

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berjalannya suatu roda pemerintahan dalam suatu negara pengerak utamanya tidak lepas dari peran birokrasi. Peran birokrasi selain melakukan pengelolaan pelayanan, juga bertugas menerjemahkan berbagai keputusan politik ke dalam berbagai kebijakan publik dan berfungsi melakukan pengelolaan atas pelaksanaan berbagai kebijakan tersebut secara operasional melalui berbagai program dan kegiatan yang sesuai dengan kemampuan pemerintah dan kebutuhan masyarakat. Dalam pandangan masyarakat Indonesia pada umumnya, birokrasi yang ada selama ini belum mampu memenuhi harapan sebagian besar masyarakat. Birokrasi tidak berjalan secara efisien, lambat dan tidak efektif. Bicara mengenai penyelenggaraan birokrasi sektor publik di Indonesia tidak terlepas dari banyaknya pandangan miris masyarakat akan pelayanan yang diterimanya.

Buruknya pelayanan birokrasi di Indonesia sudah seringkali dirasakan masyarakat sendiri ketika datang ke sektor-sektor publik milik pemerintah, misalnya Kepolisian Sektor yang terletak paling dekat dengan masyarakat. Banyak hal menyimpang yang dirasakan mulai dari pelayanan yang kurang sepenuh hati, terkesan berbelit-belit, lamban, dan sebagainya. Gambaran ini dikarenakan pegawai kepolisian terjebak dalam kekuasaan birokrasi, tidak memiliki inisiatif, menunggu perintah dari atasan, kreativitasnya hilang, kurang energi, kurang

produktif dan akhirnya kurang layanan pada masyarakat yang pada dasarnya setiap kehidupan bersama dalam bermasyarakat selalu menginginkan adanya ketertiban. Ketertiban merupakan situasi di mana segala sesuatu berjalan teratur sesuai dengan norma-norma masyarakat dan hukum atau peraturan yang berlaku demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Kesejahteraan masyarakat merupakan tujuan akhir yang akan dicapai oleh setiap negara khususnya negara yang berasaskan hukum seperti Indonesia. Demi terciptanya kesejahteraan rakyat tersebut biasanya dalam suatu negara dalam menjalankan proses pengamanan dan keamanan dijalankan oleh aparat penegak hukum yang diberi kewenangan oleh undang-undang, yang dalam hal ini adalah Kepolisian.

Dewasa ini, setiap negara berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas, efisiensi dan ketanggapan pelayanan publik khususnya pelayanan publik yang dilakukan oleh pihak kepolisian. Indonesia pun seharusnya sudah harus mulai melakukan pembenahan diri di sektor publik ini jika tidak ingin tertinggal dengan negara-negara lain. Pembenahan akan pelayanan publik dapat dimulai dari kepolisian pusat kemudian diikuti oleh kepolisian daerah sampai kepolisin kabupaten dan kota.

Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Teman H Koesmono : 2005). Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Kinerja aparat

pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari individu atau yang disebut faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu atau yang disebut faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi, bahkan beban kerja itu sendiri. Adapun penerapan teknologi khususnya sistem informasi akan membantu aparat dalam melakukan pakerjaannya dengan cara mengurangi keterbatasan yang dimilikinya.

Agar kepuasan para polisi selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya kepolisian selalu memperhatikan lingkungan di mana para polisi melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, beban serta motivasi kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Masalah beban kerja itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan, karena akan selalu berhubungan dengan kinerja para anggota yang ada dalam organisasi.

Dalam rangka menjalankan suatu organisasi yang efektif dan efisien khususnya di Polsek Tambun – Polresta Bekasi, maka anggotanya dituntut untuk bekerja secara professional. Namun, pada kenyataannya, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi anggota dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian tersebut, disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional. Demikian pula pendistribusian anggota polisi

saat ini masih belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja yang ada. Menumpuknya anggota di satu unit lain tanpa pekerjaan yang jelas dan kurangnya anggota di unit lain merupakan suatu contoh yang nyata dari permasalahan tersebut.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan perbaikan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian kearah yang lebih baik, terarah, mempunyai pola yang jelas, serta berkesinambungan (*sustainable*). Salah satu komponen yang sifatnya mendesak untuk ditata saat ini adalah perencanaan pegawai, utamanya perencanaan untuk formasi pegawai dalam suatu unit kerja. Selama ini perencanaan formasi anggota polisi sebagai bagian manajemen kepegawaian belum sepenuhnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Perencanaan formasi anggota polisi ini dimaksudkan sebagai acuan khususnya Polsek Tambun – Polresta Bekasi dalam menghitung kebutuhan anggota polisi berdasarkan beban kerja dalam rangka penyusunan formasi anggota polisi di lingkungannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas perencanaan anggota polisi, khususnya penyusunan formasi yang rasioanal dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Perencanaa masuk dalam pengertian manajemen, manegemen itu sendiri adalah proses prencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (T Hani Handoko : 2005), karena menegemen strategis merupakan seni dan ilmu untuk memformulasi, mengimplentasi dan mengevaluasi keputusan

lintas fungsi yang memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuannya (Fred R David : 2006).

Pada dasarnya beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan suatu target pekerjaan. Beban kerja perlu ditetapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi kepolisian tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi kepolisian tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau beban kerjanya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Dalam Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan. Beban kerja perlu ditetapkan

melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan. Pelaksanaan Analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan agar terpenuhinya tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia aparatur yang memadai pada setiap instansi serta mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara (Muskamal : 2010).

Sumber Daya Manusia akan nampak keberhasilannya jika mendapatkan komitmen bersama. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat para anggota polisi percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen bersama tersebut. Jika komitmen anggota polisi telah diperoleh akan didapatkan anggota polisi yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan (T Hani Handoko : 2005).

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan anggota polisi akan mempengaruhi kinerja para anggotanya. Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang

dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja (T Hani Handoko : 2005).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simamora pada tahun 1995, Analisis Beban Kerja adalah identifikasi baik jumlah pegawai maupun kualitas pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan analisis beban kerja dapat menghasilkan suatu tolak ukur bagi pegawai dalam melaksanakan kegiatannya, yaitu berupa norma waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat efisiensi kerja, dan standar beban kerja dan prestasi kerja, menyusun informasi pegawai, serta penyempurnaan sistem prosedur kerja dan manajemen lainnya.

Menurut Holdnak, Harsh and Bushardt menemukan hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, menyarankan bahwa seorang pemimpin yang mempertimbangkan sesuatu dalam kepemimpinannya berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Steven W Pool menunjukkan bahwa struktur gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Masrukhin dan Waridin menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Masrukhin dan Waridin : 2006). Sedangkan, hasil penelitian Samirah Samad menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan cukup positif (Sarminah Samad : 2005). Hasil penelitian Masrukhin & Waridin menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat (Sitty Yuwalliatin : 2006).

Hasil analisis beban kerja juga dapat dijadikan dasar untuk produktifitas kerja serta langkah-langkah dalam rangka meningkatkan pembinaan, penyempurnaan

dan pendayagunaan aparatur Negara baik dari segi kelembagaan, ketata laksanaan maupun kepegawaian (Muskamal : 2010).

Hubungan dari penelitian ini adalah perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja anggota polisi Polsek Tambun, karena gaya kepemimpinan akan berpengaruh positif terhadap kinerja anggotanya dan variabel yang mempengaruhi beban kerja adalah motivasi dan budaya organisasi. Penelitian ini juga merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja anggota polisi karena kinerja anggota polisi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, beban kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi, dikarenakan yang mempengaruhi kinerja anggota polisi adalah beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan.

Pada pembahasan ini mengangkat permasalahan yang terjadi pada Polsek Tambun – Polresta Bekasi untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja anggota polisi Polsek Tambun – Polresta Bekasi serta meneliti tingkat kepuasan kerja anggota polisi Polsek Tambun – Polresta Bekasi. Sebagai Contoh anggota Polsek Tambun yang hadir melebihi pukul 07.30 (batas toleransi) cukup tinggi setiap harinya, sedangkan pada saat pulang beberapa anggota polisi yang datang terlambat tidak menambah waktu pulang, misalnya dia datang pukul 08.00. Rata-rata anggota polisi yang masih sering datang terlambat tiap bulannya adalah 10 anggota polisi yang sama. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas anggota polisi Polsek Tambun – Polresta Bekasi. Waktu kerja yang dimaksud di sini adalah waktu kerja

efektif, artinya waktu kerja yang secara efektif digunakan untuk bekerja. Waktu kerja efektif terdiri atas hari dan waktu kerja Efektif, misalnya dalam satu hari apakah seorang anggota polisi bekerja efektif selama 8 jam penuh.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka perlu diteliti tentang **”ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK TAMBUN – POLRESTA BEKASI.”**

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas selanjutnya masalah tersebut dirumuskan ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota polisi Polsek Tambun – Polresta Bekasi ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota anggota polisi Polsek Tambun – Polresta Bekasi ?

C. Tujuan Penelitian

Jika bertitik tolak dari rumusan masalah yang dikemukakan di atas dapat disebutkan bahwa penelitian ini mempunyai tujuan pokok, sebagai berikut :

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota polisi Polsek Tambun – Polresta Bekasi.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota polisi Polsek Tambun – Polresta Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia dan memberikan tambahan informasi kepada peneliti dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja anggota kepolisian.
2. Memberikan tambahan informasi kepada Polsek Tambun – Polresta Bekasi tentang kajian budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja anggota Polisi Polisi Polsek Tambun – Polresta Bekasi.

