

Kepemimpinan dan Kinerja Personel Polri di Polres X

¹Monica Mega Maharani, ²Nuri Herachwati

¹Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga

¹ monica.mega.maharani-2022@pasca.unair.ac.id, ² nuri-h@feb.unair.ac.id

ABSTRACT

This article aims to explain the influence of leadership on the performance of police at the X Police. The role of leadership is a determinant of the success of community service delivery. So to realize a good police service institution, it is necessary to improve the professionalism and performance of the police personnel. so that the quality of service to the community also increases. The research used quantitative approach with associative type. The population of this study is all Polri personnel in the implementing elements of the Criminal Investigation Unit (Satreskrim), Traffic Unit (Satlantas), and the Samapta Bhayangkara Unit (Sabhara) at the X Police with 222 members. Data collection techniques used two sources of data, namely primary data including questionnaires and interviews, and secondary data including documentation and literature study. Hypothesis testing was carried out using Spearman Rank correlation analysis, besides that, validity and reliability tests were carried out using SPSS 25. Based on the results of statistical tests, it was shown that there was a significant influence between leadership and performance. Spearman's Rank test results in $r_{s\ x,y} = 0.627$. The t-significance test resulted in a count of 2.259. This calculated number is greater than the number in table B, which is 2,047 at an alpha of 0.005. Decisions that can be taken based on the results of the analysis of this study are to reject H_0 and accept H_a , meaning that there is a significant influence between leadership and the performance of the police at the X Police

Keywords: Leadership; Performance; Human Resource

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja personel Polri di Polres X. Peran kepemimpinan menjadi penentu keberhasilan dalam memberikan layanan publik. Maka untuk mewujudkan layanan yang baik di institusi Polri, perlu meningkatkan profesionalisme kinerja dari personel Polri. sehingga kualitas pelayanan terhadap masyarakat juga ikut meningkat. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu seluruh personel Polri pada unsur pelaksana tugas Satuan Reserse Dan Kriminal (Satreskrim), Satuan Lalu Lintas (Satlantas), dan Satuan Samapta Bhayangkara (Sabhara) di Polres X sebesar 222 anggota dengan teknik pengumpulan data yang menggunakan dua sumber data yaitu data primer meliputi kuesioner dan wawancara, serta data sekunder meliputi dokumentasi dan studi pustaka. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman*, selain itu juga dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja. Uji *Rank Spearman* menghasilkan $r_{s\ x,y} = 0.627$. Uji signifikansi t menghasilkan angka hitung sebesar 2.259. Angka hitung ini lebih besar di dibandingkan pada angka tabel B, yaitu 2.047 pada alpha 0.005. Keputusan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis penelitian ini yakni menolak H_0 dan menerima H_a , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja personel Polri di Polres X.

Kata kunci: Kepemimpinan; Kinerja; Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja personel Polri di Polres X, serta membuktikan pendapat Armstrong (2009) menjelaskan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: (1) Faktor personal: motivasi, kepercayaan diri, komitmen, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki masing-masing individu. (2) Faktor kepemimpinan: motivasi, bimbingan, dukungan dan arahan dari seorang individu yang dipengaruhi oleh pemimpin. (3) Faktor tim: kepercayaan, semangat, dukungan, dan kekompakan yang diberikan sesama anggota tim. (4) Faktor sistem kerja: kultur, fasilitas dan infrastruktur yang disediakan oleh organisasi. (5) Faktor situasional atau tekanan internal dan eksternal organisasi. Peningkatan kinerja tentunya tidak lepas dari peran individu itu sendiri dengan melakukan tugas dan kewajibannya sebagai abdi negara sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Dalam pelayanan publik, kinerja menjadi hal yang penting karena merupakan bagian dari kepentingan masyarakat. Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Adapun salah satu faktor eksternal yang memiliki pengaruh terhadap kinerja individu yaitu faktor kepemimpinan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap organisasi dan dikendalikan oleh manusia yang berkompeten agar mereka bisa mengurus, mengatur Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai visi dan misi sebuah organisasi. Kesadaran terhadap peran dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mampu mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya, karena karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi (Ahmad & Scott, 2015) dan dianggap menjadi faktor kunci keberhasilan untuk menerapkan kebijakan, praktik, dan meningkatkan kinerja yang berkelanjutan (Harel & Tzafir, 1999; Sheehan, 2014).

Sebuah organisasi publik harus bisa memberikan pelayanan masyarakat yang baik dalam bersaing menghadapi kompetisi dan permasalahan di masa depan agar organisasi pemerintahan dapat berhasil mencapai tujuannya. Torrington et al. (2017) menyatakan bahwa keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dapat diraih dengan meningkatkan kualitas sumber daya dalam organisasi. Institusi penegak hukum seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) harus mampu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Tantangan internal yang dihadapi Polri adalah tingkat kinerja profesionalisme anggota yang perlu ditingkatkan. Profesionalisme bisa di tingkatkan melalui pelatihan kompetensi individu. Menurut Perkap Kapolri Nomor 5 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Polri menyatakan bahwa salah satu indikator kompetensi Polri adalah kepemimpinan.

Seorang pemimpin memiliki cara yang beragam dalam mengarahkan anggotanya. Robbins (2009) menyatakan kepemimpinan merupakan proses

mengarahkan dan memimpin suatu individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dari organisasi. Kepemimpinan memiliki peran dalam membentuk kinerja individu. Kinerja individu suatu institusi seperti halnya Polri, maka peran kepemimpinan menjadi penentu keberhasilan dari penyelenggaraan layanan masyarakat. Dengan demikian, untuk mewujudkan layanan instansi kepolisian yang baik, maka harus dapat didorong dengan profesionalisme kinerja oleh anggota polri. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa peran pimpinan dalam lingkungan kerja sangat penting.

Sudah seharusnya Polri menjadi mitra yang baik bagi masyarakat. Namun, sering kali masyarakat memiliki persepsi yang buruk terhadap Polri, hal ini dapat dilihat dari viralnya kasus di sosial media bahwa kinerja Polri banyak mendapat sorotan tajam pada tahun 2021. Menurut Indonesia Indikator (2021) bahwa citra Polri di Twitter sepanjang 2021, sebesar 87% isu polisi yang muncul di media sosial merupakan isu negatif. Hal tersebut terlihat di beberapa media sosial yang sempat menggema tagar #PercumaLaporPolisi, #1Hari1Oknum, dan #NoViralNoJustice. Tagar-tagar tersebut sempat viral di media sosial Twitter. Hal ini disebabkan oleh beberapa kasus kriminal yang menyeret oknum-oknum dari anggota kepolisian. Masyarakat pun banyak memberikan kritikan negatif terhadap Polri.

Selain itu tagar #NoViralNoJustice terjadi karena masyarakat menganggap bahwa masalah yang diviralkan memiliki cenderung dapat diselesaikan dengan cepat. Tentunya hal ini berkaitan dengan keprofesionalitasan kinerja personel Polri. Terwujudnya kepercayaan masyarakat merupakan suatu tujuan dari lembaga Pemerintah Republik Indonesia termasuk salah satunya adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia. Hal tersebut sebagaimana yang dikemukakan oleh Karnavian dan Sulistyono (2017) dalam bukunya *Democratic Policing* bahwa terwujudnya kepercayaan masyarakat menjadi elemen utama dalam pengelolaan institusi Kepolisian agar tetap *survive* di era demokrasi.

Namun terlepas dari permasalahan tersebut, menurut data Divisi Humas Polri menyatakan bahwa secara umum, hampir seluruh pelanggaran anggota Polri menurun. Data tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020 menunjukkan bahwa jumlah pelanggaran disiplin oleh personel menurun 20,67%, jumlah pelanggaran kode etik profesi Polri (KEPP) menurun 37,29%, dan pelanggaran pidana menurun 18,31%. Menurut Nugroho et.al (2020) tantangan eksternal yang saat ini dihadapi Polri yaitu semakin meningkatnya kriminalitas yang semakin modern akibat dari perkembangan teknologi ataupun perilaku kehidupan masyarakat. Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim) merupakan satuan yang menangani kasus-kasus pidana yang ada dalam masyarakat. Dengan demikian, Reserse Kriminal merupakan ujung tombak bagi kepolisian dalam melayani masyarakat terkait dengan kasus tindak pidana. selanjutnya, Satuan Lalu Lintas (Satlantas) merupakan satuan penegakan hukum di bidang lalu lintas guna memelihara keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran lalulintas, serta memberikan pelayanan administrasi. Satuan Samapta Bhayangkara (Sabhara) hadir memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat melalui patroli, penjagaan, pengendalian massa, penanganan Tindak Pidana Ringan (Tipiring). Selain

dilihat dari fenomena di atas, bahwasanya unsur tugas pelaksana pokok Polres X yaitu Satreskrim, Satlantas, dan Sabhara memiliki jumlah personel terbanyak. Hal ini menentukan bahwa jumlah anggota berhubungan dengan kompleksnya pekerjaan. sehingga dapat disimpulkan bahwa ke tiga satuan ini memiliki beban kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil survei kepuasan masyarakat untuk pelayanan publik Polres X terhadap unsur pelaksana Satlantas dan Satreskrim pada periode 2016-2020 mengalami kenaikan setiap tahunnya. hal ini menandakan bahwa kinerja anggota Polres X mampu memberi pelayanan masyarakat dengan cepat, tepat dan profesional sehingga *feedback* dari masyarakat cenderung positif. Hasil ini tidak lepas dari kinerja anggota yang bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas, memberi pelayanan yang baik dan berkualitas. Di sisi lain terdapat peran pemimpin dalam mengarahkan kinerja anggotanya. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat diketahui pentingnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota kepolisian. Maka dari itu artikel ini berjudul "Kepemimpinan dan Kinerja Personel Polri di Polres X", dengan memperhatikan aspek-aspek kepemimpinan dan kinerja anggota yang terdapat sesuai dengan teori.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis menggunakan data yang terukur sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan, dengan tipe asosiatif dan menggunakan dimensi *cross-sectional* (dalam satu waktu) (Hair et al, 2017). Selanjutnya data yang digunakan menggunakan dua sumber data yaitu data primer meliputi teknik kuesioner dan wawancara, serta data sekunder meliputi teknik dokumentasi dan studi pustaka. Jumlah total keseluruhan populasi 222 anggota. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Pengertian *simple random sampling* menurut (Creswell, 2016) adalah metode pengambilan sampel secara acak sederhana dengan asumsi bahwa karakteristik tertentu yang dimiliki oleh setiap populasi tidak dipertimbangkan dalam penelitian. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan sampel sebesar 30. Dalam pengolahan data ada beberapa proses yang dilakukan yaitu dengan menguji validitas data menggunakan korelasi *product moment* dan reliabilitas data menggunakan *Cronbach's Alpha* selanjutnya dianalisis menggunakan *Rank Spearman*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Polri yang tumbuh dan berkembang dari rakyat, dan kembali untuk rakyat, selayaknya harus berinisiatif dan bertindak sebagai abdi sekaligus menjadi pelindung dan pengayom rakyat. Polri membangun kepemimpinan 2021-2024 dengan *tagline* transformasi **POLRI PRESISI**. Visi Presisi diusung oleh Kapolri Jenderal Polisi Listyo

Sigit Prabowo yang dipaparkan pada saat Fit and Proper Test di Komisi III DPR RI. Presisi yang merupakan singkatan dari prediktif, responsibilitas, transparansi, dan berkeadilan. Konsep Polri Presisi ini merupakan fase lebih lanjut dari Polri Promoter (Profesional, Modern, dan Terpercaya) yang mana telah digunakan pada periode sebelumnya, dengan pendekatan pemolisian berorientasi masalah (*problem oriented policing*). Pemantapan konsep **Polri Presisi** ini terdiri dari transformasi organisasi, transformasi operasional, transformasi pelayanan publik, dan transformasi pengawasan. Kata responsibilitas dan transparansi berkeadilan menyertai pendekatan pemolisian prediktif yang ditekankan agar setiap insan Bhayangkara mampu melaksanakan tugas Polri secara cepat dan tepat, responsif, humanis, transparan, bertanggung jawab, dan berkeadilan.

Polres X merupakan pelaksana tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia yang terletak di wilayah Kabupaten X, Provinsi Jawa Timur. Polres X adalah Polres dengan klasifikasi (tingkat) B, sehingga kepala kepolisian resort (kapolres) yang menjabat merupakan seorang perwira menengah berpangkat Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP). Dalam rangka Pembangunan Zona Integritas Polres X berhasil mendapatkan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dari Kemenpan-RB. Polres X dinilai mampu memberi pelayanan ke masyarakat dengan cepat, tepat dan profesional serta bersih dari praktik Kolusi Korupsi dan Nepotisme (KKN). Sesuai program Pemerintah yang telah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi* yang mengatur pelaksanaan program reformasi birokrasi. Polres X membawahi 30 kepolisian sektor (Polsek).

Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dan untuk membuktikan kuesioner dapat mengukur gejala yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan dan kinerja menunjukkan bahwa hitung $> R_{tabel}$ dan sig $< 0,05$. Selanjutnya uji validitas dilakukan menggunakan *software SPSS 25*.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.948	Reliable
Kinerja	0.952	Reliable

Dalam tabel di atas diperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kepemimpinan sebesar 0,948 dan variabel kinerja sebesar 0.952. Ini berarti pertanyaan-pertanyaan dalam variabel kepemimpinan dan kinerja dinyatakan memiliki tingkat keandalan atau reliabel. Ini terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Rank Spearman

		X	Y
Spearman's rho	X	1.000	.627**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	30	30
Y	Correlation Coefficient	.627**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	30	30

Output perhitungan korelasi dengan program SPSS, N menunjukkan jumlah sampel sebanyak 30, sedangkan tingginya korelasi ditunjukkan oleh angka 0,627(**). Besar korelasi yang terjadi antara kedua variabel adalah 0,627. Sedangkan sig.(2-tailed) adalah 0,000 masih lebih kecil daripada batas kritis $\alpha = 0,05$; berarti ada perbedaan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja personel Polri di Polres X. ($0,000 < 0,05$).

Uji Rank Spearman menghasilkan $r_{s_{xy}} = 0.627$. Uji signifikansi t menghasilkan angka hitung sebesar 2.259. Angka hitung ini lebih besar di bandingkan pada angka tabel B, yaitu 2.048 pada alpha 0.005. Karena nilai bertanda positif, maka nilai menunjukkan bahwa pengaruh kuat yang diberikan oleh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja personel Polri. Hal ini juga disebutkan sebagaimana dalam peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 5 tahun 2016 tentang penyelenggaraan *assessment center* Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh individu anggota Polri salah satunya adalah kompetensi kepemimpinan yang memiliki indikator-indikator sebagaimana dalam *Mintzberg's managerial roles*.

Dalam artikel ini variabel kepemimpinan memiliki 26 butir item pertanyaan yang masuk ke dalam 10 dimensi. Indikator-indikator tersebut antara lain keteladanan, pemimpin, perantara/penghubung, pengawas, penyebar, pembicara, pengusaha, penanggung jawab gangguan, penyedia sumber daya, perunding. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kecenderungan kepemimpinan adalah tinggi, dengan persentase 63,3%. namun pada dimensi penyebar tergolong kategori sedang. Selanjutnya dalam variabel kinerja memiliki 30 butir item pertanyaan yang masuk ke dalam 7 dimensi. Indikator-indikator tersebut antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas personal, kerja sama, dapat dipercaya, inisiatif. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kecenderungan Kinerja adalah tinggi, dengan persentase 56,7%. namun pada dimensi kualitas kerja tergolong kategori rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Keputusan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis dalam artikel ini yakni menolak H_0 dan menerima H_a , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja personel Polri di Polres X. Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut. Dari hasil frekuensi jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan, rata-rata hasil penilaian memiliki kategori tinggi, namun pada indikator penyebar tergolong sedang maka diharapkan pimpinan mampu meningkatkan kegiatan sosialisasi. Dari hasil frekuensi jawaban responden terhadap variabel kinerja, rata-rata hasil penilaian memiliki kategori tinggi. Namun pada indikator kualitas kerja memiliki kategori rendah maka diharapkan seluruh anggota kepolisian di Polres X lebih mampu memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja guna tercapai tujuan organisasi serta dalam menyesuaikan prioritas kerja yang diusung Kapolri secara cepat dan tanggap dalam menerima perubahan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal Ilmiah

- Dubrin, A. (2015). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. Mason, OH: South-Western/Cengage.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Pearson Education, Upper Saddle River.
- Karnavian, T., & Sulisty, H. (2017). *Policing in Indonesia: Challenges and Opportunities*. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 11(2), 201-211, Jakarta Selatan: Pensil-324
- Kusumawardani (2012). *Pengaruh Size, Kemakmuran, Ukuran Legeslatif, Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah*. Accounting analysis journal, vol 1
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, A. T. (2019). *Model Pengembangan Bahan Ajar Bahasa Indonesia Sebagai Mata Kuliah Wajib Umum (Mkwu) Berbasis Paradigma Pembelajaran Abad Ke-21 Pada Aspek Career and Life Skills (Cls)*. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*
- Northouse, P. (2019). *Leadership: Theory and Practice (8th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nugroho, R. A., & Prasetyo, A. (2020). *The Challenges of Policing in the Digital Era: A Case Study of Indonesia*. *Journal of Southeast Asian Studies*, 49(3), 345-362.
- Robbins, S (2009). *Manajemen Jilid 1 Edisi Kesepuluh*. Penerbit Airlangga
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabet.
- Thoha, Miftah (2019). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. PT rajagrafindo Persada
- Ulfah, M., Hidayat, R., & Prasetyo, A. (2022). *The Role of Leadership in Creating a Productive Organizational Culture: A Literature Review*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(1), 45-62
- Ulfah, U., Supriani, Y., Arifudin, O. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan DI Era Disrupsi*. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 1(5), 153-161.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yukl, G. A (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi 7*. Jakarta: Prenhallindo
- Yukl, Gary. (2013). *Leadership in Organizations*, 8th edition.

Peraturan Perundang-undangan:

- Peraturan Kapolri No. 5 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Peraturan Kapolri Nomor 14 tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Republik Indonesia