilitas guna mengukur tingkat validitas dan keterandalan instrumen penelitian, teknik analisis data serta keterbatasan penelitian.

##### **BAB III : GAMBARAN UMUM SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BOGOR**

Berisi uraian tentang gambaran umum karakteristik Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, yang meliputi organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, visi, misi dan kebijakan strategis

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, masalah dan tantangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

**BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Berisi penjelasan hasil temuan lapangan yang dikaitkan dengan konsep-teori yang digunakan serta analisis hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang berisi tentang pengujian hipotesis hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja dengan disiplin kerja.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi kesimpulan akhir atas jawaban pertanyaan penelitian yang didasarkan atas hasil analisis dan saran-saran.

