

Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Polri di
Ditintelkam Polda Jatim

**Nur Aji Yuda, Dr. Wulandari Harjanti, S.Sos. SE., MM, Dr. Hj. Sri Rahayu, SE.,
MM**

Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya
Nurajiyudapratam64@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Anggota Polri Ditintelkam Polda Jawa Timur. Yang menjadi sampel pada penelitian ini yakni Anggota Unit 4 Subdit IV Dit Intelkam Polda Jatim. Strategi kepemimpinan merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja anggota. Selain adanya setrategi sebuah organisasi juga membutuhkan SDM yang unggul guna mendukung terwujudnya tujuan dari organisasi itu sendiri. Sehingga dengan adanya setrategi yang didukung dengan SDM yang berkualitas maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan strategi kepemimpinan Direktorat Intelijen Keamanan Polda Jawa Timur dalam meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dan menggunakan metode Observasi, Wawancara, dan dokumentasi dalam pengumpulan data. Teknik analisis data dengan model Interaktif. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi.

Untuk mengetahui setrategi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Anggota Polri Ditintelkam Polda Jawa Timur, Kepala Unit (Kanit) menggunakan analisa SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Peluang, Ancama) dengan memperhatikan Faktor Internal (Manajemen Sumber Daya Manusia SDM, Fasilitas Sarana dan Prasarana, Sistem Kerja) dan Faktor Eksternal (Sikap dan kemampuan).

Kesimpulan dalam penelitian ini setrategi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Anggota Polri Ditintelkam Polda Jawa Timur, Kepala Unit (Kanit) 4 Subdit IV dengan cara Melakukan Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Baik, melakukan Penilaian Kinerja, Membentuk sistem kerja dalam melaksanakan tugas pokok unit, Melakukan pengawasan dan pemberian sanksi terhadap pegawai, Melakukan Motifasi kerja, Komunikasi antar pimpinan dengan bawahan, membentuk Situasi kerja.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sekelompok orang dalam suatu wadah dimana kegiatan manajemen berlangsung dan mempunyai tujuan yang sama. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak organisasi dengan pendekatan yang berbeda telah muncul. Dalam perkembangan saat ini banyak tantangan yang harus dihadapi organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus berusaha untuk mengembangkan potensi dan kualitas sumber daya manusia.

Direktorat Intelijen Keamanan Polda Jatim merupakan unit kerja di bawah naungan Polda Jatim di Jl. Ahmad Yani No. 116 Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur. Kepolisian Daerah Jawa Timur merupakan pelaksana tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia di Provinsi Jawa Timur dan Madura dengan peringkat Kelas A, sehingga Kapolda yang sedang menjabat harus merupakan perwira senior dengan pangkat Inspektur Jenderal Polisi. Polda Jatim bertanggung jawab atas 38 kota/kabupaten serta Polsek KPPP Tanjung Perak dan dengan demikian membawahi 39 Polres.

Untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Direktorat Intelijen Polda Jawa Timur, perlu dilakukan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada. Dengan sumber daya yang sudah dimiliki Direktorat Intelijen Keamanan Polda Jawa Timur, serta dukungan pihak lain, akan tercipta sumber daya manusia yang lebih baik dan sukses serta mampu memberikan perubahan di masa depan.

Strategi adalah suatu cara mengerahkan seluruh kemampuan semua sumber daya dalam suatu instansi untuk mampu berkolaborasi dalam

meraih tujuan yang sudah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa strategi merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Tanpa strategi, sebuah institusi tidak akan yakin bagaimana memanfaatkan peluang baru (Sriwahyuni, Kristiawan & Wachidi, 2019).

Tugas dari pemimpin adalah melakukan upaya meningkatkan motivasi anggota dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan yang benar-benar dibutuhkan serta dapat bersinergi dengan unit kerja. Manajemennya sendiri bukan sekedar harus tegas serta waspada saat menindaklanjuti masalah yang ada, tetapi harus bias memahami kemauan atau kewajiban pada individu anggota. Hal tersebut didasari seorang pimpinan juga merupakan bagian dari anggota unit yang sangat mempunyai pengaruh cukup besar dari kegiatan kelompok serta berperan vital pada perumusan atau pencapaian rencana kelompok (Hasibuan, 2009; Krisnadi & Tarigan, 2016).

Dengan banyaknya peran yang harus dimiliki seorang pemimpin bagi anggotanya, masih banyak yang tidak menyadari hal tersebut dengan tidak berperan aktif dalam menjalankan tugas pokok dari fungsi yang dimilikinya. Padahal seorang pemimpin harus memiliki peran dalam memberikan pengalaman kepada setiap anggota dan bagaimana bertindak untuk menyelesaikan setiap masalah serta memberikan pengajaran dan arahan yang baik agar tercipta personel Direktorat Intelijen Keamanan Polda Jawa Timur yang berkualitas. Hal ini merupakan salah satu bentuk kurangnya kerjasama antara pimpinan dan anggota Direktorat Intelijen dan Pengamanan di Polda Jatim.

Dengan demikian, untuk menghadapi tantangan ke depan, pimpinan Direktorat Intelijen dan Keamanan Polda Jatim perlu meningkatkan kualitas sumber daya yang ada. Maka untuk mengatasi hal tersebut, pimpinan Direktorat Intelijen Polda Jatim perlu menggunakan strategi. Strategi yang dilakukan memiliki peran penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu pimpinan Direktorat Intelijen dan Pengamanan Polda Jatim, serta faktor pendukung dan penghambat keberhasilan suatu organisasi.

Dengan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan mengambil lokasi di Direktorat Intelijen Keamanan Polda Jawa Timur. Judul penelitian ini adalah “Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Polri di Ditintelkam Polda Jatim”.

METODOLOGI PENELITIAN

Dari keseluruhan uraian yang akan dibahas untuk bisa lebih mudah dimengerti dan di pahami maksud dari penelitian ini serta mendapatkan informasi secara spesifik terhap inti sari obserfasi ini, sehingga peneliti memakai metode kualitataif deskriptif.

Pengambilan data melalui observasi dapat diperoleh penulis melalui sarana prasarana yang tersedia di lingkungan ditintelkam Polda Jatim serta proses ataupun kegiatan yang dilakukan oleh anggotaa/personil dalam melakukan pekerjaan. Apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatan yang menjadi sumber data (Ariunto, 2010: 172).

Pengumpulan informasi dan data dilakukan dengan cara observasi dan wawancara terhadap seseorang yang sudah dijadikan sampel. Setelah dianggap cukup maka penulis akan memilah mana bahan informasi yang bias dituangkan dalam hasil kegiatan dan akan disingkirkan informasi dan data yang tidak perlu untuk disampaikan dalam hasil penelitian.ntuk dapat

menganalisa maka penulis akan mengambil kesimpulan yang fakta dengan didasari adanya bukti yang kuat, Peneliti melakukan uji kredibilitas. Kesimpulan pada penelitian diharapkan akan menjadi sebuah karya baru yang tidak ada dalam penelitian terdahulu.

HASIL PENELITIAN

Bahwa dalam meningkatkan Kinerja Anggota Polri Direktorat Intelijen Keamanan Polda Jawa Timur Khususnya Unit 4 Subdit IV dengan memperhatikan 2 faktor antara lain :

1. FAKTOR INTERNAL:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM adalah sesuatu yang dianggap vital untuk menjalankan suatu instansi maupun perusahaan dalam memenuhi target yang diharapkan. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi maka sebagai pimpinan Unit 4 Subdit IV dituntut mampu untuk membentuk karakter pegawai yang berkuwalitas, untuk dapat mengoptimalkan fasilitas yang tersedia karena kemampuan dari anggota/personil tidak sama. Dengan penerapan MSDM pada Subdit IV Ditintelkam Polda Jawa Timur telah mendapat respon sangat baik oleh anggota masing – masing unit, dimana anggota mempunyai kesadaran terhadap kewajiban yang dimiliki dan profesional pada saat melakukan pelaksanaan pekerjaan yang dipercayakan dari pimpinan kepada yang bersangkutan.

Adapun upaya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang perlu dilakukan antara lain Melakukan Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Baik serta melakukan Penilaian Kinerja anggota.

2. Fasilitas Sarana dan Prasarana.

Fasilitas organisasi diperlukan sebagai alat dalam meningkatkan kinerja anggota. Dalam menjalankan tugas pokok fungsi di lingkungan Unit 4 Subdit IV sudah tersedia fasilitas sarana dan prasarana yang dapat menunjang pencapaian kerja, namun alat yang dimiliki masih memiliki keterbatasan tertentu dalam menghadapi situasi kerja. Selain sarana dan prasarana untuk melancarkan sebuah pekerjaan di lingkungan Unit 4 Subdit IV Direktorat intelijen keamanan, seluruh anggota Intelijen keamanan memiliki kesempatan untuk mengikuti Pendidikan Kejuruan maupun Pendidikan dan pelatihan Intelijen Keamanan. Namun untuk mendapatkan kesempatan pendidikan tersebut sangat minim sehingga sebagai pimpinan unit maka Kanit 4 Subdit IV melakukan pendampingan dalam setiap pelaksanaan tugas sebagai bentuk pembelajaran terhadap anggota dalam menyelesaikan tugas pokok fungsi kepolisian sehingga dapat mendukung dalam meningkatkan kinerja anggota.

3. Sistim kerja.

a. Membentuk sistem kerja unit.

Untuk menyelesaikan kewajiban kerja unit sebagai pimpinan selalu memberikan arahan serta cara bertindak kepada anggota dilapangan yang berhadapan langsung dengan pokok permasalahan, sehingga anggota tidak kebingungan dalam mengambil langkah. Selain memberikan arahan kepada anggota.

b. Melakukan pengawasan dan pemberian sanksi terhadap pegawai.

Dalam hal pengawasan merupakan kewajiban seorang kanit terhadap anggota unit untuk membentuk karakter anggota yang disiplin sesuai dengan tujuan organisasi. Bagi anggota yang tidak disiplin dengan

peraturan – peraturan yang berlaku maka kanit akan memberikan sanksi terhadap anggota. Sanksi yang diberikan kanit terhadap anggota berupa sanksi peringatan (tertulis atau lisan) maupun sanksi yang bersifat administratif.

2. FAKTOR EKSTERNAL:

Sikap seorang pimpinan dalam menjalankan suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota. Adapun sikap pimpinan untuk menjalankan tugas pokok fungsi Unit 4 Subdit IV antara lain sebagai berikut:

a. Sikap

- Melakukan Motivasi kerja.

Dalam melakukan motivasi terhadap anggota Unit 4 Subdit IV, Kanit lebih menggunakan cara pendekatan diri secara personal dengan anggota, sehingga terjalin hubungan yang berkesinambungan.

- Komunikasi antar pimpinan dengan bawahan.

Pertemuan rutin antara pimpinan dan bawahan selalu dilakukan oleh Subdit IV Direktorat Intelijen Keamanan setiap hari Senin dan hari Rabu dalam bentuk apel pagi yang mana bagi seluruh anggota yang tidak melaksanakan dinas maka diwajibkan mengikuti apel tersebut.

- Situasi kerja yang dibentuk oleh pimpinan.

Dalam membentuk situasi kerja di Unit 4 Subdit IV, Kanit selalu menganggap semua anggota sebagai teman yang selalu menghargai pendapat masing – masing anggota maka dari situlah terbentuk suasana yang nyaman serta rasa kekeluargaan Unit 4 Subdit IV dapat

terbangun.pentingnya menciptakan situasi kerja yang nyaman dikarenakan seluruh anggota unit merupakan satu kesatuan yang utuh dimana saling membutuhkan dan saling mempengaruhi.

b.Kemampuan

Kemampuan sumberdaya manusia pada organisasi tidak sama, sehingga untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi Unit 4 Subdit IV, Kanit memberikan Pelatihan dan pengembangan langsung terhadap anggota. Karena untuk program pendidikan kejuruan dan pelatihan memiliki kuota terbatas, disisi lain anggota Unit 4 Subdit IV dituntut untuk secepatnya dapat beradaptasi terhadap pelaksanaan tugas. Untuk memberikan pengetahuan dan kemampuan terhadap anggota/personil Ditintelkam Polda Jatim maka diperlukan adanya kegiatan latihan serta pengembangan untuk mendukung anggota/personil dalam melaksanakan pekerjaan dengan optimal dan mampu untuk diberikan kepercayaan terhadap permasalahan yang harus dihadapi anggota/personil.

KESIMPULAN

Faktor internal serta eksternal diketahui strategi dari kekuatan unit 4 Subdit IV yaitu telah terbentuknya hubungan baik antar rekan kerja dengan didukung pimpinan yang professional serta memiliki jumlah personil yang cukup sehingga dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi intelijen dapat terbentuk kerjasama yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Serta faktor strategi kelemahan Unit 4 Subdit IV adalah keterbatasan kuota anggota dalam memperoleh kesempatan untuk mengikuti Pendidikan Kejuruan maupun Program Latihan yang diselenggarakan Oleh Kepolisian Negara dalam meningkatkan pengetahuan, Ketrampilan dalam melaksanakan

pekerjaan serta ketersediaan fasilitas yang memiliki keterbatasan fungsi sehingga mengakibatkan kurangnya maksimal dalam pencapaian kerja.

Dalam menyelesaikan persoalan yang harus dihadapi perlu adanya strategi dengan memperhatikan peluang yang mana adanya SDM yang baik serta terbentuknya kerjasama antar rekan kerja maka akan menghasilkan pencapaian kerja yang maksimal sehingga dapat berpengaruh terhadap karir dan penempatan posisi jabatan yang baik pula. Serta dengan memperhatikan ancaman adanya mutasi jabatan maka perlu dilakukan pendampingan terhadap anggota dalam melaksanakan kerja yang bertujuan untuk mengontrol dan mengarahkan anggota saat bertindak, sehingga profesionalis kerja tetap terjaga. Dengan terjaganya profesionalis kerja maka akan memperoleh pengakuan bahwa anggota mampu diberikan tanggung jawab yang dimiliki saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Ayu, 2019. *Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Situbondo*, Vol. 13, No. 1.
- Ahmadi. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Aisyah Merisa, 2017. *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*, Vol IV(1).
- Kalangi Roosje, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Sanghe Provinsi Sulawesi Utara*, Vol. 2, No. 1
- Kurniati Poni. Dan Fidowaty Tatik, 2017. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen universitas Komputer Indonesia*, Vol VII No.2 , Hal : 194.
- Syamsudin, 2017. *Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Ilmiah, Vol. 1, No. 1.
- Yulmawati, 2016. *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SDN 03 Sungayang*, Vol. 1, No. 2.

Zanah Rifki. Dan Sulaksana Jaka. *Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Vol. 4, No. 4.