

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang umumnya disingkat Polri adalah 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. Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketenteraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Menurut UU Nomor 2 Tahun 2002, Bab II Pasal 8 Ayat (1) dan (2) menjelaskan bahwa, Kepolisian Negara Republik Indonesia berada di bawah Presiden dan Kepolisian Negara Republik Indonesia dipimpin oleh seorang Kapolri, yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Presiden sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini juga diperjelas dalam Bab I, Pasal 1 angka (4) bahwa Peraturan Kepolisian adalah segala peraturan yang dikeluarkan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam rangka memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan (UU Nomor 2 Tahun 2002).

Program-program pembaruan di tubuh Polri merupakan bagian dari reformasi birokrasi Polri agar kedepannya Polri menjadi sebuah institusi yang baik, bersih, transparan, akuntabel, dan berwibawa. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa saat ini kinerja birokrasi di Indonesia cenderung bersifat kompleks. Hal

ini dapat dilihat dari masih lambatnya pemerintah merespon keinginan masyarakat dikarenakan keterbatasan sumberdaya. Adanya patologi di dalam sebuah birokrasi antara lain seperti rendahnya kualitas dan profesionalitas aparatur kepolisian, kompetensi, motivasi kerja, produktivitas dan disiplin kerja yang masih rendah serta beberapa perilaku menyimpang lainnya dalam birokrasi.

Oleh karena itu, semakin besarnya tuntutan bagi aparat kepolisian untuk mengedepankan *good governance* di setiap kinerjanya, di mana masyarakat menuntut adanya kinerja yang prediktif, responsibilitas, transparansi dan berkeadilan membuat pelayanan dari kepolisian lebih terintegrasi, modern, mudah dan cepat.

Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja anggota Polri yang prediktif, responsibilitas, transparansi dan berkeadilan membuat pelayanan dari kepolisian lebih terintegrasi, modern, mudah dan cepat diperlukan adanya koordinasi antar anggota maupun koordinasi antar lembaga dan hubungan kerja yang harmonis dan berkesinambungan.

Koordinasi menurut Djamin dalam Hasibuan (2011) diartikan sebagai suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi. Dengan demikian koordinasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang mampu menyelaraskan pelaksanaan tugas maupun kegiatan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis, terlihat bahwa koordinasi antara bagian di Kepolisian Resor Lampung Timur belum maksimal, yang mana masih ada kecenderungan rendahnya kerjasama baik secara individu, tim, maupun kelompok kerja. Kerjasama yang telah tercipta antar bagian atau unit di Kepolisian Resor Lampung Timur ternyata belum mampu menunjang pelaksanaan tugas Anggota Polri. Selain itu, sering terjadi perbedaan persepsi

dalam proses pemecahan permasalahan pekerjaan yang dihadapi sehingga akan menghambat proses koordinasi itu sendiri.

Selain dilihat dari aspek koordinasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja anggota Polri, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah hubungan kerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa seseorang dalam bekerja membutuhkan adanya dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya. Hubungan kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja kuat dan lemahnya hubungan kerja seseorang anggota Polri ikut menentukan besar kecil kinerja anggota Polri.

Hubungan kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Anggota Polri yang memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis akan mempunyai banyak teman dalam melaksanakan kegiatan baik di dalam maupun di luar kantor. Rendahnya hubungan kerja pada anggota Polri merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya hubungan kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan organisasi tempatnya bekerja. Fenomena hubungan kerja anggota Polri di Kepolisian Resor Lampung Timur yaitu hubungan yang tercipta di antara anggota Polri maupun hubungan anggota Polri dengan pimpinan cenderung kurang harmonis. Orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya itu, harus bekerja sama, baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak lain yang ada di luar organisasi. Kalau terjadi kerja sama antara dua pihak maka belum berarti bahwa ada hubungan kerja antara pihak-pihak yang bekerja sama tersebut.

Hasil observasi yang penulis lakukan di Kepolisian Resor Lampung Timur bahwa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai penggerak roda organisasi, anggota Polri sering berada di luar kantor ketika jam kerja masih berlangsung, bahkan tidak jarang ada yang meninggalkan tempat kerja

untuk menyelesaikan kepentingan pribadi tanpa memperoleh izin dari pimpinan, masih banyak anggota Polri yang sering terlambat masuk kerja. Selain itu, dalam pembuatan laporan masih didominasi hanya satu orang dan anggota Polri yang lainnya hanya sebagai penonton dan penilai saja. Kondisi seperti ini pada akhirnya berdampak pada penyelesaian laporan bulanan yang tidak selalu tepat pada waktu yang telah ditentukan, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1 Tingkat Ketepatan dalam Penyelesaian Laporan Bulanan

No	Bulan	Ketepatan Penyelesaian Laporan Bulanan	
		Tepat (sebelum tanggal 5)	Tidak tepat (lewat dari tanggal 5)
1.	Januari	√	
2.	Februari	√	
3.	Maret		√
4.	April		√
5.	Mei		√
6.	Juni	√	
7.	Juli	√	
8.	Agustus	√	
9.	September	√	
10.	Oktober	√	
11.	November	√	
12.	Desember		√
Total		8	4
Persentase		66,67%	33,33%

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa penyelesaian laporan bulanan di Kepolisian Resor Lampung Timur tidak tepat waktu. Laporan bulanan yang dapat diselesaikan tidak tepat waktu yaitu pada bulan Maret, April Mei, dan Desember sedangkan selebihnya tepat waktu. Dengan demikian, prosentase laporan bulanan yang diselesaikan secara tidak tepat waktu sebesar 33,33% dan yang tepat waktu sebesar 66,67%. Kondisi dan fenomena kinerja anggota Polri dalam rangka penyelesaian laporan bulanan secara tepat waktu harus mendapat perhatian secara intensif dari segenap pimpinan.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari anggota Polrinya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para anggota Polri tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2016). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari anggota Polrinya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota Polri dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Jadi pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu anggota Polri dan lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada (Moenir, 2013).

Kinerja anggota Polri yang dilaksanakan berdasarkan koordinasi yang baik, pengetahuan, pengalaman maupun keterampilannya maka akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, sehingga tidak akan sulit dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan dan menjadi tanggung jawabnya. Hal ini juga akan sejalan dengan kondisi hubungan kerja dari anggota Polri. Hubungan kerja yang harmonis dari anggota Polri, baik itu hubungan secara vertikal maupun horizontal secara langsung akan berdampak pada kondisi pencapaian kinerja, anggota Polri yang mempunyai hubungan kerja yang baik maka akan mempunyai kemudahan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Dengan adanya koordinasi dan hubungan kerja yang baik maka akan mempermudah anggota Polri dalam meningkatkan kinerjanya, begitu juga sebaliknya, tanpa adanya dukungan koordinasi dan hubungan kerja maka pencapaian kinerja akan sangat sulit.

Berkaitan dengan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang koordinasi dan hubungan kerja

terhadap kinerja anggota Polri, yang dituangkan dalam Tesis dengan judul: **“Analisis Pengaruh Koordinasi dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Kepolisian Resor Lampung Timur”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur?
2. Apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur?
3. Apakah koordinasi dan hubungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subjek
Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur.
2. Ruang lingkup Objek
Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah koordinasi, hubungan kerja, dan kinerja Anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur.
3. Ruang Lingkup Tempat
Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Jl. Letnan Adnan Sanjaya No. 09, Terbanggi Marga, Kecamatan Sukadana, Kabupaten Lampung Timur, 34394.
4. Ruang Lingkup Waktu
Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan Mei 2024 sampai selesai.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi koordinasi, hubungan kerja dan kinerja Anggota Polri.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, memahami dan menjelaskan pengaruh koordinasi terhadap kinerja anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui, memahami dan menjelaskan pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui, memahami dan menjelaskan pengaruh koordinasi dan hubungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai pengaruh koordinasi, hubungan kerja terhadap kinerja Anggota Polri.
2. Bagi Instansi Polri
Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen instansi Polri dalam usaha menciptakan koordinasi dan hubungan kerja guna meningkatkan kinerja Anggota Polri.
3. Bagi Perguruan Tinggi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik berkaitan dengan koordinasi, hubungan kerja dan kinerja Anggota Polri.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan,

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti antara lain pengertian manajemen, pengertian koordinasi, pengertian hubungan kerja, pengertian kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**