

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

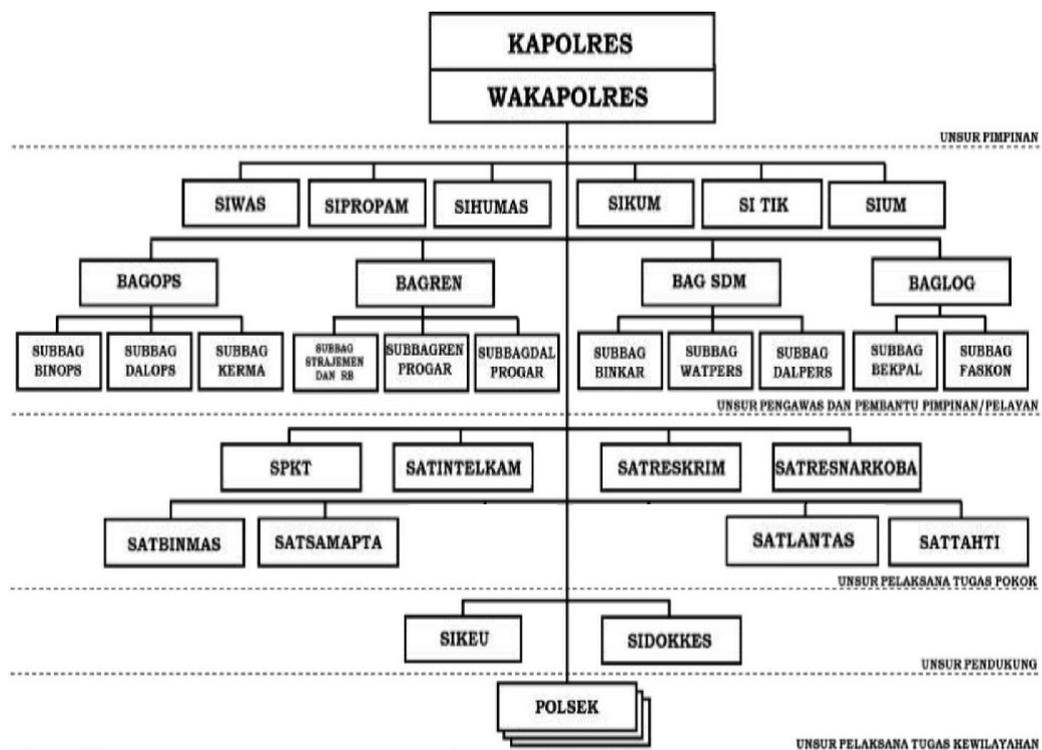
Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri (Pasal 5, ayat (1) *Undang-Undang No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*).

Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsi kepolisian, wilayah negara Republik Indonesia dibagi menjadi beberapa daerah hukum sesuai dengan kepentingan pelaksanaan tugas. Susunan organisasi dan tata kerja Polri disesuaikan dengan kepentingan pelaksanaan tugas dan wewenangnya yang diatur lebih lanjut dengan Keputusan Presiden (Pasal 7 *Undang-Undang No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*).

Sesuai dengan Pasal 1, butir 5 *Peraturan Kepolisian No. 2 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Tingkat Polres dan Polsek* bahwa satuan kerja pada tingkat Polres merupakan unsur pelaksana tugas kewilayahan yang berada di bawah Polda dan beroperasi di tingkat kabupaten/kota/kawasan. Pembagian wilayah ini bertujuan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia, sehingga dapat terwujud keamanan dan ketertiban masyarakat yang optimal.

Polres Pringsewu dibentuk berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/849/M.KT.01/2019 tanggal 18 September 2019 yang selanjutnya ditetapkan oleh Kapolri melalui Surat Keputusan Kapolri Nomor : Kep/1840/X/2019 tanggal 2 Oktober 2019 tentang pembentukan Polres Pringsewu dan secara sah diresmikan sekaligus beroperasi pada tanggal 4 November 2019 (Bagren Polres Pringsewu,2019).

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Polres Pringsewu



Sumber. Perpol No. 2 tahun 2021.

Gambar 1.1. menerangkan bahwa Polres Pringsewu memiliki 20 satuan kerja yang terdiri dari Bagian, Satuan dan Seksi dengan jumlah keseluruhan sebanyak 232 personel (BagSDM Polres Pringsewu, 2023).

Polres Pringsewu sangat dipengaruhi oleh kompetensi Sumber Daya

Manusia dan kemajuan teknologi informasi. Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik. Selain Sumber Daya Manusia yang kompeten, pemanfaatan teknologi informasi juga dapat meningkatkan kapasitas Polri dalam menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks. Teknologi informasi memainkan peranan penting sebagai fasilitator yang menunjang tugas Polri. Kedua faktor tersebut merupakan modal yang sangat dibutuhkan untuk mewujudkan visi dan misi Polri.

Tabel 1.1. Data Kompetensi Personel Polres Pringsewu

No	Unit Kerja	Gen “Y”	Personel yang telah mengikuti <i>Dikbangspes*</i>
1	Bagian Operasi	5	3
2	Bagian SDM	4	3
3	Bagian Perencanaan	2	1
4	Bagian Logistik	3	2
5	Sat Lantas	27	13
6	Sat Reskrim	14	9
7	Sat Resnarkoba	7	3
8	Sat Intelkam	12	6
9	Sat Binmas	5	5
10	Sat Samapta	17	8
11	Sat Tahti	6	3
12	Seksi Keuangan	2	0
13	Seksi Pengawasan	2	1
14	Seksi Propam	6	3
15	Seksi Umum	1	1
16	SPKT	6	1
17	Seksi Dokkes	1	0
18	Seksi Hukum	1	0
19	Seksi TIK	2	2
20	Seksi Humas	1	0
Jumlah Keseluruhan		123	64

Sumber. Bag SDM Polres Pringsewu (2023)

Tabel 1.1. merinci jumlah personel Polres Pringsewu Gen “Y” dari berbagai satuan kerja yang telah mengikuti beragam pendidikan pengembangan yang diselenggarakan sekaligus menjadi indikator pengukuran tingkat kompetensi personel Polres Pringsewu. Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah personel Polres Pringsewu Gen “Y” yang telah mengikuti pendidikan pengembangan mencapai angka 52,03 %.

Berdasarkan pengamatan secara langsung, terdapat kesenjangan antara personel yang memiliki kompetensi dengan personel yang belum memiliki kompetensi sebesar 47,97%. Sedangkan idealnya bahwa setiap anggota Polri harus memiliki kompetensi khusus sesuai dengan program unggulan Kapolri yaitu menjadikan SDM Polri yang Unggul di Era *Police 4.0* (Divisi Humas Polri, 2021).

Tabel 1.2. Data Aplikasi Polres Pringsewu

No	Satuan Kerja	Daftar Aplikasi	Kuat Personel	Jumlah Aplikasi	Rasio
1	Bagian Operasi	SOT, DORS, EWS, SI ABK	8	4	1:2
2	Bagian SDM	SIPP, SIPK, E-MENTAL, E-ROHANI, E-UKP, E-KTA, BINJAS, RIM POLRI, E-DIKBANG, SI ABK, SOT, QUICK WIN	9	12	3:4
3	Bagian Perencanaan	SI ABK, E-MONEV, SIRENA, SMART, SOT, SAKTI	7	6	7:6
4	Bagian Logistik	SIMAK BMN, SIMAN, PESEDIAAN, SAKTI, DMS, SI ABK, SOT	5	7	5:7

5	Sat Lantas	E-TILANG, E-TURJAWALI, I-CELL, IRSMS, SIGNAL, SIM ONLINE, SI ABK, SOT, QUICK WIN	48	9	16:3
6	Sat Reskrim	EMP, SI ABK, DORS	30	3	10:1
7	Sat Resnarkoba	EMP, DORS, SI ABK	13	3	13:3
8	Sat Intelkam	SI DASI, SKCK ONLINE, SI ABK, DORS, QUICK WIN	20	5	4:1
9	Sat Binmas	BOS V2, SI ABK	7	2	7:2
10	Sat Samapta	SI ABK	39	1	39:1
11	Sat Tahti	SI ABK	9	1	9:1
12	Seksi Keuangan	OMSPAN, SIMPONI, WEB GAJI, PUSKEU 2.0, SIPUMA, PUSKEU VERIFIKASI, GPP APK, TUNKI, SI ABK	4	9	4:9
13	Seksi Pengawasan	E-AUDIT, E-LHKPN, SI ABK	3	3	1:1
14	Seksi Propam	DUMAS, SI ABK	9	2	9:2
15	Seksi Umum	SRIKANDI, SI ABK	2	2	1:1
16	SPKT	DORS, QUICK WIN	10	2	5:1
17	Seksi Dokkes	-	2	0	0
18	Seksi Hukum	-	1	0	0
19	Seksi TI	-	2	0	0
20	Seksi Humas	-	2	0	0

Sumber. Bagren Polres Pringsewu (2023)

Tabel 1.2. menunjukkan informasi distribusi aplikasi pada Polres Pringsewu. Sebanyak 16 dari 20 satuan kerja telah menggunakan aplikasi. Selain aplikasi yang ada pada satuan kerja, sedikitnya terdapat tiga aplikasi (*e-mental*, *e-rohani*, SIPK) yang bersifat personal. Ketiga aplikasi tersebut wajib diisi oleh masing-masing personel secara berkala.

Tabel 1.2. dapat disimpulkan bahwa distribusi aplikasi hampir merata pada masing-masing satuan kerja. Hasil analisis rasio perbandingan antara jumlah personel dan aplikasi ditemukan bahwa beberapa satuan kerja memiliki rasio yang lebih tinggi, hal ini menunjukkan porsi yang tinggi dalam penggunaan teknologi informasi namun tidak dibarengi dengan jumlah operator yang mengawaki.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung, ditemukan bahwa terdapat personel dapat mengawaki dua aplikasi sekaligus. Kondisi ini berpotensi meningkatkan beban kerja yang pada akhirnya dapat menyebabkan ketidakmampuan personel dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan stimulus yang tepat untuk memotivasi personel agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan salah satu stimulus agar seseorang dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Koontz dalam Mohtar (2019:20) Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para personel bisa dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Misalnya, pemberian berupa penghargaan, pengakuan, atau imbalan lainnya yang dapat meningkatkan motivasi mereka.

Berdasarkan pengamatan langsung bahwa pimpinan Polri baik di level pusat maupun level daerah sudah melakukan berbagai program dalam rangka memotivasi anggotanya agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas. Berbagai stimulus baik materil maupun non materil telah dipraktikkan dalam institusi ini. Stimulus materil berupa pemberian honor kepada para operator aplikasi serta pemberian

tunjangan terhadap personel yang memiliki kompetensi tertentu. Sedangkan stimulus non materiil berupa promosi jabatan, pemberian piagam penghargaan, kenaikan pangkat dan pengembangan karir. Meskipun berbagai program tersebut telah diimplementasikan, namun penerapannya belum merata dan masih sangat bergantung pada ketersediaan anggaran dan kebijakan individual setiap pimpinan.

Pengukuran tingkat capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan target pencapaian indikator sasaran (telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja) dengan realisasinya, selanjutnya hasil dari pengukuran disebut dengan Nilai Pencapaian Sasaran Strategi (NPSS). Indikator dalam pengukuran NPSS berdasarkan dari akuntabilitas kinerja yang diperoleh secara kolektif dari tiga perspektif yang didasarkan pada perjanjian kinerja di seluruh level satuan kerja. Pengukuran dan evaluasi kinerja dilakukan secara berkala, sehingga diperoleh capaian kinerja yang akurat dan relevan.

Tabel 1.3. Data NPSS Polres Pringsewu Periode 2020-2024

No	Sasaran Strategis	Akuntabilitas Kinerja			
		2020	2021	2022	2023
1	<i>Stakeholder</i>	37,25	38,33	40	40
2	<i>Internal</i>	44,15	48,33	40	40
3	<i>Innovation</i>	35,75	36,93	37,05	34,12
NPSS		117,15	123,59	117,05	114,12

Sumber. Bagren Polres Pringsewu (2023)

Tabel 1.3. mencerminkan capaian kinerja selama empat tahun terakhir yang mana terjadi penurunan pada tahun terakhir. Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) Polres Pringsewu tahun 2022 menunjukkan angka sebesar 117,05,

sementara pada tahun 2023 angkanya mengalami penurunan sebesar 3,03 menjadi 114,12.

Tabel 1.4. Data Indikator Capaian Kinerja Polres Pringsewu

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET 2023	REALISASI 2022	REALISASI 2023
STAKEHOLDER PERSPECTIVE					
1	Keamanan dan ketertiban masyarakat yang kondusif	Indeks keamanan dan ketertiban	2.8	3.76	4.02
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE					
2	Harkamtibmas yang partisipatif	Indeks pemeliharaan kamtibmas	58	78.09	79.90
3	Penegakan hukum yang berkeadilan	Indeks penegakan hukum	56	71.74	80.74
INNOVATION PERSPECTIVE					
4	Sumber daya manusia yang profesional	Indeks profesionalitas SDM	68	69.22	68.40
5	Modernisasi pelayanan kepolisian yang berkelanjutan	Indeks dukungan sarpras dan peralatan	49	79.46	92.30
		Indeks sistem pemerintahan berbasis elektronik	2.2	2.23	2.2
		Nilai pengelolaan informasi dan pemberitaan	49	91.46	92.30
6	Manajemen pengawasan Kepolisian yang akuntabel	Indeks penguatan implementasi kebijakan	69	68.24	69.75
		Indeks Tata kelola Kepolisian	-	-	-

		Indeks kepuasan pelayanan Kepolisian	83	82.83	83.54
		Persentase penyelesaian pengaduan masyarakat	59	100	100
		Persentase penyelesaian pelanggaran personel	79	100	100
		Persentase penyelesaian masalah hukum	79	100	100
		Nilai kinerja anggaran	79	82,15	89,77

Sumber. Bagren Polres Pringsewu (2023)

Tabel 1.4. menunjukkan berbagai indikator yang mempengaruhi sasaran strategis. Teridentifikasi sasaran strategis yang nilainya mengalami penurunan yaitu *innovation perspective* yang dipengaruhi oleh indikator Indeks profesionalisme SDM dan Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Meskipun target capaian sudah terlampaui, penurunan nilai ini mengindikasikan adanya masalah yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap capaian kinerja pada tahun tersebut.

Adapun penelitian terdahulu oleh Novianti Anggraini (2022) menunjukkan hasil bahwa: 1) Penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 2) Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 3) Penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu oleh Maulana. M. R,

Sriyono. (2023) menunjukkan hasil bahwa 6) Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, dan penelitian terdahulu oleh Andhika. Y.R, Ratnawati. H, Sudirjo. F, (2023) menunjukkan hasil bahwa 7) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Personel Polres Pringsewu berdasarkan Motivasi sebagai variabel Intervening”*

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi?
4. Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap motivasi?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja?
6. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi?
7. Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisa apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

2. Mengetahui dan menganalisa apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja.
3. Mengetahui dan menganalisa apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi.
4. Mengetahui dan menganalisa apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap motivasi.
5. Mengetahui dan menganalisa apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja.
6. Mengetahui dan menganalisa apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.
7. Mengetahui dan menganalisa apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

1.4. Ruang Lingkup

1. Subyek Penelitian

Subyek penelitian merupakan orang, benda atau tempat yang diamati dalam penelitian sebagai sasaran. Subyek dalam penelitian ini adalah personel Polres Pringsewu Gen "Y" yang merupakan mayoritas sumber daya manusia di Polres Pringsewu.

2. Obyek Penelitian

Objek penelitian adalah hal yang menjadi pokok persoalan yang akan diamati dan diteliti. Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja personel Polres Pringsewu yang dipengaruhi oleh kompetensi, teknologi dan motivasi sebagai intervening.

3. Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi di kantor Polres Pringsewu, Jl. Dr. dr. Sugiri Syarief,

M.Ph No.1 Pringsewu, Kecamatan Gading Rejo, Kabupaten Pringsewu 35373.

4. Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Bulan (2024)				
		Apr	Mei	Jun	Jul	Agt
1	Pengajuan judul penelitian	■				
2	Penyusunan proposal penelitian		■			
3	Pengumpulan proposal penelitian		■			
4	Sidang proposal			■		
5	Pengajuan izin penelitian			■		
6	Pengumpulan data			■		
7	Pengolahan data				■	
8	Penyusunan tesis				■	
9	Pengumpulan tesis					■
10	Sidang tesis					■

Sumber : Hasil Olah Data (2024)

5. Bidang Keilmuan

Penelitian ini merujuk pada bidang keilmuan manajemen Sumber Daya Manusia dengan fokus kajian pada kinerja personel Polres Pringsewu yang dipengaruhi oleh kompetensi dan teknologi informasi melalui motivasi sebagai variabel intervening.

1.5. Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi setiap pihak terkait :

1. Bagi Polres Pringsewu

Sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja personel dengan memperhatikan fakto-faktor yang mempengaruhinya.

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya

Manusia serta mendapatkan pengalaman langsung tentang penelitian di Polres Pringsewu.

3. Bagi Akademisi

Menjadi literatur sekaligus bahan untuk dijadikan penelitian lanjutan dengan variabel-variabel yang berbeda.

1.6. Sistematika penulisan

1. Bab I Pendahuluan

Bab ini membahas beberapa aspek krusial penelitian, yaitu latar belakang masalah yang memberikan gambaran kontekstual dan alasan dilakukannya penelitian, rumusan masalah yang menentukan fokus permasalahan yang akan dipecahkan, tujuan penelitian yang memberikan gambaran jelas mengenai hasil yang ingin dicapai, ruang lingkup penelitian yang menggambarkan batasan serta wilayah penelitian yang dicakup, manfaat penelitian yang mencakup kontribusi penelitian terhadap pengembangan ilmu dan implementasi praktisnya, serta sistematika penulisan yang memberikan panduan mengenai struktur dan urutan penulisan dalam penelitian ini.

2. Bab II Landasan Teori

Bab ini menjadi landasan konseptual yang penting dalam penelitian. Pertama, pembahasan teori-teori yang relevan memberikan pemahaman mendalam tentang kerangka konseptual yang mendasari penelitian. Selanjutnya, kerangka pemikiran menetapkan panduan logis dan struktural dalam menghubungkan teori-teori dengan tujuan penelitian. Terakhir, hipotesis yang dihasilkan dari

teori dan kerangka pemikiran menjadi pernyataan yang dapat diuji secara empiris untuk mendukung atau menolak asumsi-asumsi yang diajukan.

3. Bab III Metode Penelitian

Bab ini membahas metodologi penelitian dengan merinci jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis.

4. Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini membahas tiga aspek kunci penelitian yaitu deskriptif objek penelitian, yang memberikan gambaran rinci tentang objek yang diteliti, analisis data dan hasil, yang menguraikan proses dan temuan dari data yang dikumpulkan dan pembahasan obyek penelitian, yang membahas implikasi dan signifikansi hasil, memberikan konteks yang lebih luas terhadap temuan.

5. Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini merangkum keseluruhan penelitian. Simpulan mencakup temuan utama dan implikasi penelitian, sementara saran-saran memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak terkait. Bab ini menawarkan pandangan menyeluruh tentang kontribusi penelitian dan mengarahkan langkah-langkah selanjutnya untuk memperbaiki atau memperluas area penelitian.

Daftar Pustaka

Lampiran