

BAB I

LATAR BELAKANG MASALAH

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu agen perubahan bagi sebuah organisasi sehingga menjadi salah satu faktor utama dalam suatu organisasi yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut terjadi karena SDM berkaitan secara langsung dengan kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang menjadi dasar dalam penilaian keberhasilan suatu organisasi. Seorang karyawan atau pegawai dalam sebuah instansi, organisasi, atau perusahaan dalam melakukan tugasnya dengan bertanggung jawab dan sungguh-sungguh akan memberikan penilaian positif yang akan berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi.

Lebih lanjut Mandagi, dkk (2017) berpendapat bahwa pengembangan SDM sangat diperlukan untuk memperkuat pondasi suatu organisasi. Sebagai agen perubahan, SDM haruslah memiliki integritas dan motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Beberapa literatur menyebutkan untuk mencapai kinerja anggota yang sesuai dengan visi misi organisasi, diperlukan kriteria khusus, seperti motivasi, pelatihan, disiplin, kompensasi, komitmen, dan beberapa kriteria lain. Adapun indikator antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya tentu berbeda. Perbedaan tersebut mengacu pada tujuan yang ingin dicapai oleh masing-masing organisasi, misalnya tujuan yang hendak dicapai oleh Badan Meteorologi Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) tentu berbeda

dengan tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Tenaga Nuklir Negara (BATAN), begitu pula tujuan yang hendak dicapai oleh Komisi Yudisial (KY) tentu berbeda dengan tujuan Kejaksaan Agung dan Kepolisian Republik Indonesia (POLRI). Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing organisasi memiliki visi dan misinya tersendiri yang tidak dapat disamakan antara yang satu dengan yang lainnya.

Kepolisian sebagai salah satu institusi negara memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Sebagai institusi yang menjadi tempat pelayanan, pengaduan, dan garda utama dalam keamanan masyarakat, kepolisian dituntut untuk memiliki SDM yang unggul dan terampil agar dapat menjalankan kinerjanya dengan baik. Semua kinerja institusi kepolisian diarahkan untuk mencapai visi POLRI, yakni *“Terwujudnya pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat yang prima, tegaknya hukum dan keamanan dalam negeri yang mantap serta terjalinnya sinergi polisional yang proaktif.”* (www.polri.go.id, 2019). Perwujudan visi polri tersebut dapat terlihat dari kinerja polisi yang maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.16 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja.

Berkaitan dengan kinerja Polri, hasil penelitian lembaga Lingkaran Survei Indonesia (LSI) Denny JA menyatakan bahwa tingkat kepercayaan publik terhadap Lembaga negara, khususnya Polri menurun dari 87,7% menjadi 72,1%. Penurunan tingkat kepercayaan public tersebut merupakan efek dari Pilpres pada 2019 dan Pilkada DKI Jakarta pada 2017 lalu (www.tempo.co, 2019). Penurunan

kepercayaan publik terhadap kepolisian tersebut mengindikasikan adanya suatu permasalahan yang tidak seharusnya terjadi dalam lingkup kerja kepolisian. Indikasi tersebut didukung dengan adanya survei yang dilakukan oleh Indonesia Political Opinion (IPO) terkait persepsi publik terhadap kinerja Lembaga negara. Hasil survei yang dilakukan oleh IPO tersebut menghasilkan bahwa kepolisian menduduki peringkat teratas Lembaga negara dengan kinerja terburuk dalam satu tahun terakhir (www.monitor.com, 2020). Oleh sebab itu, perlu dilakukan peningkatan kinerja personel kepolisian sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap kepolisian.

Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh Polri untuk meningkatkan kepercayaan publik menuju arah yang baik dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat dapat dilakukan untuk menunjang kompetensi anggota kepolisian untuk meningkatkan kinerjanya yang dalam kepolisian, diklat dinamakan Pendidikan dan Pengembangan yang selanjutnya disebut dengan dikbang. Adanya dikbang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja polri didukung oleh pernyataan yang dikemukakan Sinambela (2018) bahwa peningkatan kualitas Pendidikan merupakan sebuah prasyarat untuk menghasilkan kualitas SDM yang bermutu. Sedangkan pelatihan berguna sebagai serangkaian aktivitas sehingga pegawai atau karyawan dapat meningkatkan keterampilan yang berpengaruh pada kompetensi, pengembangan diri, dan kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Hanifah & Nuridin (2017), diklat adalah proses dari fungsi

manajemen yang perlu dilakukan berulang dan berkelanjutan pada suatu organisasi agar terjadi kesinambungan sesuai dengan visi misi organisasi. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyamedha & Supartha (2019) serta Kresna & Suana (2019) yang menunjukkan bahwa diklat memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan institusi. Selain itu, diklat juga dapat menjadi tolak ukur bagi anggota kepolisian untuk melihat seberapa besar minat anggota polisi dengan perubahan kearah yang lebih baik.

Diklat atau Dikbang yang dilakukan oleh anggota polisi terbagi menjadi dua, yaitu Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Lemdiklat) dan Pelatihan Mandiri. Lemdiklat merupakan pelatihan yang dilakukan beberapa gelombang dengan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi dan merupakan instruksi langsung dari Kapolri. Sedangkan Pelatihan Mandiri merupakan pelatihan yang diselenggarakan oleh Polres bertempat di Sekolah Polisi Negara (SPN) (www.lemdiklat.polri.go.id, 2019). Lemdiklat merupakan pelatihan yang dilakukan beberapa gelombang dengan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi dan merupakan instruksi langsung dari Kapolri. Sedangkan Pelatihan Mandiri merupakan pelatihan yang diselenggarakan oleh Polres bertempat di Sekolah Polisi Negara (SPN). Pelatihan dan pendidikan diadakan untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai lama ke arah yang lebih baik dan memberi wawasan kepada pegawai pegawai baru agar dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik (Ardana,dkk, 2012). Menurut Gomes melalui Tindi, dkk (2017) pelatihan dilakukan sebagai suatu usaha untuk memperbaiki kinerja yang

menjadi tanggung jawab seorang pegawai yang memiliki keterikatan dalam bidang pekerjaannya. Namun begitu, Mahale (2017) mengatakan bahwa sejatinya secara parsial diklat tidak berpengaruh sedemikian signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut terjadi karena selain diklat, promosi jabatan, dan kinerja organisasi pun menjadi penunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Sebagaimana dikatakan di atas, untuk menunjang performa kinerja pegawai tidak hanya dapat dilakukan dengan diklat, tetapi dapat pula dilakukan dengan promosi jabatan. Promosi jabatan bertujuan untuk meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban oleh seorang pegawai yang mendapatkan promosi jabatan. Hal tersebut terjadi karena sejatinya, promosi jabatan memiliki keterikatan yang erat dengan kinerja. Promosi jabatan memberikan penanan yang penting bagi setiap pegawai. Bahkan, setiap pegawai mengidam-idamkan untuk mendapatkan promosi jabatan dan bahkan menjadi tujuan utama dalam bekerja. Meskipun begitu, promosi jabatan berbanding lurus dengan loyalitas pegawai terhadap instansi. Promosi jabatan dilakukan berdasarkan banyak indikator yang mendasari seorang pegawai mendapatkan promosi jabatan. Kinerja yang baik, prestasi, dan pertanggungjawaban terhadap tugas dan nama baik instansi merupakan tolok ukur atau beberapa indikator yang mendasari seorang karyawan mendapatkan promosi jabatan.

Dalam kaitannya dengan instansi kepolisian, setiap anggota polisi dituntut untuk bersifat disiplin, berintegritas, berdedikasi, serta loyal terhadap pimpinan dan pekerjaan serta profesinya. Promosi jabatan dalam lingkup kepolisian dilakukan berdasarkan hasil Pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh

personel kepolisian. Berdasarkan hasil Pendidikan dan pelatihan tersebut dapat ditentukan kecakapan dan kepantasan anggota tersebut untuk mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya. Adapun promosi jabatan yang diperoleh oleh anggota Polri tampak pada penempatan anggota polisi tersebut. Promosi jabatan dalam lingkungan kepolisian yang berupa pemindahan daerah penempatan tersebut berdasarkan pada penyesuaian kebutuhan instansi dengan perencanaan selanjutnya untuk memperoleh anggota yang tepat untuk mengisi posisi sebagaimana yang diperlukan (*right man on the right place*) (Muaja dkk, 2018).

Menurut Ichsan dan Lukman (2020) terdapat pengaruh positif signifikan antara promosi jabatan dengan kinerja. Hal tersebut berarti bahwa apabila promosi jabatan meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat, begitu pula sebaliknya, apabila promosi jabatan turun maka kinerja karyawan juga turun. Hal ini didukung oleh hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Widayani dan Putra, (2020); Muaja, dkk (2018); dan Ichsan dan Nasution (2020) yang menyatakan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangkey, dkk (2019). Hasil yang dilakukan oleh Pangkey (2019) menyatakan bahwa promosi jabatan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda tersebut, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji ulang adanya pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Polres Banyumas selama dua tahun terakhir mengalami

peningkatan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya Surat Keputusan Kapolri Nomor: Kep/1891/X/2019 tanggal 02 Oktober 2019 tentang perubahan tipe Kepolisian Resor Banyumas menjadi Kepolisian Resor Kota Banyumas Kepolisian Daerah Jawa Tengah (<https://tribrataneews.iateng.polri.go.id>, 2019). Namun, peningkatan tersebut tidak sejalan dengan jumlah ideal anggota polisi untuk tingkat Polresta yang hanya berjumlah 1.261 personel. Padahal seharusnya, dalam tingkat Kepolisian Resor Kota, idealnya memiliki anggota sejumlah 2.123 orang polisi. Hal tersebut menunjukkan bahwa di Polresta Banyumas masih terdapat kekurangan jumlah anggota polisi sebanyak 834 orang polisi. Hal tersebut didukung dengan penduduk Kabupaten Banyumas sebanyak 1.789.630 jiwa yang menjadikan perbandingan anggota polisi dengan masyarakat Banyumas yang tidak sebanding, yaitu 1:1.419 jiwa (<https://banyumaskab.bps.go.id>).

Lebih lanjut, dalam penelitian ini merupakan sebuah penelitian pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Yulianti & Fadhilah, pada 2021. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti & Fadhilah menunjukkan adanya pengaruh signifikan adanya kegiatan pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Apabila dalam penelitian sebelumnya hanya meneliti terkait pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dikembangkan dengan menambahkan satu variable pendukung, yaitu komitmen organisasi. Penambahan variable dalam penelitian didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Adil, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja

karyawan. Hal tersebut terjadi karena koefisien variable komitmen organisasi memiliki nilai terbesar, yaitu 0,334. Oleh karena itu, untuk mempertahankan komitmen pegawai, instansi perlu melakukan penunangan terkait dengan fasilitas yang berhubungan dengan pegawai, baik langsung maupun tidak langsung agar pegawai dapat mempertahankan komitmennya terhadap instansi. Berdasarkan latar belakang di atas, dalam penelitian ini akan mengungkapkan terkait dengan kinerja polisi yang dipengaruhi oleh diklat, promosi jabatan, dan komitmen organisasi dengan kinerja anggota Polresta Banyumas sebagai objek kajiannya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, penelitian akan mengangkat permasalahan sebagai berikut:

1. Pembuktian Pendidikan dan pelatihan (diklat), promosi jabatan, dan komitmen organisasi yang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota polisi dalam objek kajian.
2. Pembuktian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Polisi pada Polresta Banyumas.
3. Pembuktian Promosi Jabatan berpengaruh yang secara parsial positif signifikan terhadap Kinerja Polisi pada Polresta Banyumas.
4. Pembuktian komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Polisi pada Polresta Banyumas.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, dalam penelitian ini melakukan pembatasan masalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini dilakukan pada Institusi Polresta Banyumas
2. Responden adalah anggota polisi pada Polresta Banyumas.
3. Penelitian ini dibatasi oleh variabel pendidikan dan pelatihan, variabel promosi jabatan, variabel komitmen organisasi, dan variabel kinerja anggota Polri.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pembatasan masalah di atas penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat), promosi jabatan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja anggota Polresta Banyumas.
2. Menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polresta Banyumas.
3. Menganalisis pengaruh Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Polresta Banyumas.
4. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Polresta Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Kepolisian Resor Kota Banyumas

Manfaat bagi Kepolisian yaitu memberikan informasi ilmiah kepada Polresta Banyumas untuk meningkatkan kinerja anggota kepolisian melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat), promosi jabatan dan komitmen organisasi.

2. Bagi dunia akademik

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki daya guna bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan referensi atau menjadi acuan data pembandingan sesuai dengan bidang yang diteliti.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai sarana penerapan ilmu yang diperoleh peneliti selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.