

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, setiap instansi atau organisasi dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi yang ada agar dapat memberikan pelayanan di berbagai bidang kepada masyarakat dengan cepat dan tanggap. Untuk mencapai hal tersebut, dalam suatu instansi pemerintahan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia untuk memiliki kinerja yang baik, memiliki loyalitas yang tinggi serta dapat memberikan kontribusi yang optimal. Sumber daya manusia berkualitas baik seperti ini yang nantinya akan membawa kemajuan dan keberhasilan bagi organisasi.

Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang penting dalam menjalankan kegiatan yang ada di suatu instansi atau organisasi, sehingga keberadaannya harus dikelola dengan baik untuk tercapainya tujuan yang ditetapkan. Instansi yang baik seharusnya menganggap sumber daya manusia sebagai salah satu aset yang harus dijaga, tanpa mengabaikan pada aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Instansi dapat memberikan penghargaan, pujian bahkan pengakuan untuk mengapresiasi segala bentuk usaha dan kontribusi yang diberikan atas prestasi yang telah dilakukan pegawainya demi kemajuan organisasi.

Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari pemberdayaan sumber daya manusia, dimana atasan tersebut harus benar dalam memperhatikan sikap, perilaku dan keinginan pegawainya sehingga dapat mendorong untuk meningkatkan kualitas semangat para pegawai. Dengan pemberdayaan ini diharapkan dapat membuat pegawai memiliki tanggung jawab dan inisiatif serta dapat membuat keputusan yang tepat berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Baron dan Rue (2007) dalam (Ahmad 2016) pemberdayaan dapat diartikan sebagai pemberian suatu tanggung jawab dan wewenang dari

manajer kepada pegawai dengan melibatkan adanya pembagian informasi dan pengetahuan untuk membantu pegawai agar bertindak dengan tujuan organisasi. Pemberdayaan dianggap sebagai hal penting, karena setiap organisasi menginginkan pegawai yang berkualitas, berwawasan, kreatif dalam berfikir, cepat tanggap, mandiri serta memiliki etos kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif.

Pemberdayaan pada pegawai dapat dilakukan dengan memberikan ruang bagi mereka dalam mengambil keputusan yang dapat mendorong untuk berkreasi dan berinovasi serta memberikan kepercayaan kepada pegawai dengan melibatkannya untuk ikut berpartisipasi berbagai keputusan penting, yang mana nantinya akan memberikan manfaat pada pegawai dan organisasi. Hal seperti ini dapat membuat pegawai senang dan bangga atas pekerjaan mereka karena merasa kontribusinya memiliki arti. Selain itu, pemberdayaan juga dapat menambah motivasi dan produktivitas kerja karena dapat meningkatkan partisipatif pegawai secara lebih efektif sehingga dapat berjalan dengan baik.

Keterikatan (*engagement*) juga tidak kalah penting bagi instansi ataupun organisasi, karena terikat dengan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi performa kerja seorang pegawai. Semakin tinggi rasa keterikatan pegawai terhadap instansinya maka akan semakin baik juga performa yang akan ditunjukkannya. Tingkat keterikatan pegawai yang tinggi ini akan berperan dalam membentuk kinerja, meningkatnya produktivitas kerja serta meningkatkan efisiensi kerja.

Menurut Albrecht (2010) dalam (Sumadhinata and Murtisari 2017) keterikatan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana pegawai yang terlibat langsung dengan pekerjaannya baik secara fisik, intelektual maupun emosional selama menunjukkan performanya dalam bekerja.

Suatu instansi juga seharusnya memperhatikan dan paham mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terhadap keterikatan pada pegawai, sehingga memiliki cara yang tepat dalam mengembangkan keterikatan kerja para pegawainya. Faktor yang dapat mempengaruhinya dapat dilihat dari segi kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kesehatan dan keamanan.

Faktor lainnya yang berpengaruh pada keterikatan kerja pegawai adalah pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan hal penting yang dapat menciptakan kepuasan kerja karena dapat memberikan keuntungan bagi pegawai dan organisasi itu sendiri. Dengan melakukan pengembangan karier ini, instansi akan meningkatkan kemampuan organisasinya untuk mendapatkan dan mempertahankan pegawai yang berkualitas dengan kinerja dan produktivitas tinggi. Bagi pegawai, pengembangan karier ini dapat dijadikan sebagai suatu kesempatan untuk membangun dan meningkatkan karier kerja mereka.

Menurut Danang Sunyoto (2012) dalam (Rahma, Pratiwi, and Ismail 2015) pengembangan karier merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menentukan potensi karier pada pegawai dengan menerapkan cara yang tepat agar potensi dapat dikembangkan. Pengembangan karier ini dapat dilakukan untuk mengidentifikasi sebagai tahapan dalam mencapai tujuan kariernya dengan suatu perencanaan dan strategi agar menjamin pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik. Jadi diperlukan dalam menciptakan kesesuaian antara perencanaan karier yang dilakukan oleh pegawai dengan manajemen karier di suatu instansi.

Pengembangan karier dapat dilakukan sesuai dengan kebijakan dari masing-masing setiap instansi. Namun secara umum akan melakukannya berdasarkan pada latar belakang pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja, prestasi kerja, produktivitas kerja dan jenjang karier beserta perencanaan kerjanya.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah Lembaga Negara atau aparat hukum yang bertanggung jawab langsung dibawah presiden. Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki peran yang begitu penting untuk terciptanya keamanan dalam negeri, seperti memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi Polri memiliki beberapa tingkat kewilayahan yaitu mulai dari Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri) di tingkat pusat, ada Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda) di tingkat provinsi, Kepolisian Negara Republik Indonesia Resor (Polres) di tingkat kabupaten atau kota, serta Kepolisian Negara Republik Indonesia Sektor (Polsek) di tingkat kecamatan.

Polsek Pademangan Jakarta Utara adalah sektor pelayanan masyarakat yang berada dibawah naungan Polda Metro Jaya dan Polres Metro Jakarta Utara yang memiliki tugas dalam hal memelihara keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, khususnya di Kecamatan Pademangan yang menjadi tanggung jawabnya.

Keberhasilan dalam tercapainya tugas anggota Polri didasarkan pada sikap profesionalisme anggota dalam melaksanakan suatu tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, dalam mewujudkan hal tersebut maka diperlukannya pengembangan karier yang terarah dalam menempatkan anggota Polri yang sesuai dengan kompetensi dan kinerjanya. Dalam mengembangkan suatu karier ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pihak instansi Polri, seperti halnya anggota harus memiliki pengalaman kerja dan keterampilan yang memadai terkait bidang tugasnya untuk menentukan apakah anggota tersebut layak atau tidak mendapatkan promosi jabatan.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara di Polsek Pademangan Jakarta Utara, ada salah satu permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karier yaitu adanya sistem rotasi pekerjaan. Rotasi pekerjaan itu sendiri merupakan hal yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Dimana sistem rotasi ini dilakukan sesuai dengan adanya kebutuhan dan kebijakan dari pimpinan. Rotasi pekerjaan ini tidak selamanya merugikan karena adanya hal ini dapat menghilangkan kejenuhan bagi anggota dan dapat menciptakan semangat kerja dengan suasana fungsi yang baru. Tapi disisi lain, anggota yang mendapatkan rotasi merasa bahwa dirinya belum dapat menguasai fungsi barunya dengan baik atau merasa tidak sesuai dengan minat dan kompetensinya dibidang tersebut. Serta anggota juga kurang diberikannya waktu untuk melakukan penyesuaian dan pelaksanaan tugas terkait dengan fungsi baru yang akan dilaksanakannya. Oleh karena itu, hal ini membuat anggota tersebut menjadi kurang berkompeten sehingga dapat mengurangi profesionalisme kinerja anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai sektor pelayanan masyarakat. Dengan demikian, hal ini akan mempengaruhi pengembangan karier bagi anggota yang tidak mampu beradaptasi dan menguasai keterampilan pada posisi barunya dengan cepat.

Karena syarat dimana anggota mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan jenjang karier selain dari pengalaman kerja dan pendidikannya juga dapat dilihat dari kemampuan dan keterampilan kerja yang memadai sesuai dengan fungsi dibidang tugasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat pengembangan karier adalah pemberdayaan. Dimana anggota Polri dituntut harus bersikap profesionalisme sebagai aparat penegak hukum dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk menciptakan keamanan dan ketertiban di masyarakat. Oleh karena itu, tidak jarang hal ini dapat memicu permasalahan yang terjadi dikarenakan adanya keterbatasan kemampuan dan pengetahuan anggota dalam melakukan suatu pekerjaan. Sehingga diperlukannya suatu pemberdayaan dalam sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting dalam organisasi Polri karena dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja yang tinggi pada anggota dalam bekerja. Pemberdayaan yang dilakukan oleh Polsek Pademangan sebagai instansi kepolisian secara umum meliputi pendidikan dan pelatihan (diklat). Tujuan pelatihan pada Polri adalah untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan (profesionalisme) sehingga dapat membentuk anggota Polri yang terampil dalam melakukan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Tabel 1.1 Data Program Pelatihan (Prolat) yang telah diikuti anggota Polsek Pademangan di SPN (Sekolah Pendidikan Kepolisian Negara) Polda Metro Jaya Tahun 2018 – 2019

No.	Kegiatan	Jabatan	Keterangan	Jumlah
Tahun 2018				
1.	Pelatihan Fungsi Sabhara	Anggota Sabhara SDA	1. Pelatihan Terampil Gun Barrier 2. Pelatihan Pengamanan Objek Vital (PAM OBVIT)	2
2.	Pelatihan Fungsi Binmas	Kasi Humas Anggota Sabhara	1. Pelatihan Konflik 2. Pelatihan Pemolisian Masyarakat (Polmas)	2

3.	Pelatihan Fungsi Reskrim	Anggota Reskrim SDA	1. Pelatihan Tindak Pidana Lingkungan Hidup 2. Pelatihan Hate Speech	2
4.	Pelatihan Fungsi Intelkam	Panit 2 Intelkam dan Anggota Intelkam	1. Pelatihan Penggalangan Intel 2. Pelatihan Analisis Intel	2
Jumlah				8
Tahun 2019				
1.	Pelatihan Fungsi Sabhara	Anggota Sabhara SDA	1. Pelatihan Penggunaan Kekuatan (Guna Kuat) 2. Pelatihan negosiator	2
2.	Pelatihan Fungsi Binmas	Bhinkamtibnas	1. Pelatihan Konflik	1
3.	Pelatihan Fungsi Reskrim	Anggota Reskrim SDA	1. Pelatihan Olah TKP 2. Pelatihan Dasar Reskrim	2
4.	Pelatihan Fungsi Intelkam	Anggota Intelkam	1. Pelatihan Bintara Teknologi Intel	1
Jumlah				6

Sumber : Polsek Pademangan Tahun 2018-2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa data ini menunjukkan adanya suatu permasalahan pemberdayaan pada pelatihan fungsi. Dimana pada tahun 2018 diketahui pelatihan yang telah diikuti oleh anggota Polsek Pademangan di SPN (Sekolah Pendidikan Kepolisian Negara) Polda Metro Jaya berjumlah 8 anggota. Kemudian pada tahun 2019 pelatihan yang diikuti hanya berjumlah 6 anggota dari 86 jumlah keseluruhan anggota yang ada di Polsek Pademangan. Bagi anggota yang tidak mengikuti pelatihan ini dikarenakan tidak memiliki latar belakang yang sesuai dengan jenis pelatihan yang diselenggarakan dan hal ini juga didasarkan adanya keterbatasan anggaran, sehingga hanya beberapa anggota saja yang diutuskan untuk mengikuti pelatihan ini. Jadi dapat diartikan bahwa pemberdayaan berupa pelatihan fungsi ini masih kurang optimal. Sehingga dapat berpengaruh pada keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh anggota yang belum mengikuti pelatihan ini.

Sementara itu permasalahan yang berkaitan dengan keterikatan kerja pada Polsek Pademangan adalah kurangnya rasa tanggung jawab individu anggota terhadap pekerjaannya, hal ini ditandai dengan adanya anggota yang masih kurang disiplin atau terlambat datang disaat pelaksanaan apel pagi meskipun sudah diterapkannya sanksi kedisiplinan. Bagi anggota yang terlambat melaksanakan apel pukul 08.00 pagi, maka akan dikenakan sanksi fisik atau sanksi administrasi. Sanksi fisik berlaku apabila anggota terlambat maksimal sebanyak 3 kali dan sanksi tersebut dapat berupa teguran, *push up* serta lari. Sedangkan sanksi administrasi berlaku apabila anggota terlambat diatas 3 kali dan berupa pemotongan melalui remunerasi kinerja dengan taraf pemotongan sebesar 40 ribu rupiah per jamnya.

Berdasarkan wawancara dengan Unit Provos dapat dikatakan bahwa alasan anggota mengalami keterlambatan adalah berasal dari individu masing-masing, seperti halnya banyak anggota yang beralasan mengalami kemacetan saat hendak berangkat menuju kantor dan lokasi tempat tinggal yang jauh dari kantor.

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Datang Pelaksanaan Apel Pagi Tahun 2019

Bulan	Terlambat (Jumlah Anggota)	Jumlah Anggota
Januari	2	86
Februari	2	86
Maret	1	86
April	3	86
Mei	4	86
Juni	2	86
Juli	1	86
Agustus	4	86
September	3	86
Oktober	4	86
November	2	86
Desember	3	86

Sumber : Polsek Pademangan, Tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa dalam sebulan paling banyak anggota yang mengalami keterlambatan datang disaat pelaksanaan apel pagi yaitu ada 4 anggota dan paling sedikit hanya ada 1 anggota. Meskipun paling banyak hanya 4 anggota, namun apabila jika dilakukan secara terus menerus maka akan berdampak pada menurunnya kinerja. Oleh karena itu, sebagai aparat penegak hukum perlu adanya untuk menjaga dan memelihara kedisiplinan di dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sebagai pelindung, pengayom dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengembangan Karier dilihat dari Pemberdayaan dan Keterikatan Kerja Anggota Polri Pada Polsek Pademangan Jakarta Utara.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat disimpulkan permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah pengembangan karier dipengaruhi oleh pemberdayaan anggota Polri pada Polsek Pademangan Jakarta Utara?
2. Apakah pengembangan karier dipengaruhi oleh keterikatan kerja anggota Polri pada Polsek Pademangan Jakarta Utara?
3. Apakah pengembangan karier dipengaruhi oleh pemberdayaan dan keterikatan kerja anggota Polri pada Polsek Pademangan Jakarta Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karier dipengaruhi oleh pemberdayaan anggota Polri pada Polsek Pademangan Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karier dipengaruhi oleh keterikatan kerja anggota Polri pada Polsek Pademangan Jakarta Utara.

3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karier dipengaruhi oleh pemberdayaan dan keterikatan kerja anggota Polri pada Polsek Pademangan Jakarta Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaa sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan mengenai pengembangan karier yang berkaitan dengan pemberdayaan dan keterikatan kerja, khususnya pada Polsek Pademangan Jakarta Utara.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi atau bahan untuk menambah wawasan serta pemikiran bagi penulis mengenai pengembangan karier, pemberdayaan dan keterikatan kerja.

3. Bagi Civitas Akademika

Sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan literatur kepustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Program Studi Manajemen mengenai pengembangan karier terhadap pemberdayaan dan keterikatan kerja.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah tentang pengembangan karier, pemberdayaan dan keterikatan kerja anggota Polri pada Polsek Pademangan Jakarta Utara, sehingga apa yang diuraikan nanti tidak menyimpang dari permasalahan tersebut.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang penulisan penelitian ini maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi-materi yang dibahas di tiap-tiap bab. Sistematika penulisan ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan teori yang berupa definisi yang diambil dari kutipan buku, jurnal serta beberapa literatur yang berkaitan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan membahas analisis dalam penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.