

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan suatu organisasi/intitusi pemerintah yang bertugas sebagai penegak hukum dan pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat. Menurut Erisman (2006:12) “sebagai aparatur pemerintah keberadaan polri cukup disenangi masyarakat, hal itu karena fungsi Polri merupakan pelindung, pengayom, pelayan dan penegak hukum.

Sebagai sebuah organisasi, yang baik antara pimpinan dengan bawahannya sangat diharapkan demi kelancaran dan keberhasilan dalam menjalankan tugas sebagai anggota Polri. Everet M. Rogers mendefinisikan bahwa organisasi adalah sebagai suatu sistem yang mapan dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama melalui jenjang kepangkatan dan pembagian tugas (Romli, 2014:1).

Pada umumnya komunikasi dalam sebuah organisasi haruslah berjalan demi tercapainya tujuan yang telah disepakati. Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian (*mutual understanding*). Menurut Panuju (2001:2) Komunikasi internal misalnya, bagaimana pimpinan dapat menjalin hubungan baik dengan bawahannya demi tercapai visi, misi, nilai, yang telah diterapkan oleh organisasi.

Sebagai sebuah organisasi pemerintah yang bertugas sebagai penegak hukum, Polri juga tidak luput dari adanya permasalahan internal. Sebagai garda terdepan dalam penegakan hukum, kenyataannya masih banyak anggota Polri yang melakukan pelanggaran. Setiap tahunnya terjadinya pelanggaran yang dilakukan anggota Polri berkaitan dengan kode etik kepolisian ataupun pelanggaran hukum lainnya seperti tidak dinas selama beberapa hari, anggota Polresta Depok Bripta “T” yang pada tahun 2016 membunuh istrinya karena masalah ekonomi, saling tembak dengan anggota Brimob di Kabupaten Blora, anggota Sabhara Polda Metro Jaya yang bunuh diri , anggota Ditlantas Polda yang melakukan Pungli dan menggunakan narkoba, dan keterlibatan anggota Polri yang merampok uang

nasabah bank hingga miliaran rupiah. Permasalahan internal itu jelas berdampak pada kinerja para anggota lainnya.

Salah satu contoh kasus yang melibatkan pimpinan dan bawahan adalah kasus dimana pada tahun 2014 AKBP (Ajun Komisarin Besar Polisi) “P” ditembak oleh bawahannya sendiri Brigadir “S”. Dikutip dari www.liputan6.com yang diakses pada 17/04/2018, Pengamat Kepolisian Negara Republik Indonesia, Bambang Widodo Umar mengatakan:

“terlepas dari benar atau salahnya sehingga AKBP “P” tewas tertembak, hubungan atasan dan bawahan harus harmonis. Misalnya, seperti apa tingkah atasan ketika menugaskan bawahannya. Kalau menggunakan kewenangan bagaimana cara perlakuannya, menegurnya. Kalau kata-katanya tidak enak, ya mungkin sakit hati. Polisi juga harus mengubah pola hubungan antara atasan dan bawahan. Polisi bukan militer yang disiplinnya kaku. Komunikasi atasan bawahan juga harus lebih dekat”.

Pada penelitian Ini Penulis memfokuskan pelanggaran yang dilakukan anggota Polri yaitu pelanggaran disiplin. Pada dasarnya sebagai seorang anggota Polri, setiap anggota dituntut memiliki kedisiplinan yang baik. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 yang di dalamnya berisi mengenai kewajiban, larangan dan sanksi bagi anggota Polri yang melakukan pelanggaran disiplin.

Berdasarkan data dari Kepolisian Republik Indonesia tercatat sebanyak 5.067 anggota polri dipecat selama tahun 2017. Anggota polisi yang dipecat diantaranya terlibat kasus disiplin dan kode etik. Angka tersebut dikatakan menurun dari kasus yang terjadi di sepanjang tahun 2016 lalu yang mencapai 6.662 anggota Polri yang dipecat. Dari beberapa kasus pelanggaran anggota Polri melibatkan jajaran Ditlantas Polda Metro Jaya. Pada tahun 2016 Bidang Profesi dan Pengamanan Polri (Bidpropam) berhasil menangkap 85 anggota Ditlantas Polda Metro Jaya yang ditangkap karena melakukan pelanggaran dengan melakukan pungli. Berdasarkan data dari Markas Besar Polri sejak Juli 2017 terdapat 235 kasus yang diungkap diseluruh Indonesia.

Komunikasi yang ideal adalah komunikasi interpersonal yang terjalin keterbukaan antara pimpinan dan bawahan atau sebaliknya. Suatu komunikasi antarpribadi tersebut efektif dan tidak efektif menurut Joseph A. Devito, suatu komunikasi antarpribadi bisa efektif melalui lima hal dasar diantaranya 1)

Keterbukaan, 2) Empati, 3) Dukungan, 3) Kepositifan, dan 4) Kesamaan. (Thoha, 2016:190-194).

Seorang perwira selaku pimpinan dalam institusi Polri seharusnya melakukan komunikasi yang *intens* terhadap anggotanya. Hubungan yang *intens* antara atasan dengan bawahan secara tidak langsung akan membuat pimpinan mengetahui masalah yang sedang dialami oleh bawahannya. Namun tidak hanya pimpinan yang harus melakukan pendekatan komunikasi kepada bawahan demi mengetahui masalah apa yang dihadapi bawahannya. Terkadang bawahan sulit membuka diri kepada pimpinan tentang masalah apa yang sedang dihadapinya. Hal ini terjadi karena kurangnya kedekatan antara pimpinan dan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu anggota Ditlantas Polda Metro Jaya bernama Bripda “H” Driver pribadi salah satu Kabag pada tanggal 28/03/2018 yang mengatakan :

“Sering pimpinan komunikasi *face to face* sama anak buah. Kadang pimpinan baik bapak Dirlantas atau Kabag (kepala bagian) suka ajak makan bareng buat ngobrol ngobrol gitu. Tapi yang susah anak buahnya, mungkin karena masalah pangkat atau jabatan jadi agak segan”.

Pangkat dan jabatan merupakan status yang dimiliki pimpinan dan juga bawahan. Menurut Harapan & Ahmad (2014:41), Komunikasi biasanya sering terganggu, hal ini dikarenakan masalah semantik/arti kata, tak adanya umpan balik, saluran komunikasi, gangguan fisik, perbedaan budaya dan status.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi keterbukaan komunikasi antara pimpinan dan bawahan adalah besar kelompok. Ditlantas memiliki Sembilan bagian atau satuan kerja dengan anggota yang mencapai ratusan anggota. Sehingga sangat sulit bagi atasan dan bawahan berkomunikasi secara tatap muka dengan masing masing anggotanya. Seperti yang dikatakan oleh Devito (1997:62), ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterbukaan diri yaitu, rasa suka norma berbalasan atau efek diadik, kepribadian, jenis kelamin, topik, dan besar kelompok. Besar kelompok mempengaruhi keterbukaan karena keterbukaan diri lebih banyak terjadi dalam kelompok kecil daripada kelompok besar. Kelompok yang terdiri atas dua orang merupakan lingkungan yang paling cocok untuk pengungkapan diri.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan salah satu anggota Ditlantas Polda Metro Jaya bagian Gakkum Bripta “B” pada tanggal 28/03/2018 yang mengatakan

“di Ditlantas anggotanya banyak, apalagi disini juga ada sembilan bagian atau satuan kerja, jadi ngga mungkin kalau pimpinan komunikasi secara langsung sama anak buah. Kalau komunikasi ya Cuma saat apel (upacara) saja”.

Hasil observasi Penulis dilapangan pada tanggal 28/13/2018 di lapangan upacara Polda Metro Jaya, setiap pagi dimulai pukul 05.30 WIB, seluruh anggota Ditlantas Polda Metro Jaya dikumpulkan di lapangan upacara untuk melaksanakan apel (upacara). Sembilan bagian atau satuan tugas berdiri dibarisan masing-masing dipimpin oleh kepala bagian dan satuan. Bapak Dirlantas Kombes Pol Halim Paggara memimpin upacara tersebut. Hal yang disampaikan oleh Dirlantas berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab setiap unit satuan seperti apa saja yang hari itu harus dilakukan dan meminimalisir adanya pelanggaran-pelanggaran sesuai dengan SOP yang sudah diterapkan oleh Ditlantas.

Pimpinan dalam kepolisian memiliki tanggung jawab atas lancar atau tidaknya sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh para bawahannya. Adapun kegiatan yang harus berkaitan dengan manajemen diantaranya menentukan kebijaksanaan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian. Adapula tanggung jawab berkaitan dengan kepemimpinannya, seperti pemberian motivasi kepada bawahan agar giat bekerja. Oleh karena itu untuk melakukan dan melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin harus berkomunikasi secara efektif..

Sebagaimana menurut Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan

berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (Sutrisno, 2010 : 209-210).

Komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik. Hubungan interpersonal antara pimpinan dengan bawahan diperlukan dalam sebuah organisasi, terutama ketika hubungan interpersonal/antarpribadi itu mampu memberi dorongan baik kepada pimpinan ataupun bawahannya seperti memberi motivasi untuk meningkatkan kinerja dengan meminimalisir berbagai kesalahan dan memberi masukan atau saran kepada masing-masing anggota dalam organisasi.

Seerti yang dikatakan oleh Kapolri, Dikutip dari www.Setkab.go.id, diakses pada 16/04/2018, yang mengatakan:

“menegaskan akan mendorong semua pimpinan mulai dari Kapolda, Kapolres, sampai dengan Kapolsek mampu membangun hubungan internal dengan anggota masing-masing. komunikasi dua arah yang akan dikembangkannya jadi tidak hanya top down tapi juga bisa bottom up. Jadi hubungan yang baik bukan hanya pimpinan komandan dengan bawahan, tapi juga hubungan lebih personal dengan bawahan”.

Komunikasi interpersonal yang efektif memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah percaya, suportif dan sifat terbuka. Sifat membuka diri haruslah ditanamkan dan diterapkan dalam melakukan komunikasi interpersonal pada sebuah organisasi seperti kepolisian. Keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan dapat mendekatkan hubungan pribadi antara keduanya. Sehingga dengan hubungan pribadi yang dekat itu keduanya dapat mengetahui permasalahan apa yang sedang dihadapi.

Onong Uchjana (2009:40) mengatakan bahwa *human relations* merupakan suatu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya dimana individu sebagai komunikator memperlakukan komunikannya secara manusiawi dan menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban dengan didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas maupun masalah pribadi yang bersifat sosial. *Human relations* memperhatikan aspek-aspek kejiwaan pada diri manusia meliputi sikap dan pribadinya, tingkah laku, sifat dan wataknya untuk mencegah maupun mengatasi *miss interpretation* dan *miss communication* diantara individu yang berinteraksi.

Lemahnya faktor komunikasi interpersonal khususnya keterbukaan itulah yang membuat anggota Polri cenderung menutup diri dan melakukan kesalahan-kesalahan atau pelanggaran yang berdampak pada kinerja Kepolisian Negara Republik Indonesia seperti pelanggaran-pelanggaran, karena diantara pimpinan dengan bawahan tidak mau membuka diri atau *self disclosure*.

Dalam mencegah dan meminimalisir adanya pelanggaran-pelnggaran yang dilakukan anggota Polri, maka peran atasan dinilai penting dalam melakukan pengawasan kepada bawahannya. Dikutip dari Tribunnews.com yang diakses pada 16/04/2018 yang berjudul “Peran Atasan Lebih Efektif Cegah Penyimpangan Polri”, Muradi selaku pengamat pertahanan dan keamanan (Hankam) Universitas Padjadjaran yang mengatakan:

“Atasan harus memahami apa yang terjadi di masing-masing anggota kepolisian. Fungsi atasan mengingatkan bawahan. Ada komunikasi antara atasan dan bawahan. Pengawasan atasan kepada bawahan lebih berdampak langsung daripada pengawasan yang dilakukan Bidang Profesi dan Pengamanan Polri (Bid Propam)”.

Proses pengungkapan diri atau *self disclosure* adalah proses pengungkapan informasi diri pribadi seseorang kepada orang lain atau sebaliknya. Pengungkapan diri merupakan kebutuhan seseorang sebagai jalan keluar atas tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya (Bungin, 2006:267).

Penulis melakukan penelitian di Polda Metro Jaya khususnya di bagian Ditlantas Polda Metro Jaya. Ditlantas (Direktorat Lalu lintas) merupakan unsur pelaksana tugas pokok Polri dibawah Kapolda yang bertugas meliputi pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), penegakan hukum, pengkajian masalah lalu lintas, administrasi regident pengemudi serta kendaraan bermotor, dan melakukan patroli jalan raya antar wilayah. Berdasarkan data penyimpangan atau pelanggaran yang dilakukan anggota Polri pada tahun 2017, dari 235 kasus pelanggaran yang dilakukan anggota Polri, Sektor lalu lintas paling banyak terlibat pelanggaran dengan jumlah 160 kasus.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui dan mengkaji secara mendalam tentang penelitian yang berjudul : **“KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTARA PIMPINAN DENGAN BAWAHAN DALAM MENJALANKAN TUGAS**

SEBAGAI ANGGOTA POLRI” (Studi Deskriptif Kualitatif Komunikasi Interpersonal Mengenai *Self Disclosure* Antara Pimpinan dan Bawahan Dalam Menjalankan Tugas Sebagai Anggota Polri di Ditlantas Polda Metro Jaya).

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka pada penelitian ini Penulis memfokuskan pada “Bagaimana Komunikasi Interpersonal Mengenai *Self Disclosure* Antara Pimpinan dan Bawahan Dalam Menjalankan Tugas Sebagai Anggota Polri di Ditlantas Polda Metro Jaya”.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan mendapatkan gambaran yang jelas, maka Penulis menentukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan di Ditlantas Polda Metro Jaya?
2. Apa saja hambatan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan di Ditlantas Polda Metro Jaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang Penulis uraikan, maka tujuan penelitian yang Penulis buat sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui komunikasi interpersonal mengenai *self disclosure* antara pimpinan dan bawahan di Ditlantas Polda Metro Jaya.
2. Untuk mengetahui hambatan komunikasi interpersonal mengenai *self disclosure* antara pimpinan dan bawahan di Ditlantas Polda Metro Jaya.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini yaitu untuk menambah kajian ilmu komunikasi khususnya pada komunikasi interpersonal/antarpribadi, karena

komunikasi interpersonal khususnya *Self Disclosure*/membuka diri sangat penting digunakan dalam organisasi demi kelancaran dalam mencapai tujuan organisasi.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini yaitu sebagai bahan evaluasi Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya Ditlantas Polda Metro Jaya untuk menjalin hubungan komunikasi interpersonal/antarpribadi serta terjalinya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan guna meminimalisir adanya pelanggaran yang dilakukan anggota Polri di Ditlantas Polda Metro Jaya.

