

ANALISIS KOMPENSASI PEGAWAI NEGERI PADA POLRI DALAM KEPEMILIKAN RUMAH LAYAK HUNI DI POLRI

Eko Wahyono¹

Ridwan Rajab²

Mala Sondang Silitonga³

Politeknik STIA LAN Jakarta^{1,2,3}

Jalan Administrasi II, Pejompongan, Bend. Hilir, Kecamatan Tanah Abang, Kota
Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10260

Alamat email Koresponden: ekow3121@gmail.com

ABSTRACT

Home is very important for life because it is one of the basic needs for humans besides clothing and food. Every individual human being will prioritise the fulfilment of basic needs over secondary needs, as well as the need for a house, everyone will try Qualitative descriptive method was used in this study. Data collection techniques commonly used in qualitative research are observation, interviews, and documentation. In addition, Sofyandi (2008) argues that to increase the productive contribution of an organisation's human resources, human resource management is defined as a strategy for applying management functions, namely planning, organising, leading, and controlling, in all human resource activities and operations, starting from attraction, selection, training and development, placement, and so on. Fair and competitive work compensation can motivate PNPPs to achieve higher work performance. Work compensation is one of the important factors that influence work motivation. Job satisfaction can be influenced by the extent to which employees are satisfied with the compensation they receive. High job performance tends to contribute to job satisfaction.

Keywords: *Analysis, Compensation, Civil Servants, Polri*

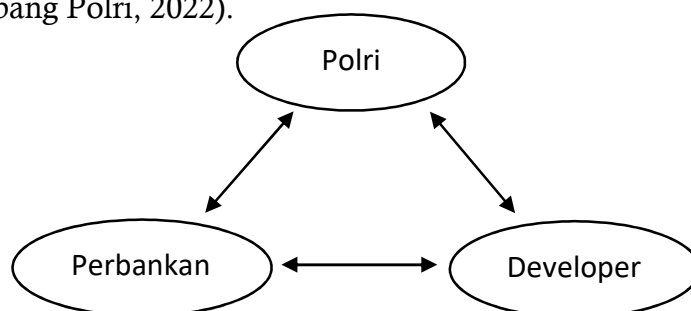
PENDAHULUAN

Rumah sangat penting bagi kehidupan karena merupakan salah satu kebutuhan dasar bagi manusia selain sandang dan pangan. Setiap individu manusia akan mengutamakan pemenuhan kebutuhan dasar daripada kebutuhan sekundernya, begitu pula dengan kebutuhan akan rumah, setiap orang akan berusaha memenuhi kebutuhan rumah dalam setiap tingkat kehidupan masyarakat dengan memperhatikan selera dan kemampuan yang ada (Tjahyono, dkk., 2023).

Pemerintah telah menyiapkan antara lain beberapa skema pembiayaan perumahan untuk MBR termasuk bagi ASN, anggota TNI, dan Polri diantaranya: Bagi peserta BPJS Ketenagakerjaan, Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan

(FLPP), Tabungan Perumahan Rakyat (Tapera), Kredit Perumahan Rakyat (KPR), pembiayaan melalui PT. SMF (Sarana Multi Finance), dan KPR disubsidi. Sebagai pemimpin program penyediaan rumah bagi ASN dan anggota TNI/Polri, Wakil Presiden telah menugaskan beberapa menteri untuk membuat skema pembiayaan perumahan yang paling sesuai untuk PNPP (Tjahjono et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa permintaan atas perumahan layak huni untuk PNPP masih sangat tinggi. Data yang dikumpulkan oleh BPS pada tahun 2017 menunjukkan bahwa sekitar 945 ribu ASN, 275 ribu PNS prajurit TNI, dan 360 ribu anggota Polri tidak memiliki tempat tinggal yang layak.

Kerjasama antara tiga pilar yakni Polri, Perbankan dan Developer merupakan bentuk implementasi Program 100 hari kerja Kapolri tentang konsep peningkatan kesejahteraan personel melalui program perumahan yang tertuang juga pada Peraturan Kapolri No. 2 Tahun 2010 tentang tata cara pengajuan Pinjaman Uang Muka Kredit Perumahan (PUM KPR). Kerjasama ini, merupakan bentuk inovasi bersama antara Polri, Perbankan dan Developer dalam memberikan kemudahan akses dan fasilitas yang lebih baik dan berkualitas bagi Pegawai Negeri pada Polri (PNPP) khususnya dalam pemberian fasilitas kredit kepemilikan rumah. Kerjasama tiga pilar tersebut rutin melakukan koordinasi dan mensosialisasikan program ini, sehingga terjadi suatu kesepakatan yang menguntungkan bagi Pegawai Negeri pada Polri (PNPP) yaitu mendapat tanah yang strategis dan tidak terlalu jauh dari Markas Komando (Litbang Polri, 2022).



Gambar 1 Tiga Pilar Perumahan Personel

Sumber: Peraturan Kapolri No.2 Tahun 2020

Oleh sebab itu, pimpinan Polri memberikan perhatian penuh terhadap kebutuhan rumah huni yang layak bagi PNPP. Komitmen Polri dalam program perumahan bagi PNPP juga diberikan dalam bentuk akses kemudahan dalam

pemberian pinjaman uang muka kredit pemilikan rumah (PUM KPR) bagi PNPP. PUM KPR bagi PNPP diatur dalam Peraturan Kapolri (Perkap) Nomor 2 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengajuan dan Pemberian Pinjaman Uang Muka Kredit Pemilikan Rumah Bagi PNPP. Pasal 4 Perkap tersebut menyebutkan bahwa PUM KPR dapat diberikan kepada PNPP untuk kredit pemilikan rumah (rumah tapak dan rumah susun), biaya pembangunan rumah di lahan milik sendiri, dan pembelian rumah secara mandiri/ tunai.

Berdasarkan Data SSDM Polri tahun 2022, realisasi PUM KPR Asabri tahun 2018-2022 dapat dikatakan cukup baik. Pada tahun 2018, dari usulan pinjaman sebanyak 901 terealisasi 912, pada 2019 dari usulan sebanyak 2.126 teralisasi pinjaman sebanyak 2.016, pada 2020 dari usulan sebanyak 1.083 terealisasi sebanyak 1.055 pinjaman, pada tahun 2021 dari usulan pinjaman sebanyak 1.622 terrealisasi pinjaman sebanyak 1.543, dan pada tahun 2022 dari usulan pinjaman sebanyak 2.579 terealisasi pinjaman sebanyak 1.870. Namun demikian sejumlah Polda tidak memanfaatkan secara maksimal PUM KPR Asabri, diantaranya Polda Bengkulu, Polda Bangka Belitung, Polda Riau, Polda Bali, Polda NTT, Polda Kaltim, Polda Kaltara, Polda Sulut, Polda Sulbar, Polda Maluku, dan Polda Papua.

Kemudahan dalam proses pengajuan PUM KPR bagi PNPP adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan Polri terhadap anggotanya yang bekerja keras menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat. Menurut Enny (2019), kompensasi dapat didefinisikan sebagai timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas pekerjaan dan kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Penghargaan dapat bersifat tidak langsung atau langsung, dan kompensasi dapat berupa uang. Dengan mencermati isu kepemilikan rumah, khususnya bagi PNPP di lingkungan Polri yang dikaitkan dengan konsep kompensasi dan kesejahteraan pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Analisis Kompensasi Pegawai Negeri Pada Polri Dalam Kepemilikan Rumah Layak Huni Di Polri”

METODE PENELITIAN

Metode deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Moleong (2017) mengatakan bahwa penelitian deskriptif kualitatif menghasilkan data deskriptif yang

dapat diamati. Metode ini berfokus pada individu dan bersifat holistik. Arikunto menyatakan bahwa tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan dan gejala sebelumnya (yaitu, keadaan gejala saat survei dilakukan). Oleh karena itu, penelitian kualitatif dapat mengungkapkan fenomena topik studi (Arikunto, 2010).

Teknik pengumpulan data yang lazim digunakan dalam penelitian kualitatif yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Wawancara adalah proses tanya jawab dengan seseorang yang diperlukan untuk dimintai pendapat atau keterangan tentang suatu hal, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

Adapun informan penelitian yang akan diwawancarai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Karowatpers Ssdm Polri, Brigjen Pol Anwar, S.I.K., M.Si.
- 2) Kabagyanhak Rowatpers Ssdm Polri, Kombes Pol Irvan Prawira Satyaputra, S.I.K., M.Si.
- 3) Kasubbagsosrumdik Bagyanhak Rowatpers Ssdm Polri, Akbp Agus Wanto, S.Kom., M.M.
- 4) PS. Pamin Subbagsosrumdik Bagyanhak Rowatpers Ssdm Polri, *Penata Faridah Haerani, A.Md.*
- 5) Anggota yang belum memiliki rumah.
- 6) Anggota yang sudah memiliki rumah.

KERANGKA TEORI

Teori Administrasi Publik

Menurut Chandler dan Plano dalam Harbani Pasolong (2010 :7) Administrasi publik adalah proses dimana sumber daya personal public diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan- keputusan dalam kebijakan publik. Menurut Harbani Pasolong (2010:8) administrasi publik adalah kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugastugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan public secara efisien dan efektif.

Menurut Gray dalam Harbani Pasolong (2010:18) yakni peran Adiminstrasi Publik dalam masyarakat sebagai berikut:

- a) Administrasi Publik berperan menjamin pemerataan distribusi pendapatan nasional kepada kelompok masyarakat miskin secara berkeadilan.
- b) Adimistasi Publik melindungi hak-hak masyarakat atas pemilikan kekayaan, serta menjamin kebebasan bagi masyarakat yang melaksanakan tanggung jawab atas diri mereka sendiri dalam bidang keehatan, pendidikan dan pelayanan bagi kelompok masyarakat lanjut usia.

Manajemen SDM

Para ahli manajemen sumber daya manusia (MSDM) memberikan berbagai macam definisi/pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia Torrington & Hall, (1991) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian strategi, proses, dan kegiatan yang dirancang untuk mendukung tujuan organisasi melalui integrasi kebutuhan individu dan organisasi.

Selain itu, Sofyandi (2008) berpendapat bahwa untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia organisasi, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian, dalam semua aktivitas dan operasi sumber daya manusia, mulai dari penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, dan sebagainya.

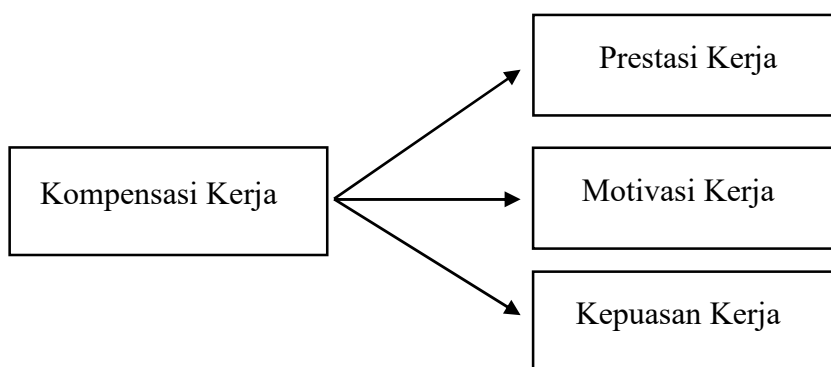
Teori Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi, menurut Simamora (2015:449) adalah untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang cakap. Selain itu sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hokum dan mendorong karyawan. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi, menurut Martoyo dan Wukir (2013:85) yaitu:

- a) Mendapat pegawai yang berkualitas tinggi.
- b) Mempertahankan karyawan yang ada.
- c) Menunjukkan keadilan di dalam dan di luar organisasi.
- d) Memberikan penghargaan terhadap perilaku yang sesuai dan bermanfaat bagi organisasi.
- e) Mengontrol dana.

- f) Menyesuaikan upah dengan aturan yang berlaku.
- g) Memberikan motivasi kepada pegawai.
- h) Mengurangi pergantian karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, organisasi dapat memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan. Selain itu, kompensasi memiliki arti penting bagi organisasi karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesehatan karyawannya. Kompensasi yang tidak sesuai atau tidak memadai dapat menyebabkan masalah seperti penurunan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan karyawan, bahkan dapat menyebabkan keluarnya anggota dari organisasi.



Gambar 2 Hubungan Kompensasi

PEMBAHASAN

Hak Pemilikan Rumah Bagi Pegawai Negeri Pada Polri (PNPP)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010, Pegawai Negeri pada Polri memiliki hak-hak lain dimana salah satunya adalah untuk memiliki perumahan dinas, asrama dan atau mess. Hak ini diatur dalam tentang Pelayanan Hak-Hak Bagi Pegawai Negeri Pada Polri. Berdasarkan hasil data yang didapat oleh penulis, diketahui bahwa pengadaan Rumah dinas Polri adalah rumah yang disediakan oleh Polri untuk digunakan Pegawai Negeri pada Polri dalam pelaksanaan tugasnya. Rumah dinas Polri dapat berupa rumah tapak, rumah susun, atau asrama. Pegawai Negeri pada Polri berhak untuk menempati rumah dinas Polri selama yang bersangkutan masih aktif bertugas. Pegawai Negeri pada Polri yang telah diberhentikan dari dinas Polri wajib meninggalkan rumah dinas Polri paling lambat 60 hari sejak tanggal diberhentikan.

Informan penelitian Briptu Arrahman Mutakim mengutarakan sebagai berikut:

“Masih cukup berat untuk PNPP memiliki rumah layak huni terutama bagi golongan bintara mengingat adanya bunga cicilan. Selain itu Pegawai Negeri pada Polri dapat memiliki rumah pribadi dengan cara membeli atau membangun sendiri. Pegawai Negeri pada Polri juga dapat mengajukan Kredit Pemilikan Rumah (KPR) untuk membeli rumah pribadi. (Wawancara Penelitian Briptu Arrahman Mutakim, 20 Agustus 2023)”

Pemerintah telah menyediakan program PUM KPR bagi Pegawai Negeri pada Polri. PUM KPR adalah pinjaman uang muka KPR yang diberikan kepada Pegawai Negeri pada Polri tanpa bunga. PUM KPR dapat digunakan untuk membeli rumah tapak, rumah susun, atau rumah di kawasan tertentu. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa hak kepemilikan rumah bagi Pegawai Negeri pada Polri memiliki beberapa manfaat, antara lain:

- 1) Meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri pada Polri.
- 2) Meningkatkan motivasi Pegawai Negeri pada Polri dalam melaksanakan tugas dengan baik.
- 3) Meningkatkan stabilitas sosial yang dapat dijadikan investasi jangka Panjang.
- 4) Menjadi aset yang berharga pada masa persiapan pensiun nantinya.

Dari uraian di atas, maka informan penelitian dalam hal ini Pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan akses Pegawai Negeri pada Polri terhadap rumah, baik rumah dinas maupun rumah pribadi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri pada Polri dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Rumah dinas Polri disediakan oleh Polri untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal Pegawai Negeri pada Polri beserta keluarganya dan memberikan rasa aman serta nyaman dalam pelaksanaan tugasnya.

Sedangkan mengenai Pegawai Negeri pada Polri dapat memiliki rumah pribadi dengan cara membeli atau membangun sendiri. Pegawai Negeri pada Polri juga dapat mengajukan KPR untuk membeli rumah pribadi. Hal ini diutarakan oleh informan penelitian Kasubbagsosrumdik Bagyanhak Rowatpers Ssdm Polri Akbp Agus Wanto berikut ini:

“Pemerintah telah menyediakan program PUM KPR bagi Pegawai Negeri pada Polri. PUM KPR adalah pinjaman uang muka KPR yang diberikan kepada Pegawai Negeri pada Polri tanpa bunga. PUM KPR dapat digunakan

untuk membeli rumah tapak, rumah susun. Selain itu secara umum, sosialisasi tentang peraturan ini dapat dianggap positif dan penting untuk beberapa alasan, yakni kesadaran Hak-Hak Anggota Polri terkait dengan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010 membantu anggota Polri memahami hak-hak mereka dengan lebih baik. Ini termasuk hak-hak terkait dengan gaji, tunjangan, pensiun, asuransi, dan manfaat lainnya.” (Wawancara Penelitian Akbp Agus Wanto, Kasubbagsosrumdik Bagyanhak Rowatpers Ssdm Polri, 6 September 2023)

Dari data yang didapat penulis dari Ssdm Polri terkait dengan PUM KPR diberikan kepada Pegawai Negeri pada Polri yang memenuhi persyaratan, antara lain:

Tabel 1
Pemberian PUM KPR

No.	Keterangan Status Personel
1.	Berstatus aktif sebagai Pegawai Negeri pada Polri
2.	Belum memiliki rumah pribadi
3.	Memiliki penghasilan tetap
4.	Memiliki tabungan minimal 3 kali lipat dari nilai PUM KPR
5.	Pembayaran PUM KPR dilakukan dengan cara angsuran selama 15 tahun.
6.	Angsuran PUM KPR dibebankan kepada Pegawai Negeri pada Polri yang bersangkutan.

Sumber Data Polda Banten, 2023

Dari uraian di atas dan juga pernyataan dari informan penelitian, maka hak kepemilikan rumah bagi Pegawai Negeri pada Polri merupakan salah satu hak yang penting. Hak ini dapat meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri pada Polri dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Rumah merupakan sebuah investasi jangka panjang dimana dapat menghasilkan tambahan pendapatan atau keuntungan apabila rumah tersebut kita sewakan ataupun kita jual nantinya, karena harga rumah semakin lama semakin mahal. Pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan program pemenuhan perumahan bagi seluruh Masyarakat termasuk Pegawai Negeri pada Polri dengan seringkali menawarkan program perumahan bersubsidi dengan harga yang terjangkau.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi kepemilikan rumah layak huni bagi PNPP

Sebagai salah satu kebutuhan dasar manusia, idealnya rumah dimiliki oleh setiap keluarga, terutama bagi masyarakat yang berpenghasilan rendah dan bagi masyarakat yang tinggal di daerah padat penduduk di perkotaan. Negara juga bertanggung jawab dalam menyediakan dan memberikan kemudahan perolehan rumah bagi masyarakat melalui penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman termasuk bagi Pegawai Negeri Pada Polri.

Informan penelitian Karowatpers Ssdm Polri Brigjen Pol Anwar mengatakan sebagai berikut:

“Pada kegiatan Sosialisasi Offline kepada Pegawai Negeri pada Polri dan Siswa Diktuk setiap tahunnya yang dilaksanakan di Jakarta untuk satuan kerja Markas Besar Polri dan di Polda-Polda (SPN) serta melaksanakan Sosialisasi Online via Zoom dan via media sosial. Materi peraturan kita tautkan dulu ke dalam link untuk di *download*, paparan, gambar/video yang lebih interaktif dan mudah dipahami oleh PNPP, itu aturan dan regulasinya supaya dapat dipelajari terlebih dahulu agar dapat memunculkan pertanyaan-pertanyaan yang berbobot.” (Wawancara Karowatpers Ssdm Polri Brigjen Pol Anwar, 25 Agustus 2023).

Hak-hak anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat dilihat pada Pasal 11 ayat (1) dan (2) yakni:

- (1) untuk mendukung pelaksanaan dan kelancaran tugas, anggota Polri dapat memperoleh perumahan dinas/asrama/mess; dan
- (2) bagi anggota Polri yang belum memperoleh rumah dinas, asrama, atau mes dapat diberikan kompensasi sewa rumah sesuai kemampuan keuangan negara yang ditetapkan dengan Peraturan Presiden.

Regulasi tersebut dibenarkan oleh informan penelitian, berikut ini:

Terkait dengan Peraturan Pemerintah tersebut di tambah dengan Program prioritas kapolri terkait perumahan, pada unsurnya memenuhi kesejahteraan bagi anggota/ Pegawai Negeri pada Polri (PNPP) serta sangat membantu anggota dalam melaksanakan tugas-tugasnya menjaga harkamtibmas. (Wawancara Ipda Erny Setyawati, 20 Agustus 2023)

Terkait dengan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010 tentang hak-hak anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 11 mengenai perumahan bagi anggota Polri adalah sebagai berikut, dapatlah dituliskan bahwa Pasal 11 ayat (1) PP Nomor 42 Tahun 2010 mengatur bahwa anggota Polri berhak atas perumahan dinas/asrama/mess. Perumahan dinas/asrama/mess adalah tempat tinggal yang

disediakan oleh Polri untuk digunakan oleh anggota Polri dalam pelaksanaan tugasnya.

Upaya-upaya tersebut, diharapkan pemenuhan kepemilikan rumah layak huni bagi Pegawai Negeri pada Polri dapat ditingkatkan sehingga dapat memenuhi kebutuhan anggota Polri dan meningkatkan kesejahteraannya. Jika dikaitkan dengan program prioritas Kapolri yang menjadi fokus dalam 100 hari kerja pertamanya adalah mengeluarkan sebanyak 16 program prioritas yang di dalamnya membahas terkait sumber daya manusia (SDM) di era 4.0. yang fokus pada program 3 Giat 8 tentang peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri pada Polri terkait dengan pemenuhan perumahan layak huni.

Masih berdasarkan landasan kebijakan dalam konteks penelitian ini, maka dapatlah dilihat bahwa 16 Program Kapolri Terkait dengan Hak-hak Anggota Polri dalam pemenuhan kepemilikan rumah Layak Huni merupakan salah satu hak dasar yang harus dipenuhi oleh negara. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (UU Polri) Pasal 35 ayat (1) yang menyebutkan bahwa anggota Polri berhak atas perumahan yang layak. Dalam rangka memenuhi hak tersebut, Kapolri Jenderal Pol. Listyo Sigit Prabowo telah menetapkan 16 program prioritas Kapolri. Salah satu program tersebut adalah program pembangunan perumahan Polri. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota Polri dan keluarganya, serta mendukung pelaksanaan tugas pokok Polri. Program pembangunan perumahan Polri dilaksanakan melalui berbagai kegiatan, antara lain:

- 1) Pembangunan perumahan Polri baru. Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan perumahan anggota Polri yang belum memiliki rumah atau yang rumahnya tidak layak huni.
- 2) Renovasi perumahan Polri. Kegiatan ini dilakukan untuk memperbaiki kondisi perumahan Polri yang sudah tidak layak huni.
- 3) Pemberian bantuan uang muka perumahan. Kegiatan ini dilakukan untuk membantu anggota Polri yang kesulitan untuk membeli rumah.
- 4) Program pembangunan perumahan Polri telah memberikan dampak positif bagi anggota Polri. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah anggota Polri

yang memiliki rumah layak huni. Pada tahun 2023, tercatat sebanyak 90.000 anggota Polri telah memiliki rumah layak huni.

SIMPULAN

Kompensasi dalam konteks penelitian ini, memiliki arti penting bagi organisasi karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Hubungan antara kompensasi kerja, prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks kepemilikan rumah layak huni bagi Pegawai Negeri pada Polri (PNPP) adalah dinamika yang kompleks dan saling terkait. Berikut adalah penjelasan mengenai hubungan ini:

- 1) Kompensasi Kerja dan Prestasi Kerja Kompensasi kerja yang adil dan kompetitif dapat memotivasi PNPP untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Ketika pegawai merasa bahwa penghasilan mereka sebanding dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka lakukan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.
- 2) Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Kompensasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja. Pegawai yang menerima kompensasi yang memadai cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, insentif seperti kepemilikan rumah layak huni bisa menjadi motivator tambahan.
- 3) Kompensasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- 4) Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Prestasi kerja yang tinggi cenderung berkontribusi pada kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa bahwa mereka berhasil dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dan bersemangat untuk tetap bekerja dengan baik.
- 5) Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja. Motivasi kerja yang tinggi sering kali berdampak positif pada prestasi kerja. Pegawai yang termotivasi secara

internal cenderung bekerja lebih keras, mencari cara untuk mengatasi hambatan, dan mencapai target kerja mereka.

- 6) Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat motivasi kerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk terus bekerja dengan baik. Kepuasan kerja juga dapat memengaruhi tingkat komitmen dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Dalam konteks kepemilikan rumah layak huni bagi PNPP, kompensasi kerja yang mencakup manfaat kepemilikan rumah dapat berperan sebagai insentif yang signifikan. Ini dapat meningkatkan motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja pegawai, sejalan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri. Namun, penting untuk memastikan bahwa sistem kompensasi dan manfaat seperti ini dikelola dengan adil dan transparan agar tidak menimbulkan ketidaksetaraan atau ketidakpuasan di kalangan Pegawai Negeri pada Polri

REFERENSI

- Abdoellah, Awan dan Yudi Rusliana. (2016). *Teori dan Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Alhabsyi, Muhammad Yuda, (2019), Analisis Model Kelembagaan Badan Pertimbangan Tabungan Perumahan Pegawai Negeri Sipil (Bapertarum-PNS), *Jurnal Semarak*, 2 (1): 85-96
- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ardianto, Wahyu. Program Sejuta Rumah Jadi Andalan Untuk Kurangi Backlog, Efektif?, <https://www.rumah.com/berita-properti/2022/8/206084/program-sejuta-rumah-jadi-andalan-untuk-kurangi-backlog-efektif>, diakses pada tanggal 27 November 2022
- Arikunto, Suharsimi, (2002), *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi, (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka
- Batjo, Nurhadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Aksara Timur.
- Dunn, William, (2013), *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hlm 25
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Fahrudin, Adi. (2018). *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsono, J dan Santoso, S. (2006). *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. *Jurnal Penelitian Humaniora Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, Edisi Khusus

- Hasan, M. Iqbal, (2002), *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bogor: Ghalia Indonesia,
- Hasibuan, Malayu S P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar Dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman & Husnan, S. (1997). *Manajemen Personal*. Yogyakarta: BPFE.
- Indrianingrum, Lulut, (2016), Rencana Kepemilikan Rumah bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah: Studi Kasus Kelurahan Tanjungmas Kota Semarang, *Jurnal Teknik Sipil Perencanaan*, 18 (1): 15-20
- Irsan, dkk. (2012). Implementasi Kebijakan Pembangunan Perumahan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sanggau. *Jurnal Tesis PMIS UNTAN-IAN*.
- Nugroho D, Riant, (2004), *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*, Jakarta: Gramedia
- Nur, Muhammad Tahmid. (2015). Kompensasi Kerja Dalam Islam. *Jurnal Muamalah, Vol 2 No 2 (2015)*. 122.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Pampanga, Dario G. dkk. (2014). Compliance of Balanced Housing Policy in the Philippines: The Case of Davao City. *International Conference on Urban and Regional Planning*.
- Poerwandari, E.K., (2005), *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia* (edisi ketiga), Depok: LPSP3 Fakultas Psikologi UI
- Puspita, Diana D, dkk. (2022). Divergence in Implementation of Public Housing SavingvProgram: A Comparative Analysis of Indonesia,vSingapore and Japan. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5 (2): 8910-8920
- Reforms: An Overview. *Viesoji Politika Ir Adminitravimas Public Policy and Administration*, 21 (1)
- Roestamy, Martin. (2017). Providing Affordable Housing for Low Income People in Indonesia. *IJASOS-International E-Journal of Advantage of Social Science*. 3 (9)
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif & Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stumpf, A. S. & L. M.(1981). Management Promotions: Individual and Organizational Factors Influencing the Decision Process. *Journal of Management*, Vol. 6, No.4, pp. 539-549.
- Subagyo, Joko, (2006), *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Subarsono, (2005), *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori, dan Aplikasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudaryo dkk, Yoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono, (2005), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT Alfabeta

- Sukriyanto. (2000) Etos Kerja Salah Satu Faktor Survivalitas Peternak Sapi Perah (Studi Kasus di Desa Sidomulyo Kecamatan Batu, Kabupaten Malang. *Tesis*. Progam Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang
- Sururi, Ahmad, dkk. (2022). Housing Policy for Low-Income Communities in Indonesia and Its
- Tasmara, Toto. (2002). Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani
- Tim Peneliti PKSK, Kebijakan Skema Penyediaan Perumahan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dan Prajurit TNI/Polri, <https://fiskal.kemenkeu.go.id/kajian/2019/11/04/094053854418728-kebijakan-skema-penyediaan-perumahan-bagi-aparatur-sipil-negara-asn-dan-prajurit-tnipolri>, diakses 27 November 2022
- Tjahyono, Frans, dkk. (2023). Studi Penguatan Kebijakan Program Perumahan dalam Mewujudkan Kesejahteraan Bagi Pegawai Negeri pada Polri. *Jurnal Litbang Polri*. 26 (1)
- Torrington, D. & Hall, L. (1991). *Personnal Management*. Libraires Australia: Prentice Hall.
- Triyanto, Agus. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Pengelolaan Sampah Pada Badan Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Karimun. *Tugas Akhir*. Universitas Terbuka
- Wahyudi, B. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: BPFPE.
- Werther, J. W. B. & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personal Management*. New York: McGraw-Hill Inc..
- Wibisono, Eko, dkk, 2014, Efektivitas Implementasi Program Perumahan Bersubsidi Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan (FLPP) Terhadap Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) Studi Kasus Kabupaten Bogor, *Tesis*, Universitas Indonesia
- Wursanto. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Zamri, Nor Ezatie Mukminah Muhammad and Mahazril 'Aini Yaacob. (2021). Assessing housing preferences of young civil servants in Malaysia: do location, financial capability and neighbourhood really matter?. *International Journal of Housing Markets and Analysis*. Juni 2021.