

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kejahatan penyalahgunaan Narkoba merupakan salah satu ancaman terbesar terhadap keamanan dan ketertiban masyarakat di Indonesia. Menurut laporan Badan Narkotika Nasional (BNN), jumlah pengguna narkoba di Indonesia telah meningkat secara signifikan, mencapai 3,3 juta jiwa pada tahun 2023. Peredaran narkoba tidak hanya terbatas pada daerah perkotaan, tetapi juga telah menyebar hingga kepedesaan, mempengaruhi berbagai lapisan masyarakat. Kasus – kasus besar seperti kecelakaan lalu lintas yang disebabkan oleh pengemudi di bawah pengaruh narkoba dan tindakan kriminal lainnya menunjukkan bahwa dampak negatif dari narkoba sangat merusak dan membutuhkan perhatian serius.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam penanggulangan kejahatan narkoba, Polri, khususnya Satuan Reserse Narkoba, memiliki peran penting dalam upaya ini. Penanggulangan kejahatan Narkoba masuk dalam transformasi operasional lingkup pematapan kinerja pemeliharaan Kamtibmas pada cakupan pemeliharaan Kamtibmas dengan mengedepankan pemolisian prediktif dengan mengedepankan upaya preemtif dan preventif serta lingkup proses penegakan hukum yang memenuhi rasa keadilan pada cakupan memberikan kepastian hukum dengan menghindari penyidikan yang berlarut-larut dan bersifat transaksional.

Polres Metro (Polrestro) Jakarta Selatan merupakan satuan pelaksana tugas Kepolisian Republik Indonesia di wilayah Jakarta selatan, menghadapi tantangan besar dalam mengatasi peredaran dan penyalahgunaan narkoba. Data menunjukkan bahwa dari tahun 2018 sampai tahun 2022, Polres Metro Jakarta Selatan menangani 2.179 kasus kejahatan penyalahgunaan narkoba, namun banyak diantaranya tidak mencapai target penyelesaian yang ditetapkan.

Permasalahan utama yang dihadapi adalah kinerja personel Satuan Reserse Narkoba yang belum optimal. Kinerja adalah hasil yang didapatkan dari suatu pekerjaan ataupun kegiatan dalam fungsi pekerjaan yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Sirait, 2019). Kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan sebuah target dapat dicapai atau tidak dalam suatu organisasi. Sebagai gambaran tolok ukur kinerja penanganan kasus kejahatan penyalahgunaan narkoba di wilayah hukum Polres Metro Jakarta Selatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1. Data Penyelesaian Perkara Narkoba Wilayah Hukum Polrestro Jakarta Selatan TA. 2018-2022

No.	Tahun	Satuan	Jml PKR	Penanganan				Target penyelesaian perkara	Pencapaian Penyelesaian Perkara
				Sidik	Perkara selesai / P21	SP3	Limpah		
1	2018	Sat Narkoba	301	32	269	-	-	300	-31
		Unit Reskrim	226	6	220	-	-	240	-20
2	2019	Sat Narkoba	397	23	374	-	-	300	74
		Unit Reskrim	191	-	194	-	-	240	-46
3	2020	Sat Narkoba	268	-	335	-	-	300	35
		Unit Reskrim	178	-	180	-	-	240	-60
4	2021	Sat Narkoba	294	-	298	-	-	300	-2
		Unit Reskrim	112	4	116	-	-	300	-124
5	2022 (Jan- Juni)	Sat Narkoba	160	24	123	13	-	240	-164

	2022)	Unit Reskrim	52	4	48	-	-	300	-192
<b>Jumlah</b>			<b>2.179</b>	<b>93</b>	<b>2.157</b>	<b>13</b>	<b>-</b>		<b>-530</b>

Sumber : Polrestro Jakarta Selatan (2024)

Tabel data tersebut menjelaskan bahwa Polrestro Jakarta Selatan dan Polsek jajaran memiliki target pengungkapan dan penyelesaian kasus/ perkara kejahatan penyalahgunaan Narkoba setiap tahunnya. Namun, data menunjukkan bahwa target penyelesaian perkara yang telah ditetapkan tidak tercapai. Hal ini tentunya berdampak pada keberhasilan satuan reserse narkoba dalam pencapaian tujuan dan sasaran strategis operasional organisasi yaitu Terpeliharanya kondisi aman dan tertib dimasyarakat di wilayah Polres Metro Jakarta Selatan.

Menurut Edison et al (2018), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen, dan kompetensi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah faktor kemampuan dan faktor Motivasi. Berdasarkan analisis internal, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja personel satuan reserse narkoba Polres Metro Jakarta Selatan yaitu faktor kompetensi penyidik.

Kompetensi menurut Wibowo (2019) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selanjutnya Menurut Marshall dalam Sudarmanto (2015), mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Permasalahan saat ini ditemukan adanya kompetensi penyidik yang masih rendah yaitu banyak anggota operasional (opsnal) yang hanya memahami dasar – dasar hukum terkait penyalahgunaan narkoba seperti hanya mengetahui 2 pasal penyalahgunaan narkoba berupa pemakai dan bandar saja, belum memiliki pemahaman

terkait teknik dan taktik pengungkapan peredaran gelap kejahatan narkoba, penyidik tidak dapat melakukan analisis data sehingga masih didapati penyidik yang salah dalam penerapan pasal seperti pemakai yang memiliki barang bukti banyak diterapkan pasal sebagai bandar, belum adanya personel Narkoba yang memiliki keterampilan menganalisis jaringan narkoba. Adanya personel operasional yang hanya ingin melakukan tugas penangkapan saja dan tidak mau mengembangkan diri menjadi penyidik.

Sifat malas Penyelidik dan Penyidik untuk mengembangkan tangkapan kepada bandar besar serta Penyidik yang tidak mau mengenakan pasal TPPU bagi bandar Narkoba dikarenakan anggapan akan merepotkan penyidikan serta malas berkoordinasi dengan Pusat Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) yang tentunya memakan waktu lama dalam penyidikan, serta adanya oknum Penyelidik dan Penyidik yang sering menyalahgunakan kewenangannya dengan menghilangkan perkara di tahap penyidikan maupun penerapan pasal yang memiliki sanksi pidana ringan dan citra negatif lainnya yang tentunya perlu mendapatkan atensi yang serius, karena hal tersebut merupakan kegagalan dalam penuntasan bahaya Narkoba yang berdampak luas bagi keberlangsungan hidup berbangsa dan bernegara yang otomatis memunculkan stigma negatif satuan reserse narkoba. Beberapa permasalahan tersebut diatas menunjukkan bahwa kompetensi personel satuan narkoba belum sesuai dengan harapan.

Berikut data terkait Sumber Daya Manusia Penyidik Narkoba Polres Metro Jakarta Selatan.

Tabel 1.2. Data SDM Penyidik Narkoba Polrestro Jakarta Selatan dan Polsek Jajaran TA 2024

No	Fungsi	Satuan	DSP	Riil	Dikum				Jur		Sertifikasi		Skep Sidik	
					SMA	D3	S1	S2	Jur	Non	Sertifikasi	Non	Skep	Non
1.	Represif	Narkoba/ Unit Reskrim	254	231	157	2	64	8	49	182	4	227	106	125

Sumber : Polrestro Jakarta Selatan Tahun 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa personel yang melaksanakan tugas penanggulangan kejahatan penyalahgunaan narkoba masih minim dalam hal pendidikan umum, pendidikan kejuruan, sertifikasi dan legalitas kepemilikan surat keputusan (Skep) Penyidik. Dalam segi jumlah SDM di fungsi represif terdapat 231 pers dari 254 pers yang dibutuhkan; pendidikan minim di mana sebagian besar yaitu 157 pers berpendidikan SMA; 49 pers yang Dikjur; 4 pers yang tersertifikasi dan 106 pers yang memiliki Skep Penyidik. Dari data terlihat bahwa sebagian besar Penyidik Satuan Narkoba Polrestro dan jajarannya tidak memenuhi persyaratan sebagai penyidik sebagaimana tercantum dalam PP 58 Tahun 2010 bahwa Syarat Penyidik haruslah berijazah paling rendah Sarjana Strata Satu (S1).

Selain kompetensi, budaya kerja juga mempengaruhi kinerja personel satuan reserse narkoba Polrestro Jakarta Selatan. Hal ini sependapat dengan Muhajirin, A., Poernamasari, I. O., Rony, Z.T., & Ali, H. (2024) yang mengatakan bahwa budaya kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja guru. Budaya kerja adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola perusahaan dan mengorganisasikan perusahaan ataupun anggota didalamnya. Polres Metro Jakarta Selatan sudah menerapkan dan memiliki sistem, peraturan dan metode sendiri terhadap personelnnya untuk menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja personel satuan reserse narkoba. Namun masih ditemukan adanya budaya kerja negatif yang tercermin dari pelanggaran disiplin dan etika profesi oleh beberapa oknum personel, serta kurangnya semangat untuk mengembangkan diri dan bekerja secara proaktif.

Berikut adalah tabel data Pelanggaran Penyidik dalam Penanganan Kejahatan Narkoba Polrestro Jakarta Selatan TA. 2023.

Tabel 1.3.  
Data Pelanggaran Penyidik dalam Penanganan Kejahatan Narkoba Polrestro Jakarta Selatan TA.2023

Sumber :

No.	Terlapor	Tanggal Kejadian	Pelanggaran	Sidang	Putusan
1	Aipda Y. A	Tgl 24 Maret	Ketidakprofesionalan perkara berjalan lambat	Kode Etik	SP4
2	Briptu M. J	Tgl 24 Maret	Ketidakprofesionalan perkara berjalan lambat	Kode Etik	SP4
3	Aipda T. D.	Tgl 18 Mei	Pemukulan terhadap tersangka	Disiplin	Tunda Dik
4	Briptu R. D	Tgl 18 Mei	Pemukulan terhadap tersangka	Disiplin	Tunda Dik

Dari data diatas diketahui ada empat oknum Penyidik satuan reserse narkoba polrestro Jakarta Selatan yang telah melakukan pelanggaran kode etik dan pelanggaran disiplin yaitu ketidakprofesionalan dalam bekerja dan pemukulan terhadap tersangka. Hal ini tentunya menunjukkan budaya kerja negatif , tidak sesuai dengan Kode Etik yang diatur dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia. Selain itu hal ini bertolak belakang dengan pendapat (Irmayanti et al., 2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian (Pirdana & Agustina, 2022) budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara dalam penelitian ini budaya kerja masih menjadi fenomena yang menarik karena adanya pelanggaran yang menjadi kebiasaan negatif personel satuan narkoba baik oleh personel/ penyidik senior maupun oleh personel / penyidik junior.

Permasalahan lain yang nampak adalah pemanfaatan teknologi informasi yang masih belum optimal, ditambah dengan keterbatasan peralatan modern, sehingga ada kecenderungan pengolahan informasi menjadi terhambat. Alat tekhnologi informasi berupa *cellebrite* yang digunakan polrestro Jakarta selatan tidak berfungsi dengan maksimal, menghambat proses penyelidikan dan pengungkapan kasus narkoba. Permasalahan terkait TI didukung oleh Penelitian sebelumnya (Fitriatin & Yustini, 2023 ) menjelaskan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (Madhuri et al., 2022) pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan-permasalahan kinerja personel juga tidak lepas dari motivasi personel satuan reserse narkoba. Terbukti dalam pengungkapan target perkara kejahatan penyalahgunaan narkoba belum tercapai. Rendahnya motivasi kerja personel narkoba dapat berdampak mengurangi efektivitas dan efisien kerja, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai secara maksimal. Hal ini sependapat dengan peneliti sebelumnya (Madhuri et al., 2022) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja juga dijelaskan pada penelitian sebelumnya (Tri Wakhyuni, 2021) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Personel Narkoba Polda DIY.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Budaya kerja, dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polres Metro Jakarta Selatan dengan mempertimbangkan peran motivasi sebagai variabel mediasi. Dengan memahami faktor – faktor tersebut, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja personel dalam menanggulangi kejahatan narkoba, sehingga Polres Jakarta Selatan dapat lebih efektif dalam menjalankan tugasnya untuk menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah hukumnya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Masalah yang muncul pada penelitian ini yaitu kompetensi, budaya kerja, teknologi informasi, motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja personel Personel Satuan Reserse Narkoba yang dirasa kurang optimal karena adanya penyimpangan yang dilakukan oleh oknum Personel Satuan Reserse Narkoba Polres Metro Jakarta Selatan, sehingga permasalahannya dapat dirumuskan :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan?

2. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap motivasi personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan?
3. Bagaimana pengaruh teknologi informasi terhadap motivasi personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan?
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan?
6. Bagaimana pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan?
7. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan?
8. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan dimediasi motivasi?
9. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan dimediasi motivasi?
10. Bagaimana pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan dimediasi motivasi?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang baik pasti memiliki tujuan yang jelas, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan.

3. Untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap motivasi personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan.
5. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan.
6. Untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan.
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan.
8. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan dimediasi motivasi.
9. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan dimediasi motivasi.
10. Untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polrestro Jakarta Selatan dimediasi motivasi.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberikan manfaat dari apa yang telah diteliti. Sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Polrestro Jakarta Selatan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam menyikapi kinerja personel Polri untuk menetapkan kebijakan-kebijakan atasan ke depan sebagai langkah yang akan dilaksanakan untuk memperbaiki kompetensi, budaya kerja,

teknologi informasi, motivasi dan kinerja personel Satuan Reserse Narkoba Polres Metro Jakarta Selatan.

## 2. Bagi Peneliti.

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam dan mengimplementasikan pengetahuan melalui praktek lapangan terutama dalam menelaah, mengidentifikasi dan menganalisis suatu masalah yang merupakan aplikasi atas teori yang diperoleh selama di kuliah Program Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

## 3. Bagi Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini diharapkan akan menambah khasanah dunia pustaka pada lembaga pendidikan dalam wacana Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut sebagai referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan kajian yang sama.

### 1.5. Sistematika Penulisan.

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

#### BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan telaah teori tentang dasar-dasar teori yang digunakan oleh penyusun dalam memecahkan masalah dan membahas masalah yang dihadapi guna penyusunan tugas akhir yaitu tentang kompetensi, budaya kerja, teknologi informatika, motivasi dan kinerja personel Satuan Reserse Narkoba yang didukung oleh telaah empiris, kerangka konseptual dan hipotesis

### BAB III METODE ANALISIS

Bab ini menjelaskan tentang metode analisis penelitian yang meliputi: desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi dua bagian yaitu hasil penelitian berdasarkan analisis data yaitu SEM PLS dengan *software SmartPLS* dan bagian kedua yaitu pembahasan dengan membandingkan teori-teori yang digunakan dengan penelitian terdahulu yang relevan.

### BAB V SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bab ini simpulan menjawab tujuan penelitian, keterbatasan penelitian serta memberikan saran-saran yang diperlukan untuk perbaikan di masa yang akan datang untuk Polres Metro Jakarta Selatan.