

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. hal tersebut salah satu dari upaya untuk menciptakan kelancaran dalam segala aktivitas kegiatan. Untuk itu diperlukan langkah-langkah kebijakan yang terarah pada perubahan kelembagaan dan sistem ketatalaksanaan, kualitas sumber daya manusia aparatur dan sistem pengawasan dan pemeriksaan yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Terkait hal tersebut, personil Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung sebagai Pelindung, Pengayom dan pelayan masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia diharapkan mampu melaksanakan semua tugas yang telah di berikan dengan penuh tanggung jawab, dan juga diharapkan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi dalam pelaksanaannya tidak terkecuali aparatur atau pegawai yang mengabdikan di tengah masyarakat pada Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung. Dinamika masyarakat yang sangat beragam saat ini menuntut agar para personil dapat bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pelaksanaan upaya-upaya terobosan dalam pelaksanaan tugas harus ditingkatkan untuk kepentingan masyarakat dan upaya-upaya yang mengarah kepada peningkatan kualitas sumberdaya manusia harus dilandasi proporsionalitas tentang kapabilitas dan akseptabilitas terus dilakukan.

Upaya lain yang dilakukan adalah mengarahkan personil kepada profesionalisme dalam hal penempatan personil yang sesuai dengan kebutuhan instansi secara bertahap dan pasti harus dilandasi objektivitas dan proporsionalitas tentang kapabilitas dan akseptabilitas aparat yang bersangkutan guna percepatan pencapaian tujuan Sat Lantas Polresta Bandar Lampung.

Menurut pendapat Suyadi Prawirosentono (2008: 2) kinerja atau dalam bahasa Inggris *performance*, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terwujudnya tujuan organisasi tergantung kepada unsur manusia yang melaksanakan tugas serta kegiatan itu sendiri. Penetapan visi di atas telah mencakup komitmen bersama yang hendak diperjuangkan untuk membantu pencapaian visi yang ditetapkan.

Di dalam suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, di mana masing-masing personil diberi peranan tertentu dalam

suatu sistem kerja dan pembagian kerja yang diperinci menjadi tugas-tugas, yang kesemuanya memegang peranan, dari situlah terbentuk suatu pola gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Setiap individu/personil dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya yang dapat bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan. Pola interaksi sumberdaya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis dalam mencapai tujuan.

Melihat besarnya kontribusi personil pada suatu organisasi dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi yang dijalankan, di mana sumberdaya manusia merupakan aset terpenting organisasi bagi pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Douglas (Mariam 2009 :1) menekankan bahwa organisasi/perusahaan membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja pegawai pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar.

Pasal 13 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat, selain itu sesuai dengan Pasal 43 huruf e Peraturan Kapolri

Nomor 23 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor mengatur bahwa satuan lalu lintas polres/ta sebagai pelaksana penegakan hukum dan penyidikan Laka-Lantas yang dilakukan oleh penyidik pada kepolisian Polresta Bandar Lampung.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung yang merupakan bagian dari Polresta Bandar Lampung harus mampu melaksanakan tugas dengan baik, profesional, proporsional sesuai dengan prosedur dan harapan masyarakat, mengingat saat ini masyarakat yang heterogen semakin gencar mengkritisi kinerja Polri khususnya Sat Lalu Lintas Bandar Lampung dalam hal upaya pengendalian lalu lintas untuk mencegah dan meniadakan segala bentuk gangguan serta ancaman agar terjamin keamanan, ketertiban, keselamatan, dan kelancaran lalu lintas di jalan umum wilayah Kota Bandar Lampung. Untuk itu dibutuhkan gaya kepemimpinan yang ideal guna menciptakan iklim kerja personil yang produktif guna peningkatan kinerja khususnya dalam segi penegakan hukum dan kamseltibcar lantas yang terjadi diwilayah hukum Kota Bandar Lampung.

Menurut data pada Sat Lantas Polresta Bandar Lampung bahwa data capaian penyelesaian kasus Laka-Lantas ataupun perbandingan kasus Laka-Lantas yang terjadi dengan angka pengungkapan kasus dan penyelesaian

kasus laka lantas masih sangat jauh, selama 6 tahun terakhir sejak tahun 2012 hingga tahun 2017 tercatat sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Kecelakaan Lalu Lintas Di Wilayah Polresta Bandar Lampung

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).*

Sementara jumlah penegakan hukum pelanggaran Lalu-lintas dengan menggunakan sistem penilangan (bukti pelanggaran) dalam 4 tahun terakhir dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 mengalami penurunan, ini terlihat dari tabel data dibawah ini.

Tabel 1.2
Data Tilang Dari Tahun 2014 S/D 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

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

Perusahaan/organsisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job perfomance*) yang tinggi. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan lingkungan menurut Bass et all (2003) adalah disiplin, motivasi dan prestasi kerja.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula produktivitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Tujuan disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh organisasi. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik.

Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri sesorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi

sangatlah penting karena kinerja, rekasi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Hasibuan (2000) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dari hasil pengamatan langsung dan data capaian kinerja pada Sat Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung maka penulis berpendapat bahwa hasil pekerjaan personil yang dicapai belum sesuai dengan harapan secara optimal, dan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya seperti penyelesaian tugas dan pencapaian target pekerjaan masih rendah sehingga perlu ditingkatkan serta masih rendahnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan hal ini terlihat dari hasil kerja dan capaian kinerja yang belum optimal.

Untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal maka diperlukan dukungan dari pimpinan yaitu dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* agar personil pada Sat Lantas Polresta Bandar Lampung lebih bersemangat dalam bekerja. Di bawah ini adalah tabel data jumlah personil Sat Lantas Polresta Bandar Lampung yang mendapatkan *reward* dan *punishment* dalam kurun waktu 5 tahun.

Tabel 1.3
Data Jumlah Personil Yang Mendapatkan Reward Dan Punishment
Di Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung.

No.	Tahun	Reward dan Jumlah pesonil	Punishment dan Jumlah Personil
1.	2013	Pemberian penghargaan dalam bentuk piagam. (2 Personil)	Mutasi Jabatan (8 Personil)
2.	2014	Pemberian penghargaan dalam bentuk piagam (3 Personil)	Mutasi Jabatan (10 Personil)
3.	2015	Pemberian penghargaan dalam bentuk piagam (3 Personil)	Mutasi Jabatan (7 Personil)
4.	2016	Pemberian penghargaan dalam bentuk piagam (4 Personil)	Mutasi Jabatan (11 Personil)
5.	2017	Pemberian penghargaan dalam bentuk piagam (3 Personil)	Mutasi Jabatan (9 Personil)

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

Dari tabel data di atas *reward* yang diberikan pada personil Sat Lantas Polresta Bandar Lampung masih sangat kurang, dan *punishment* yang diberikan juga masih belum optimal. Apabila *reward* yang diberikan lebih banyak dan *punishment* juga diberikan sesuai dengan kesalahannya maka kinerja personil pada Sat Lantas Polresta Bandar Lampung akan semakin meningkat. Kemudian personil yang mendapatkan kesempatan untuk melakukan pelatihan dan kejuruan juga masih sangat kurang, berikut data personil yang melakukan pelatihan dan kejuruan dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4

Data Personil Yang Melakukan Pelatihan Dan Kejuruan Pada Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung.

No.	Tahun	Jenis Pelatihan dan kejuruan	Jumlah Personil
1.	2013	-Sertifikasi penyidikan Laka-lantas	3
		-Penindakan pelanggaran (Dakgar)	4
2.	2014	-Penyidikan Laka-lantas	3
		-Penindakan pelanggaran (Dakgar)	4
		-Pengawalan VVIP	3
3.	2015	-Penyidikan Laka-lantas	2
		-Penindakan pelanggaran (Dakgar)	4
		-Pengaturan jalan raya	5
4.	2016	-Penindakan pelanggaran	4
		-Sertifikasi penyidikan Laka-lantas	3

5.	2017	-Sertifikasi Penyidikan Laka-lantas	3
		-Penindakan pelanggaran (Dakgar)	4

Sumber : Data Sat Lantas Polresta Bandar Lampung Tahun 2018

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan kondisi yang terjadi pada Satt Lantas Polresta Bandar Lampung diperoleh kenyataan bahwa kinerja personil masih belum optimal di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya walaupun sudah dilakukan berbagai upaya dan langkah-langkah untuk meningkatkannya. Oleh karena itu diperlukan langkah kongkrit berupa peningkatan disiplin, pemberian motivasi dan upaya peningkatan prestasi kerja dengan memberikan penghargaan bagi yang berprestasi dan memberikan hukuman bagi yang melanggar tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan uraian dan tabel data diatas, maka penulis melakukan penelitian tentang **“Analisis Kinerja Personil Pada Satuan Lalu-Lintas Polresta Bandar Lampung ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka peneliti merumuskan dan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya rasa tanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan dilihat dari kinerja personil yang belum mencapai target kinerja yang ditentukan.
2. Kurangnya *reward and punishment* terhadap hasil kerja personil yang dapat memotivasi kinerja personil.

3. Kurangnya pelatihan dan pendidikan kepada para personil khususnya terkait teknis dan taktis pelaksanaan tugas yang diemban.

1.3 Batasan Masalah

Dari uraian yang dipaparkan di atas, maka diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun karena adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah pada penelitian ini secara jelas dan terfokus.

Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada analisis kinerja personil berdasarkan faktor penting yang menentukan kinerja personil dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan lingkungan menurut Bass et all (2003) yaitu disiplin, motivasi dan prestasi kerja.

Adapun objek penelitian terfokus pada kinerja karyawan pada Sat Lantas Polresta Bandar Lampung disebut dengan personil.

1.4 Perumusan Masalah

Berkaitan dengan uraian pada identifikasi masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “bagaimana kinerja personil pada Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung ?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis kinerja personil pada Satuan Lalu Lintas Polresta Bandar Lampung.

1.6 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Penelitian bagi Sat Lantas Polresta Bandar Lampung.
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Sat Lantas Polresta Bandar Lampung dalam meningkatkan kinerja personil.
 - b. Memberikan sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja personil pada Sat Lantas Polresta Bandar Lampung.
2. Kegunaan penelitian bagi pengembangan keilmuan Sumber Daya Manusia
 - a. Hasil penelitian ini sebagai sumbang ilmu bagi pengembangan keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran bagi para peneliti lain yang berminat dalam masalah yang penulis teliti.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan bagi penulis.
3. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat diterapkan didalam dunia kerja khususnya bagi penulis dan personil pada Sat Lantas Polresta Bandar Lampung, tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja, mencari solusi yang tepat dalam meningkatkan kinerja personil.