

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Polisi yang bertindak sebagai penegak hukum di Indonesia memiliki peran penting dalam menjamin keamanan serta kenyamanan dalam hidup bermasyarakat. Polisi ialah kelompok sosial yang merupakan bagian dari masyarakat. Meski berbeda dengan masyarakat umum, anggota Polri ialah anggota masyarakat. Kehadiran polisi mempunyai hubungan yang vital karena masyarakat mempunyai sumbangsih paling besar dalam memberikan pelayanan kepada mereka dan menjadi sasaran utama. Realitas ini menuntut peran aparat keamanan dalam menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat. Polisi didirikan sebagai instrumen kenegaraan yang mempunyai peran dalam memberikan perasaan aman dan ketertiban (kamtibmas), penegakan hukum dan melindungi masyarakat, dalam penyediaan tempat tinggal dan pelayanan, dalam rangka menjamin keamanan di wilayah. Ada banyak satker di kepolisian, termasuk Korps Brimob, di mana unit ini di tugaskan untuk kejahatan dengan intensitas tinggi, tetapi bukan tugas Brimob yang akan di bahas dalam di skusi ini, melainkan kinerja anggota Brimob dalam kehidupan sehari-hari. , karena kami tahu misi anggota Brimob yang padat. Dalam instansi Kepolisian atau perusahaan kita semua tentu tahu bahwasanya pimpinan memiliki peranan yang sangat penting sekali untuk mengontrol semua aktivitas dan kegiatan yang berjalan pada instsansi tersebut mulai dari hal yang kecil sampai hal yang besar sekalipun menjadi tanggung jawab pimpinan . Itu merupakan sebuah tugas dan tanggung jawab yang besar bagi pimpinan karena kegiatan bisa berjalan dengan

baik tergantung bagaimana seorang pimpinan bisa mengatur semua anggota di bawahnya memberi arahan serta memiliki strategi bagaimana yang pas agar bisa memperlancar semua kegiatan yang akan di jalankannya. Dalam mewujudkan kepemimpinannya, pemimpin berinteraksi dengan orang-orang, bukan sebatas pada bawahan, namun bisa di aksanakan dengan bermacam pihak yng punya kepentingan atau stakeholder di dalam atau luar keorganisasian. Kemampuan dalam menjalankan interaksi ini biasa di sebutkan dengan nama inter personal.

Gaya memimpin itu berpedoman dengan karakter atau metode pengarahan yang di jalankan pemimpinserta , memotivasi, membimbing dan mengelola sekelompok orang. Pemimpin yang hebat bisa membuat inspirasi anggotanya untuk bersemangat dalam pekerjaan mereka. Ketika kita mulai berpikir tentang beberapa orang yang kita lihat sebagai pemimpin hebat, kita bisa dengan cepat melihat bahwasanya seringkali ada perbedaan besar dalam cara masing-masing memimpin.

Pemimpin yang cerdas sangat di butuhkan untuk menjalankan suatu organisasi yang besar seperti perusahaan yang sudah berkembang dan juga instansi yang memiliki peran dan pengaruh yang besar pada Negara seperti instansi Kepolisian , mengingat tanggung jawabnya kepada personil sangat berat maka pemilihan pimpinan tak boleh asal-asalan agar bisa menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dengan sangat maksimal . Bukan hanya sekedar mengatur organisasi sebagai pemimpin (leadership) juga harus pintar memberikan motivasi, masukan, arahan serta aturan strategi yang efisien dalam bekerja agar supaya anggotanya bisa menumbuhkan rasa tanggung jawab , serta menumbuhkan kesadaran pentingnya kinerja yang maksimal serta menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinannya.

Pentingnya masukan motivasi kepemimpinan di tempat kerja memastikan bahwasanya personil termotivasi serta memuaskan kepuasan kerja dan kebutuhan pribadi mereka. Bagi organisasi, pegawai yang termotivasi akan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan efisien yang mendukung kemajuan organisasi dan instansi. Anggota yang termotivasi memiliki berbagai karakteristik seperti mampu bekerja dengan senang hati (*antusiasme*), bekerja dengan tujuan yang jelas (*well-focused*), bersikap positif terhadap tantangan yang muncul, berinisiatif dan mempresentasikan ide-ide kreatif, dan kemauan untuk bekerja mampu secara sukarela membela lembaga/organisasi dan menjelaskan lembaga tersebut kepada pihak luar dan orang-orang sukses.

Kesatuan Brimob Kompi 4 Batalyon A Pelopor ialah salah satu dari 4 kompi yang bertugas untuk menjaga keamanan wilayah Surabaya Raya yang tempatnya sendiri terletak di area perbatasan antara Surabaya dan juga Sidoarjo wilayah yang cukup strategis untuk di gerakkan dan di berikan tugas serta pekerjaan yang berat sekalipun dan membackup semua wilayah Surabaya raya apabila sewaktu-waktu di gerakkan untuk menjaga semua gangguan khamtibmas di wilayah tersebut.

Kinerja itu sendiri merupakan potensi yang harus di miliki setiap karyawan agar organisasi bisa memenuhi tiap tugas dan tanggung jawab yang di tugaskan kepadanya. bila kinerja baik, maka beban organisasi bisa terselesaikan dengan semestinya.. Seperti yang di kemukakan Rivai dalam Masram (2017:138): “Kinerja ialah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan selama periode waktu tertentu, di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, tujuan atau sasaran. Juga kriteria yang telah di tentukan.”

Kinerja menjadi pondasi nyata dalam suatu organisasi karena jika tak ada kinerja maka tujuan organisasi tak bisa tercapai. Ini harus di gunakan sebagai bahan evaluasi kinerja bagi para pemimpin untuk menemukan kinerja tinggi dan rendah dalam organisasi..

Kinerja dalam organisasi merupakan respon terhadap keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Atasan atau manajer sering kali tak menyadarinya kecuali jika ada yang benar-benar buruk atau ada yang salah. Seringkali manajer tak menyadari betapa buruk kinerja yang telah memburuk sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan buruk organisasi yang mendalam menyebabkan dan mengabaikan tanda-tanda peringatan penurunan kinerja.

Sistem manajemen kinerja pada dasarnya sering di sebut dengan performance appraisal. Pengertian manajemen kinerja di mulai dari tahap perencanaan keberhasilan, dengan penentuan apa atau bagaimana mencapainya dan kegiatan apa yang perlu di lakukan untuk mencapainya, dan terakhir evaluasi keberhasilan itu sendiri. Ada beberapa titik fokus yang bisa di evaluasi dalam sistem manajemen kinerja itu sendiri, yaitu evaluasi yang fokus pada individu karyawan/karyawan, evaluasi yang fokus pada proses menjalankan bisnis, dan evaluasi yang fokus pada hasil atau output.

Selain sistem manajemen kinerja, sistem lain yang di harapkan bisa mempengaruhi produktivitas/kinerja pegawai/karyawan ialah sistem pengembangan karir. Sistem pengembangan karir yang baik akan bisa memberikan motivasi yang tinggi kepada pegawai atau pegawainya, pegawai yang berprestasi akan mendapatkan karir yang baik dan juga mendapatkan reward dari pimpinan dan sebaliknya, sehingga setiap pegawai akan termotivasi

guna menaikkan produktivitas/prestasi pada tiap divisi. tugas yang di berikan. Kepemimpinan bisa menentukan keberhasilan suatu instansi apabila bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan baik serta memotivasi stafnya untuk bekerja lebih baik.

Disamping kinerja anggota Kesatuan Kompi Brimob Polri khususnya Kompi 4 Yon A Por yang baik dan profesional serta disiplin dalam segala hal perlu juga menerapkan Manajemen kinerja. Manajemen kinerja mempunyai suatu tujuan untuk mengembangkan dan mendorong kerja anggota Polri yang antusias, disiplin, efektif, efisien dan produktif sesuai dengan proses kerja yang benar, melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi SDM. Sifatnya yang interaktif akan meningkatkan motivasi dan memperkuat sumber daya manusia serta menciptakan kerangka kerja untuk peningkatan kinerja. Manajemen kinerja juga bisa menggerakkan partisipasi aktif setiap anggota organisasi Polri untuk mencapai tujuan organisasi melalui penjabaran tujuan individu dan kelompok untuk mencapai tujuan.

Pengertian Manajemen Kinerja yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016:172), "Kinerja ialah output dari usaha bawahan, di lihat melalui segi quality, quantity, masa pengerjaan, dan kerjasama, guna menggapai target yang sudah di tetapkan oleh organisasi".

Sedangkan Afandi (2018:83) menuturkan bahwasanya, kinerja ialah hasil yang di peroleh oleh suatu individu dalam suatu lingkup pekerjaan. Disesuaikan dengan wewenang atau pun tanggung jawab masing masing, dalam rangka menggapai satu tujuan tertentu.

Manajemen kinerja sangat bermanfaat bagi atasan, bawahan dan organisasi khususnya di lingkungan Polri. Manajemen kinerja bagi atasan memudahkan

bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga atasan tak lagi harus berurusan dengan pengarahan pada kegiatan tiap harinya di karenakan pegawai telah paham hal yang mestinya di lakukan dan hal yang mesti di capai, sehingga kinerjanya pun lebih efisien tanpa harus di pesan bisa mengantisipasi kemungkinan hambatan yang mungkin muncul berulang kali dan juga.

Berdasar pada uraian yang di jelaskan sebelumnya , manajemen kinerja ialah sesuatu proses yang bisa menyokong setiap anggota Brimob untuk mengembangkan kinerja individu, tim dan organisasi yang lebih baik, berkualitas dan efisien melalui komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dan organisasi.

Manajemen kinerja menitikberatkan langkah memanfaatkan kinerja untuk bahan perhatian dalam peningkatan dan pengembangan kinerja masing masing dan team sehingga bisa memberikan keuntungan inkremental untuk organisasi mengacu pada visi organisasi. Oleh karena itu, manajemen kinerja di dalam organisasi mempunyai tempat yang begitu mendasar untuk peningkatan kinerja keorganisasian, yang begitu menentukan untuk jalannya suatu organisasi tersebut. Jika semua berjalan dengan baik dan on track, anggota Brimob Polri bisa mengatasi segala kendala yang ada di masyarakat, memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat

Dalam kinerjanya setiap anggota Polri selalu di tuntutan untuk memperhatikan ketepatan dan kecepatan dalam menjalankan tugas-tugas pokoknya hal ini di perlukan agar supaya waktu yang di berikan oleh pimpinan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya bisa tercapai sesuai yang telah di tentukan dan tak ada keterlambatan.

Berdasarkan pernyataan di atas penulis tertarik untuk mengangkat mengenai

kinerja anggota Brimob Polri dalam kesehariannya dengan Judul : "ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PERSONIL."

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasar pada latar belakang di atas maka permasalahan di atas bisa di tulis sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kepemimpinan Komandan Kompi 4 Yon A Pori yang di terapkan di Kesatuan ?
2. Apakah pimpinan memberikan motivasi terhadap personil ?
3. Apakah ada perbedaan kinerja personil antara yang puas dan yang tidak puas terhadap kepemimpinan ?
4. Apakah ada perbedaan kinerja personil dari yang termotivasi dan yang tidak termotivasi ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan saya mengangkat topik ini ialah agar supaya saya dan masyarakat bisa mengetahui bagaimana sistem manajemen kinerja yang di terapkan di Kesatuan Brimob

1. A
 agar saya yang juga masih anggota brimob aktif bisa mengetahui karakteristik dari pimpinan saya sendiri.
2. A
 agar saya bisa mengetahui bagaimana dan cara seorang pimpinan memberikan motivasinya melalui perilaku dan juga ucapannya.

3. A
agar saya bisa mengetahui sistim manajemen kinerja yang seperti apa yang mampu membuat kinerja personil bisa maksimal.
4. Agar saya bisa mengetahui faktor yang dapat meningkatkan serta menghambat kinerja dari personil.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Instansi atau Kesatuan

Setelah menyelesaikan penelitian di atas dan menemukan permasalahan serta solusi, diharapkan penelitian ini bisa bermanfaat dan mampu memberikan yang terbaik bagi unit Brimob. khususnya Kompi 4 Batalyon A pelopor Satbrimobda Jatim.

2. Bagi Peneliti

Manfaat dari penelitian ini ialah untuk mendedikasikan dan menerapkan ilmu yang diberikan selama masa perkuliahan. Memberikan kesan positif kepada penulis yang aktif menjadi anggota BRIMOB karena selalu menciptakan jiwa profesional dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab, tepat dan efisien mengikuti pedoman kepemimpinan..

3. Bagi STIE MAHARDIKA

Dari penelitian di atas, bisa memberikan referensi baru untuk pengetahuan baru yang mungkin bisa memberikan masukan kepada generasi muda atau mahasiswa baru yang akan bisa mengambil tema serupa di masa depan.