

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Polresta Bandar Lampung

Seiring dengan usaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan Polri kepada masyarakat, Polda Lampung telah melakukan kebijakan pembentukan Bandar Lampung menjadi kesatuan kewilayahan Polri setingkat Kepolisian Resor dengan 9 (sembilan) Kepolisian Sektor Jajaran Polresta Bandar Lampung dan 3 Kepolisian Sektor persiapan, Polresta Bandar Lampung berdasarkan keputusan Kapolri Nomor Pol : Skep/15/VII/1983 tanggal 25 Juli 1983 tentang pembentukan dan peresmian Bandar Lampung sebagai kesatuan kewilayahan Polri setingkat Kepolisian Resort yang kemudian pada tanggal 9 Agustus 1983 dikukuhkan dan diresmikan oleh Kapolda Lampung menjadi Polresta Bandar Lampung berdasarkan Telegram Kapolda Lampung No. Pol:TR/665/VII/1983 tanggal 9 Agustus 1983 tentang Peresmian dan Pengangkatan Pejabat yang mengawali Polresta Bandar Lampung.

Kebijakan Pembentukan dan Peresmian Bandar Lampung selaku kesatuan kewilayahan Polri setingkat Kepolisian Resort dilakukan guna penyesuaian terhadap tuntutan masyarakat yang mengharapkan kehadiran Polri dan tantangan tugas serta menghadapi perubahan situasi dan lingkungan. Perubahan dan perkembangan tersebut diatas menuntut pembentukan Polresta Bandar Lampung setingkat Kesatuan Resort sehingga diharapkan Polres Bandar Lampung mampu

menjawab tantangan tugas dan tuntutan masyarakat dihadapkan dengan perkembangan situasi maupun perkembangan gangguan Kamtibmas, dimana kebijakan pembentukan Polresta Bandar Lampung adalah merupakan peluang bagi Polri di dalam menjawab tuntutan masyarakat dan mendekatkan polisi dengan masyarakat serta memudahkan pelayanan kepada masyarakat, walaupun masih dirasakan berbagai kekurangan yang harus diselesaikan secara arif dan bijaksana.

Berdasarkan Keppres Nomor. 52 Tahun 1969 Tanggal 17 Juni 1969 terjadi Reorganisasi di tubuh Kepolisian Republik Indonesia dalam ketentuan itu disebutkan bahwa Panglima Angkatan Kepolisian Republik Indonesia disingkat Pangak dan sebutan Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia disingkat Mabak dan ditingkat daerah yang semula disebut Komando Daerah Kepolisian disingkat Kodak sedangkan Komando Pelaksana terdapat Komando kewilayahan disingkat Kowil Lampung dibawah Kodak VI Sumatera Bagian Selatan. Kowil Lampung membawahi beberapa Kores, diantaranya adalah Koresta 611 Tanjung Karang Teluk Betung yang dipimpin Kepala kepolisian resort kota 611 Tanjung Karang Teluk Betung.

Tabel 4.1
Daftar Nama Kepala Kepolisian Resort Kota 611
Tanjung Karang Teluk Betung

| Nama | Masa Jabatan |
|------------------------------------|-------------------|
| AKBP Drs. R. Siswoyo | Tahun 1969 – 1976 |
| Ltkol Pol. Drs. M. Zachri Amin | Tahun 1976 – 1978 |
| Ltkol Pol. Drs. Soentono | Tahun 1978 – 1979 |
| Ltkol Pol. Drs. Oetomo | Tahun 1979 – 1980 |
| Ltkol Pol. Drs. Soegiono | Tahun 1980 – 1983 |
| Ltkol Pol. Drs. Agoes Salim Djamil | Tahun 1983 – 1986 |
| Ltkol Pol. Drs. Sjacroedin ZP | Tahun 1986 – 1988 |
| Ltkol Pol. Drs. Purnomo Subagio | Tahun 1988 – 1989 |
| Ltkol Pol. Drs. Edwin Ismail | Tahun 1989 – 1990 |
| Ltkol Pol. Drs. Syawal Hariadi | Tahun 1990 – 1991 |
| Ltkol Pol. Drs. RM. Napitupulu | Tahun 1991 – 1992 |
| Ltkol Pol. Drs. Paiman | Tahun 1992 – 1994 |
| Ltkol Pol. Drs. JMR Sondakh | Tahun 1994 – 1995 |
| Ltkol Pol. Drs. S. Damanhuri | Tahun 1995 – 1997 |
| Ltkol Pol. Drs. TMB. Bagan Siahaan | Tahun 1997 – 2000 |

Sumber : Bag Sumda Polresta Bandar Lampung Tahun 2018, (diolah)

Perubahan Polwil Lampung menjadi Polda Lampung tentunya Koresta 611 Tanjung Karang berubah menjadi Polresta Bandar Lampung dan kepemimpinannya dibawah ini :

- a. Keputusan Kapolri Nomor Polisi : Kep/05/X/2000 Tanggal 10 Oktober 2000 Polresta Bandar Lampung berubah menjadi Poltabes Bandar Lampung dan dipimpin oleh Komisaris Besar Polisi Drs. Bung Djono, S.H
- b. Surat Keputusan Kapolri Nomor Polisi : Skep/313/V/2003 Tanggal 29 Mei 2003 pergantian Kapoltabel Bandar Lampung dari Pejabatmlama Kombes Pol. Drs. Bung Djono, S.H ke pejabat baru Kombes Pol. Drs. Imam Djauhari, S.H.,M.H
- c. Surat Keputusan Kapolri Nomor Polisi : Skep/658/IX/2005 Tanggal 16 September 2005 pergantian Kapoltabes Bandar Lampung dari Kombes Pol. Drs. Imam Djauhari, S.H.,M.H ke Pejabat Baru Kombes Pol. Drs. H.S. Maltha, SH.Msi.
- d. Surat Keputusan Kapolri Nomor Polisi : Skep/46/I/2006 Tanggal 19 Januari 2006 pergantian Kapoltabes Bandar Lampung dari Kombes Pol. Drs. H.S Maltha, SH.Msi.
- e. Surat Keputusan Kapolri Nomor Polisi : Skep/580/XII/2007 tanggal 7 Desember 2007 pergantian Kapoltabes Bandar Lampung dari Kombes Pol. Endang Sunjaya SH.HM ke pejabat baru Kombes Pol Drs. Syauqie Achmad, SH.,M.Hum.,MM
- f. Surat Keputusan Kapolri Nomor Polisi : Skep/488/X/2009 tanggal 17 Oktober 2009 pergantian Kapoltabes Bandar Lampung dari Kombes Pol Drs. Syauqie achamd, SH.,M.Hum.,MM, ke pejabat baru Kombes Pol Drs. Agoes Dwi Listijono, SH.,MH. Pada tanggal 9 Agustus 2010 di Resmikan perubahan

tipe Polres yaitu dari Poltabes menjadi Polresta dengan keputusan Kapolri Nomor : Skep/366/VI/2010 tanggal 14 Juni 2010 tentang perubahan atas Keputusan Kapolri Nomor Polisi : Kep/7/I/2005 tanggal 31 Januari 2005 tentang OTK tingkat Polda, dengan Kapolresta yaitu Kombes Pol Drs. Agoes Dwi Listijono, SH.,MH.

- g. Keputusan Kapolri Nomor Polisi : Skep/638/VIII/2010 tanggal 25 Agustus 2010, pergantian Kapolresta Bandar Lampung dari Kombes Pol Drs. Agoes Dwi Listijono, SH.,MH ke pejabat baru AKBP Drs. Guntor Fartio Gaffar, Msi.
- h. Keputusan Kapolri Nomor Polisi : Skep/2045/X/2011 tanggal 19 Oktober 2011 pergantian Kapolresta Bandar Lampung dari Kombes Pol Drs. Guntor Fartio Gaffar, Msi ke pejabat baru AKBP M. Nurochman, S.Ik
- i. Keputusan Kapolri Nomor Polisi : Skep/1119/V/2013 tanggal 30 Mei 2013 pergantian Kapolresta Bandar Lampung dari Kombes Pol Drs. M. Nurochman, S.Ik ke pejabat baru AKBP Dwi Irianto, S.Ik., M.Si
- j. Keputusan Kapolri Nomor Polisi : Skep/2219/V/2014 tanggal 29 Mei 2014 pergantian Kapolresta Bandar Lampung dari Kombes Pol Drs. M. Nurochman, S.Ik ke pejabat baru AKBP Dwi Irianto, S.Ik., M.Si
- k. Keputusan Kapolri Nomor Polisi : Skep/2219/V/2014 tanggal 29 Mei 2014 pergantian Kapolresta Bandar Lampung dari Kombes Pol Drs. M. Nurochman, S.Ik ke pejabat baru AKBP Hari Nugroho, S.Ik

- l. Keputusan Kapolri Nomor Polisi : Skep/32459/VI/2015 tanggal 19 Juni 2015 pergantian Kapolresta Bandar Lampung dari Kombes Pol Drs. M. Nurochman, S.Ik ke pejabat baru AKBP Hari Nugroho, S.Ik.
- m. Keputusan Kapolri Nomor Polisi : Skep/2436/X/2016 tanggal 9 oktober 2016 pergantian Kapolresta Bandar Lampung dari Kombes Pol Drs. Hari Nugroho, S.Ik ke pejabat baru AKBP Murbani Budi Pitono, S.Ik sampai sekarang.

Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung adalah satuan fungsi dibawah Kepolisian Resor Kota Bandar Lampung atau biasa dikenal dengan Polresta Bandar Lampung merupakan bagian dari organisasi Polri yang bertugas di wilayah kota bandar lampung. Sebagai bagian dari polri, Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung mempunyai peranan penting dalam penegakan hukum dan Kamseltibcar Lantas yang ada di Kota Bandar Lampung.

Gambaran umum polresta bandar lampung secara lengkap dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut :

- a. Dasar kedudukan organisasi polresta bandar lampung didasarkan kepada :
 - 1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 tanggal 8 januari 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
 - 2) Keputusan presiden nomor 70 tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja kepolisian Negara Republik Indonesia
 - 3) Keputusan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor Polisi : KEP/54/X/2002 Tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan Tata

Kerja Satuan Organisasi pada tingkat Kepolisian Negara Republik Indonesia.

- 4) Peraturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor.

b. Kedudukan dan fungsi

Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung adalah unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf yang berkedudukan di bawah Kepolisian Resor (Polres / Ta). Fungsi dari Satuan Lalu Lintas meliputi :

- 1) Penegakan Hukum Lalu Lintas
- 2) Registrasi dan Identifikasi Kendaraan Bermotor
- 3) Pendidikan masyarakat Lalu Lintas
- 4) Pengkajian masalah Lalu Lintas

2. Data dan Kinerja Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung

Kinerja Satuan Lalu Lintas setiap harinya melakukan pelayanan , Penegakan Hukum, Pendidikan Masyarakat Lalu Lintas dan Pengkajian Masalah Lalu Lintas.

Dalam hal pelayanan satuan lalu lintas disetiap harinya dari hari senin sampai sabtu melakukan pelayanan terhadap masyarakat yang ingin membuat SIM guna syarat mengemudi kendaraan bermotor di Wilayah Bandar Lampung. Data Sarana dan Prasarana yang ada dibagian registrasi SIM adalah pada tahun 2010 satuan lalu lintas mendapatkan kendaraan jenis Minibus untuk melakukan

perpanjangan SIM, yang kita namakan Mobil SIM Keliling dan pada tahun 2012 Sat Lantas kembali mendapatkan 2 unit mobil untuk melakukan Test Drive.

Kemudian dibidang penegakan hukum satuan lalu lintas juga melayani masyarakat dengan penyidikan kecelakaan Lalu Lintas guna mencari keadilan di mata hukum. Untuk sarana dan prasarananya adalah pada tahun 2010 unit Laka Lantas mendapat 2 Mobil Double Cabin untuk memudahkan anggota ke TKP Laka Lantas dan pada tahun 2013 kembali mendapatkan 2 unit mobil, sehingga jumlah kendaraan dinas berjumlah 4 unit.

- Untuk unit Turjawali Satuan Lalu Lintas polresta pada tahun 2007 mendapatkan 1 unit mobil sedan, tahun 2009 1 unit mobil sedan dan pada tahun 2012 mendapatkan 2 unit mobil dengan jenis 1 sedan dan 1 double Cabin. Sehingga total kendaraan R4 untuk Turjawali berjumlah 4 yang kegunaannya untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat seperti Pengawasan, Patroli dan Pengaturan Lalu Lintas guna kenyamanan di dalam berkendara di jalan raya.
- Sedangkan untuk kendaraan R2 Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung mempunyai 26 unit yang digunakan untuk kendaraan anggota satuan lalu lintas dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Tabel 4.2
Data Target Dan Hasil Kinerja Sat Lantas Polresta Bandar Lampung

| No | Bidang/Fungsi | Target | Hasil | Faktor |
|-----------|---|---|----------------------------------|--|
| 1 | Penegakan hukum 1. Penyidikan laka lantas 2. Penilangan | 1. 90% penyelesaian kasus laka lantas 2. 40.000 penilangan pertahun | 1. Memuaskan 2. Memuaskan | - Cepat dan tanggapnya anggota dalam melaksanakan tugas. - Cepat dan tanggapnya anggota dalam |
| 2 | Registrasi SIM | - Terpenuhi material SIM - Terlayani semua masyarakat yang ingin membuat sim | - Sangat memuaskan | - Respon anggota sangat baik - Pelayanan anggota sangat baik - Cepat dan tanggap anggota dalam melaksanakan tugas |
| 3 | Pendidikan masyarakat Lalu Lintas | - Terwujudnya masyarakat yang tertib berlalu lintas di kota Bandar Lampung | - Belum memuaskan | - Masyarakat yang belum sadar akan pentingnya keselamatan berlalu lintas |
| 4 | Pengkajian Masalah Lalu Lintas | - Terwujudnya jalan dikota Bandar Lampung yang nyaman dan lancar | - Belum memuaskan | - Masih banyak jalan yang rusak - Tingginya angka pertumbuhan kendaraan bermotor, yang tidak sebanding dengan ruas jalan yang ada |

Sumber : Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung (2018)

3. Kinerja Personil Sat Lantas Polresta Bandar Lampung

Peranan personil sangat penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan yang bergerak pada sektor pelayanan. Alasannya karena anggota memiliki kemampuan untuk mempengaruhi persepsi pelanggan dalam hal terkait Sat Lantas Polresta Bandar Lampung, pelanggan adalah masyarakat. Anggota merupakan bagian dari pelayanan itu sendiri, sehingga bagi pelanggan, anggota berpungsi sebagai komunikator sekaligus wakil dan citra perusahaan.

Personil juga berperan sebagai *Human Atribut* yang berfungsi sebagai pemasar dan berkewajiban memuaskan kebutuhan dan keinginan pelanggan dalam hal ini adalah masyarakat yang ingin segera mendapatkan pelayanan dan kepastian hukum atas laporan yang telah diajukan.

Oleh karena itu kinerja personil di Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung diukur sebagai mana mereka untuk dapat memenuhi target dari pada tugasnya. Berikut adalah data pencapaian penyelesaian kasus laka-lantas selama 6 tahun berturut turut yang dilakukan oleh personil Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung.

Tabel 4.3

**Data Pencapaian Penyelesaian Kasus Laka-Lantas dari tahun 2012
Sampai dengan tahun 2017**

| No | Tahun | Jumlah | P21 | SP.3 | Tilang | Lidik |
|----|-------|--------|-----|------|--------|-------|
| 1 | 2012 | 319 | 55 | 30 | 217 | 17 |
| 2 | 2013 | 303 | 62 | 36 | 177 | 28 |
| 3 | 2014 | 426 | 25 | 41 | 302 | 58 |
| 4 | 2015 | 375 | 9 | 24 | 302 | 40 |
| 5 | 2016 | 436 | 4 | 9 | 379 | 44 |
| 6 | 2017 | 247 | 9 | 27 | 170 | 41 |

Sumber : *Data Sat Lantas Polresta Bandar Lampung (Tahun 2018)*.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa Kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas belum optimal dikarenakan target tugas yang diberikan ada yang belum tercapai sehingga perlu ditingkatkan lagi dengan pemberian motivasi kepada anggota agar selalu semangat dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.4

Data Penilangan Personil Dari Tahun 2014 sampai dengan Tahun 2017

| Bulan | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|----------|-------|-------|-------|-------|
| Januari | 1.289 | 5.594 | 5.670 | 4.426 |
| Februari | 3.858 | 3.450 | 3.793 | 6.111 |
| Maret | 3.379 | 3.713 | 3.455 | 1.739 |
| April | 2.545 | 3.040 | 2.690 | 2.842 |
| Mei | 4.008 | 2.749 | 5.264 | 5.997 |
| Juni | 3.434 | 4.287 | 1.707 | 1.681 |

| | | | | |
|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Juli | 1.102 | 1.657 | 4.158 | 2.587 |
| Agustus | 2.484 | 5.370 | 3.667 | 3.164 |
| September | 6.520 | 4.802 | 3.438 | 2.724 |
| Oktober | 6.439 | 5.223 | 2.512 | 2.431 |
| November | 3.359 | 3.261 | 3.499 | 4.281 |
| Desember | 1.972 | 241 | 1.171 | 2.892 |
| JUMLAH | 40.389 | 43.387 | 41.024 | 40.875 |

Dari tabel diatas terlihat bahwa kinerja personil Sat Lantas Polresta Bandar Lampung dalam penegakan hukum pelanggaran lalu lintas dengan menggunakan tilang selama 4 tahun berturut turut mengalami penurunan.

4. Motivasi, Disiplin dan Prestasi kerja

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya.

Motivasi dapat dikatakan sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu karena adanya dorongan dan tekanan akibat dari kebutuhan yang tidak terpuaskan. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan yang tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan pada karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena ada suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat

berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat di artikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang diinginkan. Menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, Rivai (2003:459).

Hal ini yang telah diterapkan oleh unsur pimpinan pada Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung yang senantiasa memberikan motivasi kepada personil berupa *reward and punishment* agar personil terpacu dalam meningkatkan melaksanakan tugasnya.

Hasil observasi tersebut dikuatkan oleh beberapa informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan para responden, informasi yang diperoleh dari Kasat Lantas Polresta Bandar Lampung, beliau menjelaskan bahwa :

Saya menyadari bahwa tugas yang diemban satuan lalu-lintas sangatlah berat dengan beban dan intensitas serta resiko kerja yang sangat tinggi, saya menyadari hal tersebut sangat berdampak pada psikologis bawahan saya yang mengakibatkan penurunan kinerja bawahan saya dalam pelaksanaan

tugas, untuk itu saya menyikapi hal tersebut dengan senantiasa memberikan semangat dan dukungan serta arahan kepada bawahan saya, saya menggunakan analisa dan evaluasi sebagai ajang bawahan saya berbagi bersama atas kesulitan dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya sehingga bawahan saya tidak merasa sendiri namun senantiasa merasa terdampingi oleh segenap pimpinan dan rekan dalam setiap pengambilan keputusan, selain itu guna meningkatkan kinerja bawahan saya, saya memberikan *reward* kepada personil yang berprestasi dalam pelaksanaan tugasnya berupa penghargaan dan dana insentif sebagai bentuk motivasi dalam peningkatan kinerja, hal tersebut saya rasakan cukup efektif bahwa dengan pemberian *reward and punishment* serta pendampingan dalam pengambilan keputusan dan tindakan mampu meningkatkan motivasi bawahan saya dalam melaksanakan tugasnya. (Wawancara Tanggal 08 Januari 2018)

Sementara itu informasi yang diperoleh dari Wakasat Lantas Polresta Bandar Lampung dan Kanit Turjawali Sat Lantas Polresta Bandar Lampung, menjelaskan bahwa :

Tingginya tekanan dan beban tugas yang dialami personil Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung sangat disadari oleh segenap unsur pimpinan, untuk itu segenap unsur pimpinan senantiasa memberikan motivasi, *reward and punishment* terhadap personil yang berprestasi maupun personil yang melakukan kesalahan dan pelanggaran, mekanisme tersebut dirasakan cukup efektif mengingat angka penyelesaian Penyidikan Kasus Laka Lantas dan Penegakan Hukum. Akibat personil yang merasa termotivasi akan *reward* yang diterima saat mampu menyelesaikan satu perkara mengalami peningkatan. (Wawancara Tanggal 08 Januari 2018)

Kecerdasan intelektual yang ditunjukkan unsur pimpinan Satuan Lalu Lintas dalam menerapkan mekanisme *reward and punishment* kepada personil yang berprestasi maupun yang melakukan pelanggaran sangat efektif dalam pelaksanaan tugas personil sebagai bentuk motivasi dalam peningkatan kinerja. (Wawancara Tanggal 09 Januari 2018)

Sedangkan informasi yang diperoleh dari beberapa anggota Sat Lantas Polresta Bandar Lampung, yang menjelaskan bahwa :

Mekanisme pemberian penghargaan bagi personil yang berprestasi sedikit banyak mampu membuat kami termotivasi dalam melaksanakan tugas walaupun dengan beban dan tekanan yang tinggi. (Wawancara Tanggal 10 Januari 2018)

Apa yang dilakukan oleh unsur pimpinan pada Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung untuk membangkitkan kinerja personil dalam rangka membangun kepercayaan masyarakat melalui pemberian penghargaan kepada personil guna memotivasi personil dalam meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas cukup efektif. (Wawancara Tanggal 10 Januari 2018)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa unsur pimpinan Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung cukup cerdas dalam menyikap fenomena menurunnya kinerja personil akibat tingginya beban dan tekanan tugas yang dialami anggotanya untuk itu mekanisme pemberian penghargaan serta reward punishment dirasakan mampu memberikan motivasi kepada personil dalam meningkatkan kinerjanya walaupun hal tersebut belum bersifat signifikan dan masih banyak harus dilakukan pembenahan dan pengawasan dalam tahap pelaksanaannya.

Pengertian disiplin kerja menurut Siswanto (2001:291) adalah sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melkanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja yang ada di Satuan Lalu-lintas Polresta Bandar Lampung masih kurang ini terlihat dari personil yang datang pada waktu akan melaksanakan apel pagi masih ada yang terlambat atau tidak sesuai dengan ketentuan waktu apel

pagi yaitu pada pukul 06.00 wib. Oleh karena itu Kasat Lantas Polresta Bandar Lampung selaku Pembina Lalu lintas di tingkat Polresta Bandar Lampung harus bisa lebih tegas terhadap personil yang sering datang pada waktu pelaksanaan apel.

Prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.’

Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja adalah :

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yangb perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Prestasi kerja personil diwujudkan dengan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh personil tersebut dari uraian pekerjaan. Dalam hal prestasi kerja pada Sat Lantas Polresta Bandar Lampung dituntut untuk lebih terampil dalam setiap pekerjaan agar bisa mencapai target sesuai penyelesaian dan pengungkapan kasus laka lantas optimal. Untuk itu, pimpinan harus berperan aktif di dalam memberikan bimbingan dan pelatihan (training) kepada seluruh personil agar lebih efektif dalam bekerja.

Hasil observasi tersebut dikuatkan oleh beberapa informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan para responden, informasi yang diperoleh dari Kasat Lantas Polresta Bandar Lampung, beliau menjelaskan bahwa :

Saya menyadari kinerja yang baik dan motivasi tanpa ada realisasi dan kemampuan tidak akan cukup untuk menyikapi peningkatan angka kriminalitas dan berkembangnya modus tindak kejahatan saat ini, karena Polri dituntut senantiasa terampil, mahir dan profesional, untuk itu guna meningkatkan kemampuan, keterampilan serta profesionalisme bawahan saya, melalui Kabag Sumda Polresta Bandar Lampung saya mengusulkan untuk bawahan saya diikuti sertakan dalam setiap pelatihan dan kejuruan serta pendidikan pengembangan fungsi teknis kepolisian, hal ini bermanfaat bagi personil sebagai bekal pengetahuan dalam pelaksanaan tugas melakukan penegakan hukum dilapangan, kemampuan dan keterampilan personil dalam pelaksanaan tugas tersebut sangat penting, hal tersebut terbukti dengan kemampuan dan kemahiran yang mumpuni, Sat Lantas Polresta Bandar Lampung berhasil memperoleh banyak capaian prestasi pada tahun 2014. (Wawancara Tanggal 11 januari 2018).

Sementara itu informasi yang diperoleh dari Wakasat Lantas Polresta Bandar Lampung dan Kanit Turjawali Polresta Bandar Lampung menjelaskan bahwa :

Kami senantiasa mengusulkan guna personil kami diikut sertakan dalam setiap pelatihan dan kejuruan secara berkala dan periodik, selain itu secara internal Sat Lantas Polresta Bandar Lampung rutin menyelenggarakan pelatihan fungsi teknis Lalu Lintas bagi personil Sat Lantas Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran guna meningkatkan kemampuan, keterampilan serta profesionalisme karena kemampuan menguasai bidang tugas adalah satu kunci pencapaian prestasi dalam pelaksanaan tugas. (Wawancara Tanggal 12 Januari 2018).

Menghadapi era perdagangan bebas dan perkembangan teknologi yang semakin pesat serta semakin banyaknya pelanggaran lalu lintas dan kecelakaan lalu lintas menuntut polri senantiasa mampu menyelesaikan dan menangani serta mengantisipasi setiap kemungkinan terjadinya kecelakaan lalu lintas, untuk itu personil polri dituntut untuk mampu menguasai teknologi informasi, hal tersebut terbukti dengan diusulkannya beberapa personil Sat Lantas Polresta Bandar Lampung untuk ikut serta dalam berbagai pelatihan, kejuruan, workshop dan seminar tentang teknologi informasi dan perkembangannya hal tersebut dirasakan sangat baik dalam meningkatkan prestasi kerja personil serta emmbentuk personil yang mahir, terpuji, terampil, profesional modern dan terpercaya. (Wawancara Tanggal 13 Januari 2018).

Penyelenggaraan pelatihan bagi personil Sat Lantas Polresta Bandar Lampung sangat bermanfaat karena dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, personil Sat Lantas tidak lagi ketergantungan dengan personil Lantas Polda Lampung Lampung setiap ada permasalahan khusus yang memerlukan kemampuan khusus personil hal tersebut juga memberikan kesempatan bagi personil Sat Lantas untuk dapat menorehkan prestasi pada pelaksanaan tugas yang memerlukan personil dengan keahlian dan keterampilan khusus. (Wawancara Tanggal 14 Januari 2018).

Sedangkan informasi yang diperoleh dari beberapa anggota Sat Lantas Polresta Bandar Lampung, yang menjelaskan bahwa :

Pelatihan dan kejuruan serta peningkatan kemampuan sangat diperlukan oleh personil, karena kami di Lapangan senantiasa menemukan atau bersinggungan dengan kasus kecelakaan lalu lintas dengan tingkat kesulitan yang tinggi di dalam penyidikannya. (Wawancara Tanggal 14 Januari 2018).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja personil dalam pelaksanaan tugasnya demi mencapai tujuan dan target penyelesaian serta ungkap kasus yg optimal demi membangun kepercayaan masyarakat diperlukan personil-personil yang memiliki kemampuan, keterampilan serta profesionalitas yang baik, dengan demikian penyelenggaraan pelatihan kompetensi, kejuruan serta peningkatan kemampuan personil mutlak sangat diperlukan.

1.1.1 Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja personil satuan lalu lintas Polresta Bandar Lampung

Beberapa langkah yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja anggota pada satuan lalu lintas Polresta Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

a. Bimbingan dan pengarahan

Bimbingan dan pengarahan adalah upaya pemecahan suatu masalah melalui mekanisme analisa dan evaluasi dalam rangka memperbaiki tugas dan pekerjaan kedepannya dengan maksud untuk membantu anggota agar dalam melaksanakan kinerjanya dapat berjalan dengan baik serta mampu menangani masalah-masalah dengan tuntas.

b. Latihan dan pengembangan anggota

Melalui latihan fungsi teknis kepolisian diharapkan mendapatkan pengalaman kerja dalam bidang tertentu. Latihan merupakan cara untuk meningkatkan keterampilan dan akan menambah pengalaman serta pengetahuan personil, sehingga akan membawa perubahan dan peningkatan dalam sistem kerja personil. Dengan demikian, latihan dan pengembangan kompetensi personil untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan.

c. Mempersiapkan personil tertentu menampati job yang ada sesuai dengan keterampilan yang dimiliki

Untuk meningkatkan kinerja personil, Kasat lantas selaku pimpinan Sat lantas Polresta Bandar Lampung memberikan kesempatan kepada para personil yang belum mengikuti pelatihan dan pendidikan kejuruan untuk mengikuti pelatihan dan kejuruan serta pengembangan spesifikasi karena pelatihan dan pengembangan mempunyai manfaat karir jangka panjang yang membantu para personil untuk lebih bertanggung jawab di masa yang akan datang. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik, maka diharapkan hasilnya pun akan membawa ke arah yang lebih baik.

d. Pendisiplinan terhadap aturan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas organisasi yang tinggi

Proses pendisiplinan atau penerapan aturan yang ketat kepada para personil harus bisa dilakukan oleh pimpinan agar pencapaian tujuan

organisasi bisa lebih efektif dan efisien, proses pendisiplinan tersebut bisa dilakukan dengan cara pimpinan memberikan contoh yang positif kepada karyawannya, seperti datang dan pulang kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, menerima segala keluhan dan masukan yang disampaikan oleh bawahannya dan berusaha untuk mengayomi unsur bawahan.

- e. memberikan penghargaan atas jasa atau kesetiaan terhadap organisasi baik material maupun immaterial

motivasi sangat perlu dilakukan oleh pimpinan suatu perusahaan/ organisasi. Karena dengan adanya proses pemotivasian personil akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan tidak ragu-ragu dalam mengambil setiap keputusan. Proses pemotivasian tersebut bisa berupa pemberian penghargaan atas jasa atau kesetiannya terhadap organisasi, pemberian bonus dan penghargaan kepada personil yang berprestasi dan hal lainnya yang bisa membuat personil merasa bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

1.1.2 Usaha-usaha untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja personil.

Adapun usaha-usaha yang dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja anggota sat lantans Polresta Bandar Lampung yaitu :

1. pemberian tunjangan insentif
2. Pemberian penghargaan
3. Memberikan kesempatan untuk maju

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Organisasi dalam pencapaian tujuan ada kalanya jauh dari yang diharapkan, tetapi ada kalanya diakhiri dengan hasil yang optimal. Hal ini tergantung dari komitmen kerjasama yang baik di dalam internal Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung. Agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan baik diperlukannya kinerja anggota yang intens terhadap penyelenggaraan pekerjaannya. Rangkaian aktivitas mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengendalian serta penyelenggaraan pekerjaan yang berdasarkan pembagian kerja masing-masing. Optimalnya kinerja personil sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja personil, serta prestasi kerjanya. Selain itu, personil yang puas sangat menguntungkan organisasi sehingga mereka harus diberikan insentif-insentif yang dapat memicu semangat kerja serta membentuk kepuasan dalam bekerja, sebaliknya personil yang melanggar ketentuan di Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung Juga harus diberi punishment sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Dengan demikian dengan adanya Reward dan Punishment akan mempengaruhi kinerja personil dan akan merasa termotivasi, sehingga tingkat kedisiplinan dapat lebih meningkat dari sebelumnya. Adapun personil yang kerjanya baik dan mendapatkan Reward dari pimpinan secara langsung personil tersebut akan merasakan kepuasan yang berujung kepada

peningkatan kinerja, namun sebaliknya Personil yang tidak puas akan menyebabkan kekecewaan, hilangnya motivasi kerja, penurunan prestasi kerja, dan berujung pada meningkatnya tingkat public complain dikarenakan ketidakpuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan. Kepuasan personil dan kepuasan masyarakat berawal dari komitmen organisasi memperlakukan personilnya secara baik. Dengan terjaminnya kinerja personil oleh organisasi maka kepercayaan masyarakat tercipta dari dimensi dimensi manusia seperti ketanggapan, jaminan, empati, dan kehandalan dimasa datang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dideskripsikan faktor penting yang menentukan kinerja personil dan kemampuan personil pada Satuan Lalu-lintas Polresta Bandar Lampung adalah disiplin, motivasi, dan prestasi kerja.

Penulis juga meneliti tentang analisis kinerja pegawai dari penelitian terdahulu dengan cara yang sama yaitu menganalisis kinerja dengan memperhatikan faktor-faktor penting tentang kinerja yaitu disiplin, motivasi dan prestasi kerja. Sehingga penulis dapat mengetahui tentang faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja personil Satuan Lalu lintas.