

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bandung adalah salah satu kota yang cukup padat penduduk ke-2 di Indonesia setelah Jakarta, dengan kepadatan penduduk 15.051/km². Kota Bandung juga merupakan metropolitan terbesar ketiga di Indonesia setelah Jabodetabek. Dengan julukan kota terpadat tentu saja tingkat kriminalitas di Bandung juga bisa dibilang cukup tinggi. Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui Satuan Reserse tentu saja harus menjalankan tugas reserse tersebut dengan baik agar tindak pidana pembunuhan yang dapat merusak keamanan dan ketertiban masyarakat pun berkurang.

Keadaan seperti itu Polres Bandung khususnya pada bagian Reserse dengan tugas pokoknya bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan koordinasi serta pengawasan terhadap penyidik. Polres Bandung merupakan salah satu Polres yang berada di bawah wilayah Hukum Polda Jabar, yang sebelumnya bergabung dengan Polres Cimahi, namun berdasarkan Skep Kapolri No. Pol.: Kep/23/III/2003 tentang Pembentukan Polres Bandung Polda Jawa Barat dengan status Polres Persiapan dengan membawahi 22 Polsek, Polres Bandung memisahkan diri dari

Polres Cimahi dan mendirikan Mako Polres di Jl. Bhayangkara No. 1 Soreang kode pos 40911 Ds. Pamekaran Kec. Soreang Kab. Bandung pada tahun 2003.

Berdasarkan Undang-undang No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang diundangkan pada tanggal 1 Juli 2002 merupakan acuan bagi aparat Kepolisian dalam melaksanakan fungsinya sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, sebagai penegak hukum, pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat dengan menjunjung tinggi hukum dan hak asasi manusia.

Sumber daya manusia (SDM) adalah wadah penggerak suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan yang harus terus dikembangkan kemampuannya agar terciptanya suatu tujuan yang akan dicapai bersama. Sumber daya manusia (SDM) yaitu tenaga kerja yang merupakan suatu individu yang bekerja sebagai penggerak sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sangat penting maka dari itu harus terus dikembangkan.

Wahyitno, Umi Narimawati, Azhar Affandi, Sidik Priadana dan Heri Erlangga (2022) mengungkapkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan sebuah organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, energi dan kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan atau instansi, karena salah satu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut tergantung kepada praktik-praktik sumber daya manusianya. Manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Isniar Budiarti (2018) mengungkapkan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber terpenting sebagai aktor utama dan juga masukan produktivitas dalam organisasi, sehingga dapat mengatakan bahwa masalah sumber daya manusia tidak sedikit masalah, sehingga harus mendapat perhatian khusus. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dengan demikian mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Setiap perusahaan atau instansi selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan perusahaan atau instansi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi pasti terdiri dari tanggung jawab yang berbeda beda dalam melakukan tugasnya agar setiap anggota akan fokus menjalankan tugasnya masing masing.

Organisasi pasti dipimpin oleh pemimpin yang akan memberikan arahan kepada bawahannya agar terciptanya suatu keinginan bersama. Pemimpin di setiap

organisasi sangat berpengaruh besar terhadap disiplin kerja dan kinerja antar anggota satu dan lainya dengan diimbangi dengan adanya kompetensi personal yang terdapat pada masing masing individu.

Busro (2018:226) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin mampu mempengaruhi para anggota agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pemimpin Otokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*), pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. *Authority* ini digunakan sebagai pegangan atau alat metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan. Kepemimpinan otokratis sangat menuntut kepatuhan. Jika tidak, maka ada sanksi tertentu yang akan dijalankan oleh setiap anggota.

Permasalahan yang terjadi pada Polres Bandung yaitu terkadang ada beberapa anggota yang kurang sigap dalam tugasnya. Selanjutnya banyak anggota yang kurang disiplin dimana pada saat jam kerja mereka berada diluar ruangan lalu dalam penyelesaian pekerjaan yang memakan waktu yang cukup banyak. Anggota juga kurang mengasah kemampuan dirinya sehingga pekerjaan yang dikerjakan hanya sebatas kerja tanpa ada rasa untuk meningkatkan kompetensi lagi untuk kepentingan bersama.

Permasalahan selanjutnya masih kurangnya inisiatif anggota, karena masih banyak anggota yang kurang berinisiatif dalam menjalani tugas yang mereka kerjakan. Agar dapat menghadapi kemajuan dalam melaksanakan tugas maka para anggota Polres harus memfokuskan pada disiplin kerja, kompetensi personal sehingga para anggota dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi dan berkualitas sehingga hal ini akan membawa kemajuan bagi Polres Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk mencari fenomena dan perusahaan berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu Gaya kepemimpinan otokratis, disiplin kerja, dan kompetensi personal terhadap kinerja anggota satuan reserse kriminal Polres Bandung. Berikut ini adalah hasil survey awal terhadap 20 Anggota dengan kuesioner awal menggunakan *Google form* yang disebarakan pada tanggal 12 Mei 2022 kepada Anggota Polres Bandung.

Tabel 1.1 Kepemimpinan Otokratis

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
1.	Atasan selalu melakukan pengarahan secara spesifik.	9	45%	11	55%
2.	Atasan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan	17	85%	3	15%
3.	Atasan bersedia mendengarkan pendapat atau saran dari bawahan	16	80%	4	20%
4.	Atasan selalu menjelaskan tugas baru kepada bawahan	10	50%	10	50%
5.	Atasan memberikan arahan mendadak kepada anggota	13	65%	7	35%

Sumber: Penelitian 2022

Berdasarkan jawaban dari responden tabel 1.1 tentang variabel

kepemimpinan otokratis, Polres Bandung adalah Atasan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan terdapat 85% atau 17 Anggota menjawab Ya dan 15% atau 3 Anggota menjawab Tidak hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya anggota terkadang tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, permasalahan selanjutnya di Polres Bandung dimana atasan terkadang tidak mendengar pendapat atau saran dari bawahan terdapat 80% atau 16 Anggota menjawab Ya dan 20% atau 4 Anggota menjawab Tidak hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya atasan terkadang tidak bersedia mendengarkan pendapat atau dari bawahan. Hal ini juga menunjukkan bahwa Polres Bandung cenderung memiliki gaya kepemimpinan otokratis.

Hal ini sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja anggotanya. "Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang guna mematuhi dan menaati norma yang berlaku dan disiplin kerja sangat mempengaruhi tujuan instansi" Lita Wulantika (2018). Hal ini sejalan dengan pendapat tersebut dimana terlihat seperti survey awal disiplin kerja yang dikirim melalui *Google Form* terhadap 20 Anggota Polres Bandung.

NO.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
1.	Saya selalu datang tepat waktu.	19	95%	1	5%
2.	Saya selalu berpakaian rapi saat bekerja	16	80%	4	20%
3.	Saya bersedia menerima sanksi saat melakukan kesalahan	20	100%	0	0%
4.	Saya memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi	4	20%	16	80%
5.	Saya meninggalkan ruang kerja tanpa izin	18	90%	2	10%

Tabel 1.2 Disiplin Kerja

Sumber: Penelitian 2022

Berdasarkan jawaban dari responden tabel 1.2 tentang variabel Disiplin Kerja, permasalahan pada Polres Bandung Saya meninggalkan ruang kerja tanpa izin terdapat 90% atau 18 Anggota menjawab YA dan 10% atau 2 Anggota menjawab TIDAK hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya anggota terkadang tidak izin ketika hendak meninggalkan ruangan kerja, dikarenakan ruangan atasan yang dibilang cukup jauh dari ruangan kerjanya maka untuk meninggalkan ruangan anggota tidak perlu izin.

Pernyataan diatas menyebutkan memiliki disiplin kerja yang tinggi berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap anggota berbeda beda. Kompetensi diambil dari kata “*competency*” yang berupa kata benda yang menurut diartikan sebagai kecakapan, kemampuan, kompetensi, wewenang Powell (1997:142). *Competence* adalah competent yang memiliki arti cakap, mampu, dan tangkas.

Pengertian kompetensi juga memiliki prinsipnya sama dengan pengertian kompetensi. Menurut Stephen Robbin (2007:38) bahwa kompetensi yaitu “kemampuan ability atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Hal ini juga dapat terlihat melalui survey awal kompetensi personal yang dikirim melalui *Google Form* terhadap 20 Anggota Polres Bandung.

Tabel 1.3 Kompetensi Personal

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
1.	Saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan	14	70%	6	30%
2.	Saya telah lama bekerja di posisi saya dalam waktu yang cukup lama	14	70%	6	30%
3.	Saya pernah berpikiran untuk pindah tugas ke tempat lain	17	85%	3	15%
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya sesuai keinginan Bersama	17	85%	3	15%
5.	Saya memiliki keunggulan di bidang yang orang lain tidak miliki	16	80%	4	20%

Sumber: Penelitian 2022

Berdasarkan jawaban dari responden tabel 1.3 tentang variabel Kompetensi Personal, permasalahan pada Polres Bandung Saya pernah berpikiran untuk pindah tugas ke tempat lain terdapat 85% atau 17 Anggota menjawab YA dan 15% atau 3 Anggota menjawab TIDAK hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya anggota yang berpikiran untuk pindah tugas ke tempat lain karena kurangnya kompetensi yang ada dalam dirinya dan membuatnya jadi tidak betah di Polres Bandung.

Pernyataan diatas menyebutkan bahwa kompetensi personal harus dikembangkan pada diri setiap anggota agar dalam bertugas akan menghasilkan tujuan yang maksimal hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja, hal ini karena kinerja anggota sebagai penentu keberhasilan perusahaan atau instansi tersebut. Oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan atau instansi tergantung pada faktor sumber sumber daya manusia. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun kelompok orang dalam suatu perusahaan atau instansi sesuai dengan wewenang juga tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berikut merupakan hasil atau data kinerja Polres Bandung pada tahun 2021 seperti pada tabel dibawah ini.

Berikut juga survey awal kompetensi personal yang dikirim melalui *Google Form* terhadap 20 Anggota Polres Bandung.

Tabel 1.4 Kinerja

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	18	90%	2	10%
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	17	85%	3	15%
3.	Saya selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan saya	17	85%	3	15%
4.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	5	25%	15	75%
5.	Saya menyelesaikan tugas lebih banyak dari arahan atasan saya	6	30%	14	70%

Sumber: Penelitian 2022

Berdasarkan jawaban dari responden tabel 1.4 tentang variabel Kinerja, permasalahan pada Polres Bandung adalah Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal terdapat 25% atau 5 Anggota menjawab Ya dan 75% atau 15 Anggota menjawab Tidak hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya anggota kurang bertanggung jawab akan tugas yang diberikan, permasalahan selanjutnya di Polres Bandung dimana Saya menyelesaikan tugas lebih banyak dari arahan atasan saya terdapat 30% atau 6 Anggota menjawab Ya dan 70% atau 14 Anggota menjawab Tidak hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya Anggota tidak menyelesaikan tugas lebih banyak dari arahan atasan dikarenakan para anggota tidak ingin menggunakan waktu lembur mereka untuk menyelesaikan tugas lain.

Pernyataan diatas menyebutkan bahwa penyelesaian tugas kerja hanya dikerjakan sesuai yang diperintahkan saja maka hal tersebut terdapat permasalahan pada variabel kinerja.

Melihat akan pentingnya pengaruh kepemimpinan otokratis, disiplin kerja, dan kompetensi personal terhadap kinerja, maka sudah sepatutnya disiplin kerja dan kompetensi diri atau personal, sangat berpengaruh dalam setiap organisasi,

baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 20 orang anggota dengan menggunakan kuesioner melalui *Google Form* pada 12 Mei 2022 seperti terlihat pada tabel diatas

Berdasarkan dari data tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Disiplin kerja, dan Kompetensi Personal terhadap Kinerja Anggota Polri Satuan Reserse Kriminal Polres Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, tentang Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Kompetensi Personal berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Bandung. Maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Adanya indikasi kepemimpinan otokratis yang masih rendah terlihat dari sebagian besar anggota terkadang dilibatkan dalam pengambilan keputusan
2. permasalahan dan selanjutnya adanya indikasi kepemimpinan otokratis dimana atasan terkadang mendengar pendapat atau saran dari bawahan.
3. Adanya indikasi Disiplin Kerja yang rendah terlihat anggota meninggalkan ruang kerja tanpa izin.

4. Adanya indikasi Kompetensi Personal yang masih rendah terlihat anggota berpikiran untuk pindah tugas ke tempat lain
5. Adanya indikasi Kinerja yang masih rendah terlihat anggota kurang bertanggung jawab akan tugas yang diberikan,
6. selanjutnya adanya indikasi kinerja dimana Anggota tidak menyelesaikan tugas lebih banyak dari arahan atasan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Otokratis, Disiplin kerja, Kompetensi Personal dan Kinerja Anggota Polri Satuan Reserse Kriminal Polres Bandung
2. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja Anggota Satuan Reserse Polres Bandung
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Anggota Polri Satuan Reserse Kriminal Polres Bandung
4. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Personal terhadap Kinerja Anggota Polri Satuan Reserse kriminal Polres Bandung

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan Otokratis, Disiplin kerja, dan Kompetensi Personal terhadap Kinerja Anggota Polri Satuan Reserse Kriminal Polres Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Otokratis, Disiplin kerja, Kompetensi Personal Terhadap Kinerja Anggota Polri Satuan Reserse kriminal Polres Bandung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja Anggota Satuan Reserse Polres Bandung
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Anggota Polri Satuan Reserse Kriminal Polres Bandung
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Personal terhadap Kinerja Anggota Polri Satuan Reserse kriminal Polres Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

1. Bagi Peneliti, Kegunaan bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian, meningkatkan keahlian dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap keahlian dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

