

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah institusi negara yang memiliki mandat utama untuk menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban dalam masyarakat, menegakkan supremasi hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan secara menyeluruh kepada warga negara. Performa atau kinerja POLRI tidak hanya mencerminkan keberhasilan internal organisasi, tetapi juga menjadi ukuran eksternal yang menentukan sejauh mana institusi ini mampu memenuhi ekspektasi publik dalam menjalankan fungsi-fungsi kepolisian secara efektif. Dalam praktiknya, POLRI harus mampu bertindak secara profesional, objektif, dan bertanggung jawab agar dapat menjawab dinamika sosial yang terus berkembang dan semakin kompleks. Profesionalisme yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas preventif maupun penegakan hukum berkontribusi besar terhadap tingkat kepercayaan masyarakat. Dengan demikian, peningkatan kinerja POLRI bukan hanya menjadi tanggung jawab internal, tetapi juga merupakan strategi jangka panjang dalam membangun institusi kepolisian yang adaptif, humanis, serta berkomitmen terhadap pelayanan publik yang transparan dan berkualitas.

Sebagai elemen vital dalam struktur POLRI, Kepolisian Daerah (Polda) yang terdapat di setiap provinsi memainkan peran penting dalam menerjemahkan kebijakan dan menjalankan tugas-tugas kepolisian di tingkat regional. Polda bertindak sebagai garda terdepan dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat di wilayah hukumnya, sekaligus berfungsi sebagai penghubung antara kebijakan nasional dan kebutuhan serta dinamika masyarakat lokal. Polda memastikan bahwa tugas-tugas personel yang terlibat di lapangan tetap berlandaskan pada prinsip profesionalisme dan pelayanan publik yang maksimal melalui berbagai

unit kerja, seperti Biro SDM. Selain itu, Polda memiliki peran penting dalam mengedepankan upaya preventif serta penegakan hukum, namun juga membangun kerja sama dengan masyarakat setempat guna menciptakan rasa aman dan mengidentifikasi potensi ancaman dengan cepat. Dengan demikian, efektivitas Polda dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara langsung berpengaruh pada citra serta kinerja POLRI secara keseluruhan, yang pada gilirannya berperan dalam menciptakan institusi kepolisian yang responsif, presisi, dan berorientasi pada pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Kinerja personel dalam suatu organisasi, khususnya di lingkungan kepolisian, merupakan aspek krusial yang menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas serta pelayanan kepada masyarakat. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar dan kriteria tertentu. Dalam konteks kepolisian, kinerja personel diukur dari kemampuan dalam menjalankan tugas operasional, administratif, serta pelayanan publik yang profesional dan selaras dengan prinsip hukum serta keadilan (Mangkunegara, 2020) .

Kepolisian Daerah (Polda) memiliki peran vital sebagai pelaksana kebijakan nasional di tingkat lokal, dengan menyesuaikan pendekatan operasional sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan wilayah masing-masing. Polda di seluruh Indonesia, termasuk Polda Lampung, memegang peranan strategis dalam menjaga stabilitas dan keamanan wilayah, dengan menghadapi berbagai tantangan unik seperti kriminalitas yang tinggi, potensi konflik sosial, serta dinamika sosial-ekonomi masyarakat setempat. Polda Lampung, khususnya, telah menunjukkan upaya nyata dalam meningkatkan kinerjanya melalui program-program inovatif seperti patroli dialogis, peningkatan transparansi penanganan laporan masyarakat, dan memperkuat kerja sama dengan pemerintah daerah serta tokoh masyarakat.

Kinerja personel Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung memegang peranan penting dalam mendukung efektivitas operasional kepolisian daerah. Meskipun upaya peningkatan kinerja telah dilakukan melalui berbagai program inovatif, data kinerja tahun 2024 menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang belum mencapai target, seperti ketepatan administrasi dan pengelolaan dokumen, serta jumlah personel yang direkrut dan dikelola dengan baik. Hambatan tersebut antara lain terkait efektivitas pelaksanaan administrasi, ketelitian dalam pengelolaan dokumen, dan kemampuan beradaptasi terhadap regulasi baru. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif, pendidikan berbasis kompetensi, dan motivasi kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kinerja personel harus didukung oleh kepemimpinan yang visioner dan komunikatif, program pendidikan yang berkelanjutan, serta sistem motivasi yang mampu meningkatkan dedikasi dan profesionalisme, sehingga personel dapat bekerja optimal dan berkontribusi maksimal dalam mencapai visi dan misi Polda Lampung.

Robbins dan Judge (2023) menyatakan bahwa kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa setiap personel dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2022). Sejalan dengan itu, Sutrisno (2023) menyatakan bahwa pengembangan SDM di lingkungan kepolisian harus mencakup aspek pelatihan, pendidikan, dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan, guna membekali personel dengan kemampuan adaptif terhadap dinamika tugas yang semakin kompleks. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja harus didukung oleh kepemimpinan yang visioner, program pendidikan berbasis kompetensi, serta sistem motivasi yang mampu menumbuhkan dedikasi dan profesionalisme dalam bekerja.

Meskipun Biro SDM Polda Lampung telah berupaya meningkatkan kinerja organisasi, masih ada beberapa tantangan yang perlu diperbaiki. Adapun capaian kinerja personel di Biro SDM Polda Lampung sepanjang tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.1 Kinerja Personel Biro SDM Polda Lampung sepanjang tahun 2024

No	Aspek Kinerja	Target Kinerja	Capaian Kinerja	Selisih
1	Jumlah administrasi SDM yang diselesaikan dalam waktu tertentu	90%	82%	-8%
2	Ketepatan dalam penyusunan dokumen kepegawaian dan mutasi.	95%	89%	-6%
3	Kemampuan menyelesaikan tugas tanpa kesalahan administrative.	90%	80%	-10%
4	Jumlah personel yang berhasil direkrut dan dikelola dengan baik.	85%	78%	-15%
5	Kepuasan dalam melayani dan mengelola kebutuhan SDM di Polda.	92%	88%	-4%
6	Kemampuan menyesuaikan diri dengan regulasi baru terkait SDM.	90%	85%	-5%
7	Keberhasilan dalam mencapai target rekrutmen dan pengembangan SDM.	88%	80%	-8%

Sumber: Biro SDM Polda Lampung, 2025

Tabel 1.2 menyajikan data kinerja personel Biro SDM Polda Lampung tahun 2024 dengan hasil yang secara umum cukup baik, meski beberapa aspek belum memenuhi target. Capaian tertinggi tercatat pada kepuasan layanan dan pengelolaan SDM sebesar 88% dari target 92%. Sebaliknya, aspek yang perlu ditingkatkan meliputi ketepatan administrasi dan jumlah personel yang direkrut dengan baik, masing-masing terpaut -10% dan -15% dari target. Hambatan utama yang diidentifikasi berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan administrasi, ketelitian dalam pengelolaan dokumen, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan regulasi. Secara keseluruhan, meskipun beberapa capaian kinerja sudah menunjukkan hasil yang cukup baik, masih terdapat banyak aspek yang perlu mendapatkan perhatian lebih untuk meningkatkan motivasi dan etos kerja personel Biro SDM Polda Lampung dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Pertiwi dan Sanusi (2023), kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dan anggota yang dipimpin, serta bagaimana cara pemimpin memberikan arahan akan mempengaruhi sejauh mana tujuan atau harapan pemimpin tercapai (Pertiwi, Ratih and Sanusi, 2023). Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan petunjuk yang jelas, serta membangun hubungan yang harmonis dengan anggotanya, yang pada akhirnya akan meningkatkan profesionalisme dan efisiensi dalam bekerja (Hasibuan, 2020). Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif memperkuat loyalitas serta produktivitas personel dalam menjalankan tugas administrasi dan manajemen sumber daya manusia. Pemimpin yang kompeten mampu mengatasi tantangan, mengambil keputusan strategis, dan memastikan personel memahami tugas serta tanggung jawabnya. Efektivitas kepemimpinan di Biro SDM Polda Lampung berperan dalam menciptakan kinerja optimal serta mendukung pencapaian visi dan misi kepolisian secara efisien.

Dalam konteks Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung, kepemimpinan ideal tidak hanya berfokus pada kemampuan memberikan arahan, tetapi juga harus mencerminkan keteladanan, membangun kepercayaan, serta menerapkan nilai integritas dan profesionalisme dalam setiap aktivitas kerja. Mengingat karakteristik institusi kepolisian yang memiliki struktur hierarkis dan disiplin yang ketat, diperlukan gaya kepemimpinan yang tegas namun tetap memperhatikan aspek kemanusiaan. Kepemimpinan yang mendorong komunikasi dua arah secara efektif berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang terbuka, mempercepat pengambilan keputusan, dan meminimalisasi potensi kesalahpahaman. Sejalan dengan pendapat Nurhalim (2023) yang menekankan bahwa kepemimpinan adalah seni memengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan visi bersama (Nurhalim, 2023). Polda Lampung membutuhkan sosok pemimpin yang transformatif dan

adaptif dalam merespons dinamika sosial dan perkembangan teknologi. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan organisasi dan anggotanya akan membentuk tim kerja yang solid, loyal, dan profesional, sehingga mendukung terwujudnya visi dan misi Polda Lampung melalui peningkatan kinerja dan kolaborasi yang lebih sinergis.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Biro SDM Polda Lampung, diperoleh gambaran bahwa pelaksanaan kepemimpinan saat ini masih memiliki ruang untuk penguatan di berbagai aspek. Dari hasil pemantauan terhadap kemampuan pimpinan dalam mengarahkan tim, mengambil keputusan, membangun komunikasi yang efektif, memberikan dukungan, hingga menciptakan kerja sama tim, terlihat bahwa persepsi personel umumnya berada pada tingkat sedang. Kondisi ini mencerminkan adanya peluang untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan di masa mendatang. Dengan demikian, pengembangan pendekatan kepemimpinan yang lebih komunikatif, inspiratif, dan adaptif menjadi penting agar suasana kerja yang harmonis, produktif, serta mendukung tercapainya target kinerja organisasi dapat semakin diwujudkan.

Selain faktor kepemimpinan, pendidikan juga memegang peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja personel di Biro SDM Polda Lampung. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara profesional, tetapi juga memperkuat karakter dan etika kerja personel. Sutrisno (2021) menegaskan bahwa pendidikan adalah proses pembelajaran yang dapat dilakukan melalui berbagai bentuk, baik formal, nonformal, maupun informal, dengan tujuan membentuk individu yang memiliki karakter kuat dan daya saing tinggi (Sutrisno, 2021).

Sejalan dengan hal tersebut, di lingkungan Biro SDM Polda Lampung, program pendidikan meliputi pelatihan formal, seperti pendidikan kepolisian dasar, serta pelatihan nonformal dan informal yang lebih menitikberatkan pada

pengembangan soft skills dan keterampilan lain yang relevan dengan kebutuhan tugas kepolisian. Pendidikan yang terstruktur ini berfungsi tidak hanya untuk memperkuat kompetensi teknis personel dalam menghadapi tantangan operasional, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta kesiapan beradaptasi dengan dinamika tugas yang terus berkembang.

Pendidikan formal menjadi landasan utama dalam membangun kompetensi teknis personel. Pendidikan kepolisian dasar memberikan fondasi penting berupa pengetahuan hukum, prosedur operasional, serta keterampilan teknis yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas di lapangan. Pendidikan ini umumnya ditempuh di awal karier, sehingga memastikan setiap personel memiliki pemahaman yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Namun, untuk melengkapi pendidikan formal, pelatihan nonformal dan informal juga menjadi bagian integral dalam meningkatkan kapasitas personel, terutama dalam aspek-aspek seperti kepemimpinan, komunikasi efektif, manajemen konflik, dan pelayanan publik. Pelatihan ini penting untuk mendukung pelaksanaan tugas administratif dan manajerial di Biro SDM.

Lebih lanjut, pendidikan berkelanjutan menjadi elemen krusial untuk memastikan personel tetap relevan dengan perkembangan terkini di dunia kepolisian. Melalui program-program lanjutan, baik berupa seminar, kursus, maupun pelatihan berbasis pengalaman, personel diberikan kesempatan untuk memperbarui wawasan mereka mengenai regulasi baru, tuntutan masyarakat, serta dinamika organisasi internal. Dengan adanya pendidikan yang berkelanjutan dan disusun secara sistematis, Biro SDM Polda Lampung diharapkan dapat menghasilkan personel yang tidak hanya andal dalam menjalankan tugas administratif, tetapi juga memiliki kecakapan strategis dalam menghadapi perubahan dan berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Berikut adalah data mengenai tingkat pendidikan personel Biro SDM Polda Lampung di tahun 2024:

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Terakhir Personel Biro SDM Polda Lampung

No	Tingkat Pendidikan Terakhir	Jumlah Personel
1	S2	21
2	S1	26
3	D3	3
4	SMA	24
Total		74

Sumber: Biro SDM Polda Lampung, 2025

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 74 personel Biro SDM Polda Lampung, mayoritas berlatar belakang pendidikan S1 (26 orang) dan SMA (24 orang), diikuti S2 (21 orang) dan D3 (3 orang). Komposisi ini mencerminkan keberagaman kompetensi, dengan lulusan S1 dan S2 mendukung tugas manajerial dan pengembangan SDM, sementara lulusan SMA dan D3 berperan dalam aspek teknis dan operasional. Kombinasi ini mendukung sinergi dan efektivitas kinerja biro.

Selain pendidikan dan kepemimpinan, motivasi juga merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja personel Biro SDM Polda Lampung. Motivasi berfungsi sebagai pendorong utama yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan mereka. Menurut Latham (2020), motivasi kerja bersumber dari dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk berkontribusi secara optimal dalam organisasi (Latham, 2020).

Motivasi kerja yang kuat berperan penting dalam meningkatkan semangat, dedikasi, dan tanggung jawab personel. Dalam konteks Biro SDM Polda Lampung, motivasi yang tinggi mendorong personel untuk bekerja lebih disiplin, profesional, dan penuh komitmen. Faktor-faktor yang membentuk motivasi ini dapat dikategorikan ke dalam dua jenis, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Secara lebih rinci, faktor intrinsik mencakup kepuasan kerja yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang bermakna, rasa memiliki terhadap organisasi, serta pengakuan atas pencapaian

kinerja. Ketika personel merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan yang layak, mereka akan lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi yang berasal dari dalam diri ini menjadi fondasi penting dalam membangun loyalitas dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Di sisi lain, faktor ekstrinsik seperti sistem penghargaan yang adil, insentif yang menarik, serta lingkungan kerja yang mendukung, juga memainkan peranan vital. Pemberian penghargaan yang sepadan dengan prestasi, kesempatan karier yang jelas, dan suasana kerja yang kondusif akan memperkuat motivasi eksternal personel. Dengan kombinasi dukungan faktor intrinsik dan ekstrinsik yang seimbang, motivasi kerja personel akan meningkat secara signifikan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Meskipun motivasi kerja personel di Biro SDM Polda Lampung tergolong tinggi, khususnya dalam keinginan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan, implementasi di lapangan masih menghadapi sejumlah kendala. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap program pendidikan dan pelatihan yang tersedia belum memenuhi ekspektasi, di mana sebagian besar personel merasa bahwa pelatihan yang ada kurang efektif dalam menjawab kebutuhan nyata di tempat kerja. Selain itu, akses terhadap pendidikan lanjutan serta keterkaitan antara program pelatihan dengan peluang pengembangan karier dirasakan masih terbatas. Situasi ini mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara tingginya motivasi individu dan dukungan sistem yang tersedia, sehingga berpotensi menghambat peningkatan kinerja secara optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan evaluasi menyeluruh serta perbaikan sistem pendidikan dan pelatihan yang lebih relevan, aplikatif, dan berorientasi pada pengembangan karier, guna memperkuat motivasi kerja secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian kinerja organisasi yang lebih maksimal.

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang serta diperkuat dengan adanya pra-survei, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Peran Kepemimpinan, Pendidikan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro SDM Polda Lampung.**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Lampung?
2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Lampung?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Lampung?
4. Apakah kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Lampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Lampung.
4. Untuk menganalisis pengaruh simultan dari kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmiah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel dalam organisasi, khususnya dalam konteks kepolisian.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan rekomendasi bagi pimpinan Biro SDM Polda Lampung dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif.
2. Menyediakan informasi bagi institusi kepolisian dalam meningkatkan program pendidikan dan pelatihan personel.
3. Memberikan wawasan kepada personel mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek ruang lingkup, yaitu:

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah personel Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung yang menjadi responden dalam proses pengumpulan data.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung. Adapun alamat Polda Lampung adalah di Jl. Terusan Ryacudu, Way Huwi, Kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35131. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari – Juli 2025.

4. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini termasuk dalam bidang ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia (SDM), dengan fokus pada pengaruh kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel. Studi ini menerapkan teori manajemen untuk meningkatkan efektivitas organisasi, terutama dalam lingkungan institusi kepolisian.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

Bab 1: Pendahuluan, berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2: Landasan Teori, menguraikan teori-teori yang relevan tentang kepemimpinan, pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja, serta penelitian terdahulu yang mendukung.

Bab 3: Metode Penelitian, menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.

Bab 4: Hasil dan Pembahasan, menyajikan hasil analisis data berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang telah disebarkan. Penjelasan mencakup statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis (uji t dan uji F). Selanjutnya dilakukan pembahasan yang mengaitkan hasil temuan dengan teori dan penelitian sebelumnya.

Bab 5: Kesimpulan dan Saran, memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang merangkum temuan utama berdasarkan tujuan penelitian, serta saran-saran praktis yang dapat diterapkan oleh pihak Biro SDM Polda Lampung maupun implikasi akademis untuk penelitian selanjutnya. Saran disusun berdasarkan analisis terhadap pengaruh kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja personel.