

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada hakekatnya potensi sumber daya manusia merupakan modal utama yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien, kinerja dari tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari peran serta personil dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya yang diharapkan dapat berprestasi dan menunjang keberhasilan sebuah organisasi sehingga mampu menghasilkan output yang optimal (Sofyan, 2013). Perusahaan atau organisasi modern saat ini sangat mengedepankan perlakuan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki. Tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu organisasi tidak akan bisa mencapai suatu tujuan. Hal ini juga berlaku bagi pihak kepolisian sebagai penegak hukum dan penegak keamanan warga negara Republik Indonesia.

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, yang bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Kepolisian dituntut untuk bersikap tegas dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai aparat keamanan. Oleh karena itu dalam menjalankan

tugas dan wewenangnya setiap anggota kepolisian harus memiliki rasa tanggung jawab dan berkomitmen tinggi serta mentaati aturan yang ada di instansi tersebut. Selain itu lingkungan kerja juga memainkan peran penting terhadap kinerja para personil kepolisian, sehingga penyelenggaraan fungsi tugas kepolisian dalam melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat bisa berjalan dengan baik dan benar.

Di Indonesia, tindakan kriminalitas semakin meningkat diikuti pula oleh tingginya intensitas dan modus kejahatan, seperti yang dikatakan oleh (Numbeo, 2014) dari kejahatan pada tahun 2014, Indonesia berada pada peringkat 68 dari 147 negara. Negara Isle Of Man (Irlandia) berada pada peringkat pertama dengan negara tingkat kejahatan tinggi sedangkan Singapura berada di peringkat kedua dengan negara tingkat kejahatan rendah. Dari sekian banyak kejahatan yang terjadi setiap tahunnya pada periode 2011-2015. POLRI mengkategorikan berbagai jenis kejahatan khusus yang dikategorikan sebagai tindak pidana yang menonjol yakni pencurian, curanmor, penganiayaan, narkoba, perjudian, pemerasan, pembunuhan, korupsi, penyelundupan, penipuan dan kekerasan seksual. Sedangkan pencurian dengan pemberatan dan perjudian mengalami penurunan setiap tahunnya. Atas kejahatan bermotor dan pencurian dengan kekerasan terus menonjol dan meningkat dari tahun ke tahun.

Hal ini patut disayangkan saat ini tidak sedikit oknum kepolisian yang masih belum menjalankan peran dan fungsinya secara baik. Polisi yang seharusnya menjadi pihak penegak hukum justru memanfaatkan statusnya tersebut untuk melanggar hukum, membela pihak yang salah dan menelantarkan pihak yang benar yang mestinya mendapatkan pembelaan.

Di wilayah Madura tepatnya di kabupaten Bangkalan krisis keamanan dan krisis kepercayaan kepada anggota kepolisian juga masih terjadi sepanjang 2015. Keluhan terhadap kinerja aparat kepolisian masih menjadi persoalan klasik yang tak kunjung bisa diatasi. Walaupun upaya dalam membenahan kinerja anggota kepolisian masih saja belum maksimal. Masalah kinerja pada satuan di Polres Bangkalan masih belum dikatakan memuaskan dikarenakan masih banyak kasus-kasus yang terjadi seperti pencurian, curanmor perampokan dan kekerasan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kasus yang belum terungkap. Seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Table: 1.1 Laporan Jumlah Kasus Tahun 2011 - 2014.

NO	TAHUN	LAPORAN	TERUNGKAP	BELUM TERUNGKAP
1	2011	405	275	130
2	2012	465	231	234
3	2013	458	284	174
4	2014	354	233	121
JUMLAH		1682	1023	659

Sumber: Polres Bangkalan.

Dari tahun 2011- 2014 total terdapat 1682 laporan pengaduan masyarakat. Terdapat 1023 yang telah terungkap atau terselaikan sedangkan kasus yang belum terungkap yaitu 659. Ini membuktikan bahwa kinerja pada satuan kepolisian masih dikatakan belum memuaskan. Masalah yang serius ini disebabkan karena tidak ada kerja sama antara pihak polisi dengan warga setempat sehingga kurangnya informasi yang memadai mengenai tindakan kriminal yang terjadi dan tingkat keamanan masih kurang serta perlu adanya penjagaan yang ketat di daerah-daerah yang rawan terjadi tindakan kriminal.

Banyaknya kasus yang belum terungkap tidak diimbangi dengan penambahan jumlah personil yang terdiri dari 41 personil pada satuan kriminal

atau yang lebih dikenal dengan SATRESKRIM, sehingga hasil kerja yang dihasilkan kurang maksimal. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Kinerja merupakan tuntutan utama bagi instansi agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Hal ini peneliti menyimpulkan bahwa kinerja kepolisian Polres Bangkalan bisa diterbilang belum memuaskan. Maka dari itu dalam permasalahan yang sangat serius ditubuh kepolisian sebagai penegak hukum, pemelihara keamanan, melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat, hal ini perlu dibenahi oleh kepolisian Republik Indonesia.

Berdasarkan pengamatan secara umum dapat dilihat beberapa faktor yang menunjukkan kinerja personil masih rendah yakni masih tingginya keluhan masyarakat terhadap personil kepolisian khususnya pada satuan SATLANTAS yaitu dalam melaksanakan operasi lalu lintas dan penindakan pelanggaran masih disalah gunakan oleh beberapa personil, yaitu dengan melakukan penilangan ilegal (bayar ditempat) terhadap pengguna jalan bagi yang melanggar. Serta tidak adanya kejelasan dan pemahaman dari personil antara tugas pokok dan fungsi menyebabkan personil mempunyai peran ganda, beban kerja yang harus dikerjakan bertambah yang dapat membuat personil kelebihan beban kerja (*work overlapping*). Tugas yang dilaksanakan tidak dapat dikerjakan dengan baik dan kualitas hasil kerja (*output*) yang dihasilkan tidak maksimal sehingga menyebabkan ketidakpuasan atas pelayanan (keluhan) dari masyarakat.

Masalah loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian anggota personil kepolisian yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Namun loyalitas yang dimiliki oleh beberapa

anggota personil kepolisian masih terbilang kecil. Terbukti dari buruknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, dampak ini dirasakan sendiri oleh masyarakat Bangkalan yang dirasa kurang dalam melayani masyarakat seperti melayani pembuatan SIM dan pengeluaran SKCK. Dikatakan bahwa dalam pelayanan tersebut memerlukan waktu yang lama serta membutuhkan biaya yang tidak sedikit, dan masih ada beberapa polisi yang mangkir dari tugas saat jam kerja berlangsung. Hal ini dibuktikan sendiri oleh peneiti ketika berkunjung ke Polres Bangkalan ketika ingin dimintai keterangan masih banyak polisi yang santai diwarung yang tidak jauh dari polres dan masih ada sebagian personil yang melanggar aturan seperti datang terlambat, tidak melaksanakan tugas dan tidak mengenakan atribut yang lengkap, hal ini diperkuat oleh wawancara peneliti dengan pimpinan Bagian Operasional (BAGOPS).

Selain masalah kinerja dan loyalitas di atas permasalahan yang terjadi di Polres Bangkalan juga bermasalah di lingkungan kerja. Menurut wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala bagian sumber daya (Kabag Sumda) yakni kurangnya fasilitas bagi satuan SABHARA yang bertugas dalam melakukan patroli, pengamanan dan kegiatan masyarakat serta instansi ke berbagai tempat, masih menggunakan mobil pribadi seharusnya mobil untuk keperluan tersebut sudah difasilitasi oleh pemerintah. Peneliti juga melihat masih ada beberapa ruangan yang masih terlihat kurang tertata rapi dilihat dari segi dekorasi, masih ada beberapa berkas yang tidak pada tempatnya, dan penataan ruangan yang masih terlihat berantakan, juga dilihat dari tata warna pada gedung masih terlihat kumuh dan membutuhkan cat ulang, serta dilihat dari pencahayaannya yang masih kurang terang karena didalam ruangan masih memakai satu lampu dan ventilasi udara masih tertutup.

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah instansi. Walaupun lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara langsung dalam instansi tersebut, namun lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung kepada para personil yang bekerja. Di Polres Bangkalan juga mengalami masalah pada lingkungan kerja non fisik yakni masih terdapat hubungan yang kurang baik antar personil, mereka mengaku bahwa masih belum banyak mengenal satu sama lain. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi antar personil dan sikap individualisme yang ada dalam diri mereka sehingga kurangnya kerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas.

Loyalitas personil kepolisian bukan hanya sekedar kesediaan fisik atau keberadaannya didalam instansi. Namun termasuk pikiran, kenyamanan dan hubungan dengan rekan kerja serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada instansi. Saat ini loyalitas para personil kepolisian bukan sekedar menjalankan tugas serta kewajibannya sebagai polisi yang sesuai dengan aturan, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik.

Loyalitas para personil kepolisian mutlak diperlukan demi kesuksesan suatu instansi. Semakin tinggi loyalitas para anggota polisi di instansi tersebut. Maka semakin mudah bagi instansi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Begitu juga dengan lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja personil (Ananta, 2008).

Menyelidiki terkait penelitian loyalitas dan lingkungan kerja sangatlah penting untuk dilakukan. Loyalitas setiap anggota kepolisian harus benar-benar ditingkatkan agar memberikan dampak terhadap tercapainya tujuan dari instansi

kepolisian yaitu memberikan rasa aman bagi seluruh warga Indonesia khususnya warga Bangkalan, dengan melakukan patroli kesetiap tempat serta melakukan penjagaan di daerah yang dirasa kurang aman seperti halnya di daerah kampus Universitas Trunojoyo Madura yang terbilang cukup rawan bagi pelaku tindak kriminal. Begitu juga dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta fasilitas kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja para personil kepolisian.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti akan menyusun penelitian dengan judul “ **Pengaruh Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil pada Satuan Polres Bangkalan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada satuan Polres Bangkalan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada satuan Polres Bangkalan?
3. Apakah loyalitas dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja personil pada satuan Polres Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas terhadap kinerja personil pada satuan Polres Bangkalan.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap personil pada satuan Polres Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja personil pada satuan Polres Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan sejumlah tujuan penelitian penulis berharap dapat memberi manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat kepada instansi sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya loyalitas dan lingkungan kerja sehingga dapat mendorong kinerja anggota kepolisian Polres Bangkalan.

2. Bagi Akademik

Memenuhi persyaratan untuk memperoleh sarjana manajemen pada jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Trunojoyo Madura.

3. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis serta dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil pada satuan Polres Bangkalan.

4. Bagi penelitian lain

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan kepustakaan sebagai pembelajaran untuk penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan loyalitas dan lingkungan kerja.