

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era revolusi Industri 4.0 yang dicirikan oleh proses digitalisasi, otomatisasi, dan integrasi teknologi digital ke dalam berbagai aspek kehidupan, telah terjadi perubahan fundamental dalam ekosistem bisnis, industri, dan pelayanan publik secara global, termasuk dalam lingkup kepolisian. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri juga terpengaruh oleh transformasi ini. Revolusi industri 4.0 memberikan kesempatan bagi Polri untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Dengan menggunakan teknologi yang sesuai, Polri dapat meningkatkan kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Polri telah melakukan sejumlah perubahan, termasuk dalam aspek struktural, instrumen, dan budaya organisasi. Perubahan yang direncanakan ini merupakan upaya sistematis untuk merancang kembali organisasi Polri agar dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan reformasi dan mencapai tujuan baru yang ditetapkan. *Output* yang diharapkan dari era revolusi 4.0 adalah menghasilkan SDM yang terampil dalam teknologi dan informasi, serta mampu meningkatkan kinerjanya (Heri, 2019).

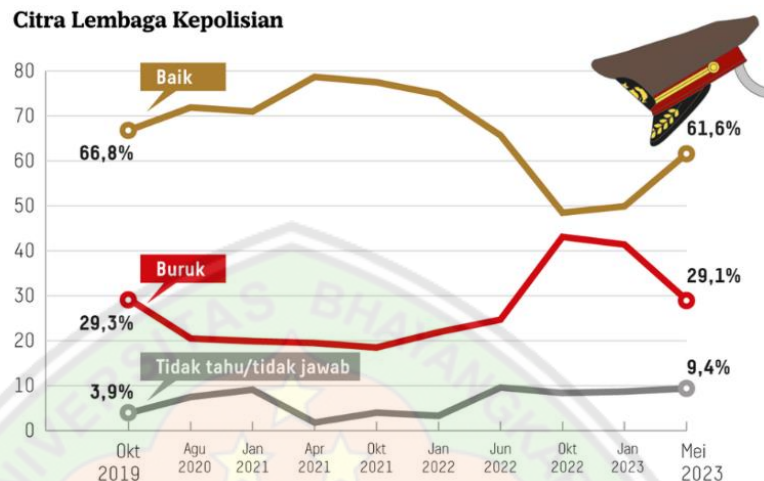
Peran sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjaga kelangsungan dan efektivitas suatu lembaga atau organisasi. Dengan munculnya

berbagai tantangan sosial dan masyarakat yang semakin meningkat, perhatian lebih diperlukan terhadap kinerja Polri untuk melakukan perbaikan, sehingga Polri dapat menjadi lembaga yang konsisten dalam menanggapi berbagai tantangan (Purwanti *et al.*, 2020). Dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, tantangan yang dihadapi semakin meluas, terutama dalam ranah digital. Pencurian data pribadi, dan penyalahgunaan media sosial untuk kejahatan saat ini semakin merajalela. Dalam menghadapi perubahan kondisi yang demikian, Polri diharapkan dapat melakukan penyesuaian yang lebih baik dalam metode kerja maupun peningkatan kualitas personelnya. Menurut data per Maret 2024, total SDM Polri mencapai lebih dari 1.437 orang, termasuk pegawai negeri sipil yang bertugas di Polres Metro Bekasi Kota.

Berdasarkan laman <https://shorturl.at/ijzKU> (26/01/2021) Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Listyo Sigit menyampaikan beberapa konsep yang disebutnya sebagai "Polri baru di era *Police 4.0*". Dalam gagasan ini, diharapkan agar Polri menjadi sebuah lembaga yang memiliki pemahaman strategis yang luas secara global, mengutamakan tindakan berdasarkan data, dan mampu mengintegrasikan sistem keamanan dengan efektif. (Agenginardi *et al.*, 2023) berpendapat hal tersebut sesuai dengan konstitusi, tugas utama Polri bukan hanya meliputi penegakan hukum, tetapi juga melindungi dan melayani masyarakat. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia menetapkan bahwa Polri adalah bagian dari negara yang memiliki fungsi pemerintahan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan

hukum, memberikan perlindungan, bantuan, dan layanan kepada masyarakat dengan menghormati hak asasi manusia.

Gambar 1.1 Peningkatan Kinerja Polri berpengaruh pada citra Lembaga



Sumber : Kompas.id (2023)

Menurut hasil survei terbaru yang dilakukan oleh Litbang Kompas pada tanggal 22 Mei 2023, sebanyak 61,6 persen dari responden mengungkapkan pandangan positif terhadap Polri. Ini menandai peningkatan dari angka sebelumnya yang sempat turun ke 49 persen pada bulan Oktober 2022. Penurunan tersebut dapat dikaitkan dengan serangkaian kasus yang melibatkan Korps Bhayangkara pada tahun sebelumnya, seperti Tragedi Kanjuruhan, kasus Ferdy Sambo, dan penyalahgunaan barang bukti narkoba yang melibatkan mantan Kepala Polda Sumatera Barat, Inspektur Jenderal Teddy Minahasa. Kekecewaan masyarakat atas peristiwa-peristiwa tersebut berdampak pada penilaian negatif terhadap kinerja Polri. Namun, Polri telah menanggapi keraguan masyarakat melalui tindakan penegakan hukum yang tegas dalam menangani kasus-kasus tersebut. Komitmen untuk melakukan perbaikan kinerja tersebut akhirnya membawa dampak positif

dengan meningkatnya citra Polri menjadi 62 persen pada bulan Mei 2023. Data survei ini diperoleh dari wawancara tatap muka yang dilakukan secara periodik oleh Litbang Kompas dari tanggal 29 April hingga 10 Mei 2023, melibatkan 1.200 responden yang dipilih secara acak dengan metode pencuplikan sistematis bertingkat di 38 provinsi di Indonesia.

Bagi sebuah lembaga pemerintah, menyediakan SDM (termasuk kepolisian) yang memiliki kinerja berkualitas, terampil, dan profesional sangatlah penting (Putri *et al.*, 2022). Dalam upaya meningkatkan kinerja Polri, diperlukan kompetensi yang memadai (Putra *et al.*, 2021). Kinerja Polri merupakan pencapaian yang diperoleh oleh seorang anggota Polri dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan pada kompetensi dan pengalaman, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Bagis *et al.*, 2019). Kinerja sebuah lembaga sangat tergantung pada kualitas kerja individu yang menjadi bagian darinya, sehingga lembaga diharapkan untuk terus mendorong dan memperbaiki kinerja setiap anggotanya. Kinerja, dalam konteks ini, mengacu pada prestasi yang dicapai atau performa yang ditunjukkan oleh seorang pegawai. Oleh karena itu, evaluasi kinerja pegawai dapat dilakukan berdasarkan pencapaian hasil kerja, penyelesaian tugas, dan aktifitas yang dilakukan dalam periode waktu tertentu (Riono *et al.*, 2020). Polri diharapkan memiliki kinerja yang baik dan dituntut untuk memiliki profesionalitas tinggi dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan Perkap No 1 Tahun 2019 Tentang Sistem, Manajemen, dan Standar Keberhasilan Operasional Polri dalam melaksanakan pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat (Atlantika *et al.*, 2022). Transisi SDM ke arah digitalisasi dan teknologi informasi yang merupakan bentuk dari

Revolusi Industri 4.0 menjadi sebuah tantangan yang harus direspons oleh setiap anggota Polri, sehingga diperlukan strategi yang komprehensif dalam menghadapi era ini (Prasetyo *et al.*, 2023). Salah satu tujuan presisi yang perlu dicapai adalah memastikan bahwa SDM Polri mampu berprestasi di era *Police* 4.0, yang membutuhkan perubahan dalam metode dan sistem organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif diperlukan dalam merancang struktur organisasi di semua tingkat agar SDM Polri dapat mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan sesuai dengan arah dan kebijakan pimpinan menuju visi Polri yang presisi (Hutapea *et al.*, 2023). Dengan demikian, kinerja Polri di era 4.0 tidak hanya bergantung pada kemampuan mereka dalam mengatasi tantangan keamanan yang semakin kompleks, tetapi juga pada kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika sosial yang berkembang pesat (Heri, 2019).

Kepemimpinan dalam konteks organisasi memiliki dampak langsung terhadap efektivitas dan kemampuan organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya (Rudolf, 2022). Oleh karena itu, untuk menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia, diperlukan kepemimpinan yang bijaksana dari seorang pemimpin agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Iskandar *et al.*, 2020). Barry Cushway dan Derek Lodge (1996) berpendapat bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang mempengaruhi orang sehingga mereka mencapai sasaran dalam keadaan tertentu. Fokus kepemimpinan transformasional adalah pada kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain agar mencapai tujuan yang luar biasa atau *transformatif*, seringkali melalui inspirasi, motivasi, dan dorongan intelektual (Nasikhah *et al.*,

2022). Dalam konteks Polri, bentuk kepemimpinan transformasional perlu diterapkan di lingkungan Polri sebagai organisasi yang terus mengalami perubahan dan peningkatan di masa depan (Purwanti *et al.*, 2020). Kepemimpinan transformasional menekankan pada pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia, sehingga anggota Polri dapat tumbuh dan memberikan kontribusi yang optimal.

Menurut Fahmi (2013) perkembangan dan kemajuan suatu organisasi sangat tidak bisa dikesampingkan dengan peranan format dan konsep budaya yang diterapkan di organisasi tersebut, karena budaya adalah cerminan cara berfikir, bersikap dan berbuat yang dianut oleh sekelompok orang dan itu telah menjadi suatu kebiasaan yang berlaku lama. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku yang menjadi bagian dari identitas suatu institusi. Budaya organisasi memiliki dampak pada cara anggota lembaga berinteraksi, berkolaborasi, dan menjalankan tugas mereka (Ayal *et al.*, 2019). Budaya organisasi mendorong pembelajaran, inovasi, dan keterbukaan terhadap perubahan, anggota Polri lebih cenderung untuk menyesuaikan diri dengan teknologi baru dalam meningkatkan kinerja di era digital (Dewi *et al.*, 2021). Budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja sebuah organisasi dan anggotanya. Dalam konteks Polri, memiliki budaya organisasi yang kuat dan fleksibel sangatlah vital dalam menghadapi perubahan cepat di era revolusi 4.0. Budaya organisasi, yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar, memiliki pengaruh besar pada kinerja pegawai, tujuannya adalah memberikan arahan kepada anggota organisasi agar berperilaku sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku

(Haryani *et al.*, 2022). Namun, membangun budaya organisasi yang adaptif di Polri di era revolusi 4.0 tidaklah mudah, menghadapi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan digital, serta kompleksitas dalam mengintegrasikan teknologi baru ke dalam budaya yang sudah ada (Adhar, 2020). Masalah budaya organisasi (*Organization Culture*) akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu. Organisasi dengan budaya yang kuat memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku dan sikap anggotanya, karena nilai-nilai inti organisasi tersebut dianut secara luas dalam budaya yang kokoh (Syahputra *et al.*, 2023). Budaya yang kuat menunjukkan tingkat kesepakatan yang tinggi di antara anggota organisasi tentang nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi oleh organisasi tersebut. Sebuah organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang ada dapat mendorong semangat kerja anggota sumber daya manusianya, yang kemudian memungkinkan berkembangnya kerja organisasi itu sendiri (Riono *et al.*, 2020).

Komitmen organisasi selalu menjadi topik penting yang menarik perhatian manajemen dan peneliti perilaku manusia dalam organisasi. Hal ini mencakup keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi, motivasi untuk bekerja keras sesuai dengan visi dan misi organisasi, serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Bagis *et al.*, 2019). Menurut Robbins dan Judge (2016), komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku yang menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan

di organisasi tersebut. Komitmen organisasi mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaan mereka dan memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Ketika komitmen rendah, pegawai cenderung memprioritaskan kepentingan pribadi atau kelompok mereka sendiri, yang pada akhirnya dapat mengurangi kinerja (Arifin & Darmawan, 2022). Komitmen organisasi di Polri juga dipengaruhi oleh perkembangan di era revolusi 4.0. Anggota Polri perlu merasa terikat dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta merasa didukung untuk mengembangkan potensi mereka. Polri perlu memastikan bahwa program pengembangan diri dan kesejahteraan anggota menjadi prioritas untuk memperkuat komitmen mereka terhadap kinerja organisasi (Hutapea *et al.*, 2023).

Terdapat beberapa peraturan yang mengatur tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia, di antaranya Peraturan Kepolisian Republik Indonesia (Perkap) Nomor 10 Tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 82 Tahun 2012. Peraturan-peraturan ini berisi tentang struktur organisasi, tugas, wewenang, dan fungsi kepolisian dalam melaksanakan tugasnya sebagai lembaga penegak hukum yang tanggung jawab dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta menyediakan perlindungan, bimbingan, dan layanan kepada masyarakat. Prestasi Polri tidak hanya dinilai dari kemampuan mereka dalam menangani kejahatan, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan, kekuatan budaya organisasi yang dimiliki, dan efektivitas kepemimpinan dalam mengarahkan organisasi menuju tujuan yang diharapkan.

Polres Metro Bekasi Kota merupakan bagian dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam menjaga keamanan dan ketertiban, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam struktur kepolisian, terdapat beragam anggota yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing. Polri berperan sebagai penegak hukum yang bertanggung jawab atas penegakan aturan dan menjaga keamanan negara, bertujuan untuk menciptakan lingkungan masyarakat yang aman dan damai (Agenginardi *et al.*, 2023). Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, diharapkan para anggota kepolisian turut serta secara aktif dalam memberikan kontribusi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Setiap anggota organisasi diharapkan memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan perkembangan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri di Era Revolusi 4.0 (Studi Kasus Pada Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota Tahun 2024).

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja anggota Polri di era revolusi 4.0 di Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota tahun 2024?

- b. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja anggota Polri di era revolusi 4.0 di Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota tahun 2024?
- c. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja anggota Polri di era revolusi 4.0 di Kantor Kepolisian Resor Bekasi Kota tahun 2024?
- d. Apakah terdapat pengaruh secara simultan dari Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja anggota Polri di era revolusi 4.0 di Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota tahun 2024?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja anggota Polri di era revolusi 4.0 di Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota tahun 2024.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja anggota Polri di era revolusi 4.0 di Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota tahun 2024.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja anggota Polri di era revolusi 4.0 di Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota tahun 2024.

- d. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap kinerja anggota Polri di era revolusi 4.0 di Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota tahun 2024.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat yang meliputi berbagai aspek. Berikut adalah manfaat penelitian yang diharapkan:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam konteks Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi, khususnya dalam dunia Pendidikan.

- b. Manfaat Praktis

Pembuktian dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

- 1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan implementasinya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Polri di era revolusi 4.0 dan memberikan kontribusi pada literatur akademis.

2. Bagi Polres Metro Bekasi Kota

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi dan wawasan mengenai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Polri pada era revolusi 4.0 untuk diimplementasikan di Polres Metro Bekasi Kota agar dapat menjadi lebih baik dalam meningkatkan kualitas kinerja anggota Polri dan Sipil Polri sehingga membawa perubahan yang positif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki potensi untuk menjadi kontribusi berharga dalam literatur akademis, memberikan kesempatan bagi peneliti berikutnya untuk mengembangkan pemahaman lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Polri di era revolusi 4.0.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah yaitu:

- a. Fokus penelitian ini adalah pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja anggota Polri. Aspek lain yang mungkin mempengaruhi kinerja, seperti faktor eksternal atau faktor internal lainnya, tidak akan dibahas secara mendalam.

- b. Populasi yang menjadi subjek pada penelitian ini yaitu anggota Polri yang bertugas di Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota, dengan sampel terdiri dari 5 divisi yaitu Bag SDM, Sie Humas, Sie TIK, Sat Binmas, dan Sat Tahti.
- c. Penelitian ini akan menggunakan indikator Kinerja yang dapat diukur secara objektif dan subjektif, seperti tingkat kepuasan kerja anggota, tingkat keterlibatan anggota Polri dalam kegiatan organisasi, tingkat kepercayaan anggota dan sipil Polri terhadap pimpinan, dan tingkat konsistensi perilaku anggota dan sipil Polri dengan nilai-nilai organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal skripsi ini menggunakan struktur atau sistematika penulisan untuk meningkatkan kejelasan dan kemudahan dalam penyusunan. Berikut adalah format sistematika penulisan yang digunakan:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang dan fenomena terkait Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi serta implikasinya pada Kinerja Anggota Polri di era 4.0. Selain itu, bab ini juga membahas rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat kajian literatur mengenai Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi

serta implikasinya pada Kinerja Anggota Polri di era 4.0 yang menjadi dasar bagi topik penelitian secara umum serta model konseptual penelitian secara umum.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat tentang rancangan penelitian yang mencakup penetapan desain, waktu, dan lokasi penelitian yang bertempat di Kantor Kepolisian Metro Bekasi Kota. Serta populasi yang menjadi objek penelitian yaitu anggota Polri dan sipil Polri dengan sampel terdiri dari 5 divisi yaitu Bag SDM, Sie Humas, Sie TIK, Sie Umum, dan Sie Hukum. Selain itu, bab ini juga menjelaskan jenis dan sumber data yang digunakan, definisi operasional variabel yang diterapkan, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi penjelasan tentang deskripsi, penyajian data, analisa dari data-data yang diperoleh mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu Kantor Kepolisian Metro Bekasi Kota serta membahas hasil data penelitian dan pengujian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan terkait Kepemimpinan

Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi serta implikasinya pada Kinerja Anggota Polri di era 4.0 dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama serta saran kepada pihak kepada pihak berkepentingan terhadap hasil penelitian.

