

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu instansi yang melayani kepentingan masyarakat tentu saja menginginkan adanya capaian yang lebih mengenai peningkatan hasil kerja demi keberhasilan suatu instansi. Untuk pencapaian tujuan instansi hal yang paling utama yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia (SDM). Beriringan dengan pengembangan dunia teknologi yang semakin laju, maka instansi dituntut SDM yang berkualitas. Karena saat ini SDM memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai sektor, oleh sebab itu keberadaan fungsi SDM sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu dalam hal ini pemimpin harus lebih memperhatikan anggota serta memotivasi anggota tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Kinerja anggota merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan dari organisasi/instansi. Dalam sebuah organisasi/instansi, kinerja anggotanya adalah faktor yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi/instansi. Keberhasilan sebuah organisasi/instansi dapat dipengaruhi oleh kinerja anggota dari organisasi/instansi itu sendiri. Karna kinerja anggota dapat dilihat dari seberapa mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target organisasi/instansi. Oleh karena itu, kinerja anggota merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja sebuah organisasi/instansi Julianti, (2021).

Kepolisian Polda Sumatera Barat (Polda) merupakan instansi pemerintah yang berurusan dengan hukum dan hidup dalam komunitas manusia yang lebih besar yang dapat membentuk segala sesuatu yang dilakukan organisasi. Kinerja anggota yang semakin meningkat akan memberi kemajuan dan pandangan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi terhadap kepolisian. Maka dari itu upaya yang dilakukan anggota dalam meningkatkan kinerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja personelnnya.

Kinerja anggota dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari anggota untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Disinilah pemimpin mengambil peranan penting dalam menjalankan peran motivator bagi anggota yang dipimpinnya. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan suatu organisasi dengan harapan kepemimpinan yang tegas akan memudahkan berkomunikasi dan mengatur anggota dalam menyelaraskan tujuan organisasi Andhi et al, (2018).

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Karena merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi. Kepemimpinan itu adalah esensinya adalah pertanggung jawaban. Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk diteliti karena tidak akan ada habisnya untuk dibahas disepanjang peradaban umat manusia. Mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya

kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan Kasmir, (2019).

Berikut rekapan beberapa kasus yang di tangani anggota setiap tahunnya, berikut dapat dilihat dari tabel laporan polisi sebagai berikut :

Tabel 1.1
REKAPITULASI LAPORAN POLISI SUBDIT I KRIM UM
DARI TAHUN 2020 S/D TAHUN 2023

Tahun	Jumlah Kasus	Kasus Yang Belum Ditangani	Kasus Yang Sedang Ditangani	Kasus Yang Sudah Selesai Ditangani
2020	8	6 (75%)	1 (12,5%)	1 (12,5%)
2021	13	2 (15,5%)	2 (15,5%)	9 (69%)
2022	44	7 (16%)	26 (59%)	11 (25%)
2023	38	8 (21%)	11 (29%)	19 (50%)

Data primer : Ditreskrimum Polda Sumbar

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat jumlah kasus yang ditangani oleh kepolisian polda sumatera barat pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 sebanyak 103 kasus, dimana pada tahun 2020 terdapat 75% kasus yang belum ditangani, sementara kasus yang sudah terselesaikan hanya 12,5% dan kasus yang sedang sedang ditangani 12,5% oleh karna itu dapat dikatakana kinerja anggota polda pada tahun itu kurang baik, hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya,

seperti kepemimpinan yang kurang tegas juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seorang pemimpin hingga dapat membawahi kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal.

Jika yang memimpin bersikap lebih tegas dan memperhatikan kinerja anggotanya maka kasus yang ada mungkin bisa terselesaikan dalam satu tahun, karna kinerja anggota dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen atau pemimpin. Selanjutnya pada tahun 2021 juga terdapat baru 69% kasus yang selesai ditangani, sementara itu masih ada 15,5% yang belum ditangani sama sekali dan 15,5% yang sedang ditangani, pada tahun ini kinerja anggota polda tidak jauh berbeda dengan tahun yang sebelumnya sepertinya ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja anggota polda yang berdampak pada kinerja yang kurang memuaskan. Selanjutnya pada tahun 2022 terdapat 25% kasus yang baru terselesaikan, dimana 59% kasus yang sedang ditangani atau dalam masa penyelidikan dan terdapat 16% kasus yang belum sama sekali di tangani, sedangkan pada tahun 2023 terdapat 38 kasus dimana ada 21% kasus yang belum ditangani dan 29% kasus yang sudah ditangani dan 50% yang telah selesai ditangani. Pada tahun ini terdapat mengalami peningkatan dalam menyelesaikan kasus-kasus yang ada pada Direktorat reserse kriminal umum (Ditreskrim) polda sumbar.

Tidak hanya kepemimpinan saja yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja anggota, tetapi *knowledge managemen* sangat berpengaruh dimana ini merupakan faktor pendorong dalam kinerja anggota diberikan pengetahuan baru untuk melengkapi ilmu atau menambah wawasan yang sudah dimiliki. Jadi bisa saja

permasalahan pada kasus-kasus ini terjadi karena masih kurangnya kontrol dari pemimpin tersebut.

Mungkin masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja anggota polda seperti faktor keterampilan, karna pada dasarnya setiap anggota harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi anggota dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan. Seperti keterampilan seorang anggota dalam menangani sebuah permasalahan dan keterampilan dalam menyelesaikan suatu masalah yang terjadi pada organisasi, akan tetapi hal ini tidak akan didapati oleh anggota jika pemimpin dan organisasi yang hanya menyuruh menjalankan tugas saja tanpa adanya peran pemimpin yang memberikan arahan kepada anggotanya. Jika poin poin ini diberikan kepada anggota maka kinerja anggota dalam organisasi tersebut akan baik dan tujuan dari organisasi tersebut juga akan tercapai.

Maka dapat ditarik kesimpulan dari table diatas kinerja anggota polda sumbar dalam menyelesaikan kasus memang mengalami pasang surut dari tahun ke tahun, akan tetapi belum mencapai kinerja yang baik atau belum tercapai tujuan dari organisasi karna kinerja anggota yang masih kurang dan masih banyak juga kasus kasus yang belum terselesaikan, karna itu mungkin ada faktor faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Direktorat reserse kriminal umum polda sumbar seperti gaya kepemimpinan, pengetahuan manajemen dan juga keterampilan, faktor ini bisa menjadi salah satu terhambatnya anggota kepolisian polda sumbar dalam

menyelesaikan kasus-kasus yang terjadi. Oleh karena itu perlunya pemimpin yang tegas, disiplin agar tercapainya suatu kinerja yang memuaskan.

Berikut hasil survey awal terhadap 30 pegawai Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Sumbar adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Survey Kepemimpinan
pegawai Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Sumbar

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pimpinan mampu untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik	11(37%)	19(63%)
2	Pimpinan memberikan dukungan kepada anggota untuk semangat kerja	17(57%)	11(43%)
3	Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki anggota yang mempunyai kemampuan dan kemauan dalam bekerja	19(63%)	11(37%)
4	Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada anggota	14(43%)	16(53%)
5	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi	19(63%)	11(37%)

Sumber : Hasil olah data kuesioner survei awal (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai Kepemimpinan Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Sumbar belum dapat dikatakan baik, karena masih ada beberapa dari anggota yang tidak setuju dengan gaya kepemimpinan atasan tersebut, akan tetapi ada beberapa yang perlu diperhatikan seperti, pimpinan mampu untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, dari 30 anggota hanya 11 orang yang menjawab setuju dan sisa 19 orang lagi menjawab tidak setuju, dan pernyataan pimpinan mendelegasikan wewenang kepada anggota pernyataan ini yang menjawab setuju hanya 14 orang dan sisanya 16 orang menjawab tidak setuju. Maka dapat

disimpulkan pemimpinnya masih belum memenuhi karakternya sebagai pemimpin di Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Sumbar.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja anggota Kepolisian di Polda Sumatera Barat?
- b. Bagaimana pengaruh pengetahuan terhadap Kinerja anggota Kepolisian di Polda Sumatera Barat?
- c. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap Kinerja anggota Kepolisian di Polda Sumatera Barat?
- d. Bagaimana Gaya Kepemimpinan, pengetahuan dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja anggota Kepolisian di Polda Sumatera Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja anggota Kepolisian di Polda Sumatera Barat

- b. Untuk mengetahui pengetahuan terhadap Kinerja anggota Kepolisian di Polda Sumatera Barat
- c. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap Kinerja anggota Kepolisian di Polda Sumatera Barat
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengetahuan dan keterampilan secara bersamaan terhadap Kinerja anggota Kepolisian di Polda Sumatera Barat

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang sesuai dengan latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

1. Penulis berharap bisa menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam suatu organisasi sehingga ilmu yang dikuasai tidak hanya bersifat teoritis belaka.
2. Bagi kalangan akademik, mengharapkan penyusunan skripsi ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan studi perbandingan (yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia) serta sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian dan pengembangan lebih lanjut.
3. Bagi kalangan umum, diharapkan penelitian ini nantinya dapat berguna bagi para pembacanya dan dapat mempertimbangkan pengembangannya.