

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia secara normatif-konstitusional adalah negara berdasarkan hukum, atau yang disebut sebagai negara hukum. Ditengah – tengah itu, polisi merupakan salah satu pilar yang penting, karna badan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan janji-janji hukum menjadi kenyataan. Kita dapat melihat pada era reformasi telah melahirkan paradigma baru dalam segenap tatanan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang ada dasarnya memuat koreksi terhadap tatanan lama dan penyempurnaan kearah tatanan indonesia baru yang lebih baik. Paradigma baru tersebut antara lain supermasi hukum, hak asasi manusia, demokrasi, transparansi, dan akuntabilitas yang diterapkan dalam praktek penyelenggaraan fungsi kepolisian.

Untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat adalah suatu masalah yang kompleks dan saling terkait dan saling mendukung dalam suatu sistem ( holistik dan sistemik ). Salah satu faktor penting bagi masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidupnya adalah adanya rasa aman dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitasnya. Masalah keamanan inilah yang menjadi tugas dan tanggung jawab utama polisi atau petugas kepolisian dalam struktur kehidupan masyarakat, yang berfungsi sebagai pengayom masyarakat, penegak hukum. Yaitu untuk melindungi harkat dan martabat manusia, memelihara ketertiban masyarakat dan menangani kejahatan baik dalam bentuk tindakan terhadap pelaku kejahatan maupun dalam bentuk upaya pencegahan kejahatan dengan tujuan warga masyarakat dapat hidup dan bekerja maupun melaksanakan aktivitasnya dalam keadaan aman dan tentram ( Bachtiar 1994;1, lihat suparlan : 2000 ).

Namun harus diakui juga bahwa harapan masyarakat untuk memiliki polisi yang benar-benar baik dan bersih masih belum menjadi kenyataan. Masih banyak oknum polisi yang

melakukan pelanggaran etika kepolisian, memeras, bahkan melakukan kejahatan narkoba, penadah perampasan taksi seperti belum lama berselang. Masih banyak lagi kejadian kejahatan yang melibatkan polisi dan sering dapat dibaca atau ditonton dalam berita di media massa.

Perilaku menyimpang polisi disebabkan oleh banyak faktor, antara lain pengaruh lingkungan yang mengakibatkan ingin menjalani gaya hidup hedonisme, gaji yang relatif kurang, sikap mental yang buruk, dan diberikannya kekuasaan polisi oleh hukum untuk mengambil tindakan dalam situasi tertentu menurut “ pertimbangan sendiri “ atau disebut kekuasaan diskresi-fungsional yang menempatkan pribadi-pribadi polisi sebagai faktor sentral dalam penegakan hukum. Jadi, diskresi merupakan kebijakan,keleluasaan atau kemampuan untuk memilih rencana kebijakan berdasarkan keleluasaannya untuk melakukan suatu tindakan atas dasar pertimbangan dan keyakinan dirinya. Oleh karena itu, diskresi tidak terlepas dari ketentuan hukum, artinya diskresi itu dilakukan dalam kerangka.

Peningkatan moralitas, etika, dan mensensitifkan hati nurani menjadi kunci pokok dalam mewujudkan harapan masyarakat. Untuk itu, setiap anggota polisi perlu bertanya pada diri sendiri “ sudah patutkah saya menjadi polisi harapan masyarakat ?“ bertanyalah pada hati nurani sendiri, seandainya saya anggota masyarakat biasa, apa harapan anda kepada polri ? sudah memadaikah apa yang saya lakukan selama ini? Hal-hal seperti itu perlu dilakukan agar perilaku dan kinerja polisi tidak jauh berbeda dengan tuntutan dan harapan masyarakat terhadap polri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja polisi adalah faktor motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku kerja polri. Melalui motivasi, seorang anggota polri didorong dan diarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas perlindungan dan pengamanan secara efektif. Memotivasi orang untuk bekerja dengan baik merupakan salah satu problem pokok dalam setiap organisasi. Dalam

lingkungan organisasi, ini bukan tugas yang mudah, karena banyak orang hanya mendapatkan kepuasan pribadi dari pekerjaan mereka dan mempunyai rasa berprestasi dan inovasi yang belum optimal. Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu administrasi dan kebijaksanaan institusi, gaji, hubungan interpersonal, supervisi, kondisi kerja, tanggungjawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri, keberhasilan tugas, dan penghargaan. Siagian (1996:138) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya ( dalam bentuk keahlian dan ketrampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Selain motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja polisi salah satunya adalah kemampuan kerja. Polisi sebagai abdi dan pengayom masyarakat. Peningkatan pelayanan yang prima, tampaknya sangat penting dan perlu mendapat prioritas yang tinggi, tanpa mengesampingkan peran yang lain. Kemampuan kerja yang diperlukan selain keahlian dibidang kepolisian, adalah: (1) Kemampuan Intelektual, adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan ingat. (2) Kemampuan Fisik, adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Misal,

pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa (Robbins dan Judge 2008, h.58).

Komitmen yang tinggi diakui mampu membangkitkan kedekatan emosional anggota terhadap organisasi, sehingga semangat juang untuk terus melakukan perbaikan telah menyatu dalam diri mereka, perilaku anggota Polri yang menjadi rumor selama ini semakin lama akan semakin berkurang, dan bahkan akan hilang sama sekali. Dengan demikian citra Polri akan semakin meningkat dan menjadi kepercayaan masyarakat, Polri adalah mitra dan pengayom masyarakat. Tingkat komitmen yang tinggi akan menghasilkan loyalitas yang lebih tinggi, menumbuhkan kerjasama dan meningkatkan harga diri dan rasa memiliki yang lebih besar, kewibawaan, keterlibatan psikologik, dan merasakan suatu kesatuan yang bersifat integral dengan organisasi (Stone, 1998). Bahkan aktivitas apapun dalam suatu organisasi mensyaratkan komitmen yang tinggi dari anggotanya mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Komitmen saja tanpa didukung oleh kompetensi akan berakibat fatal, organisasi hanya akan dipenuhi oleh orang-orang yang setia, loyal dan taat, tetapi tidak memiliki kemampuan yang memadai, sehingga kreativitas dan inovasi didalam organisasi menjadi suatu yang langka. Sementara itu organisasi dengan banyak pegawainya yang berbakat dan memiliki kompetensi yang tinggi, namun tanpa komitmen yang kuat, hanyalah sekumpulan orang hebat yang kemungkinan besar tidak melakukan apapun, karena tidak memiliki komitmen.

Berdasarkan kajian empirik di lapangan ditemukan beberapa fenomena di antaranya :

1. Dalam sistem karir dalam kenaikan promosi belum sepenuhnya sesuai dengan prestasi kerja, sehingga masih ada personil pada jabatan tertentu masih kurang menguasai pekerjaannya.
2. Masih terdapat personil dilapangan dalam mengambil keputusan masih emosional.

3. Masih ada beberapa personil yang memperburuk citra kepolisian dengan melakukan penganiayaan atau kekerasan saat bertugas.

Berdasarkan uraian diatas, dalam rangka penyusunan skripsi, penulis melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Polisi (Kantor Polsek Gayamsari-Semarang).**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Polisi (Kantor Polsek Gayamsari-Semarang) ?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Polisi (Kantor Polsek Gayamsari-Semarang) ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Polisi (Kantor Polsek Gayamsari-Semarang) ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis motivasi kerja terhadap Kinerja Polisi (Kantor Polsek Gayamsari-Semarang)
2. Menguji dan menganalisis kemampuan kerja terhadap Kinerja Polisi (Kantor Polsek Gayamsari-Semarang)
3. Menguji dan menganalisis komitmen organisasi terhadap Kinerja Polisi (Kantor Polsek Gayamsari-Semarang)

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan penulis.

2. Bagi Instansi

Dapat dijadikan bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan motivasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai literatur dan menjadi referensi yang dapat digunakan untuk penelitian-penelitian berikutnya.