

## HASIL PENELITIAN DISLITBANG POLRI INTERN : UPAYA MENINGKATKAN PENYELESAIAN PERKARA TINDAK PIDANA YANG DILAKUKAN POLRI

### 1. Maksud :

Hasil penelitian ini untuk memberi gambaran kinerja POLRI sebagai refleksi dari proses pengelolaan berbagai sumber daya yang dilakukan Reserse POLRI, yang dituntut kemampuan untuk mewujudkan produktifitas kerja sebagai jawaban atas kebijaksanaan KAPOLRI tentang Upaya Peningkatan Penampilan Perorangan, Satuan dan Operasional. Dari berbagai usaha yang telah dilakukan Reserse POLRI, antara lain melalui pendidikan dan latihan, perbaikan kesejahteraan, perbaikan sistem dan metode kerja, serta penambahan maupun perbaikan prasarana dan sarana tugas ternyata belum menampikan hasil optimal secara keseluruhan.

### 2. Tujuan

Hasil penelitian ini selain mencari rumusan pola kerja Reserse POLRI sesuai pergeseran ancaman dibidang kejahatan yang mulai berubah dari bentuk perilaku menyimpang secara normatif ke arah

patologi, hasil penelitian ini juga digunakan:

a. Sebagai bahan pertimbangan Pimpinan Fungsi untuk menjabarkan kebijakan KAPOLRI berkaitan dengan upaya peningkatan penampilan perorangan, satuan dan operasional.

b. Sebagai pedoman meluruskan kembali strategi, taktik dan teknik-teknik kepolisian di bidang Reserse sesuai dengan perkembangan Sosial.

### 3. Hasil Penelitian

Deskripsi kinerja anggota Serse POLRI, menunjukkan mayoritas kinerja anggota Serse Polri diklarifikasikan sedang.

Deskripsi produktifitas kerja anggota Serse POLRI, menunjukkan mayoritas tingkat produksi kerja anggota Serse POLRI diklarifikasikan sedang.

Deskripsi motivasi kerja anggota Serse POLRI, menunjukkan mayoritas motivasi kerja anggota Serse POLRI diklarifikasikan sedang.

Deskripsi karakteristik individu

anggota Serse POLRI, menunjukan mayoritas tingkat karakteristik anggota Serse POLRI diklarifikasikan sedang.

Deskripsi iklim dan karakteristik organisasi, menunjukan mayoritas iklim dan karakteristik organisasi POLRI sedang.

Deskripsi kepemimpinan POLRI, menunjukan mayoritas tingkat kepemimpinan anggota Serse POLRI diklarifikasikan sedang.

Deskripsi kondisi teknik Serse POLRI, menunjukan mayoritas kondisi teknologi Serse POLRI diklarifikasikan sedang.

Deskripsi pengembangan SDM Serse POLRI, mayoritas pengembangan POLRI sedang.

#### 4. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Anggota POLRI.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui statistik uji coba ditafsirkan bahwa :

- Ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu anggota POLRI dengan kinerja anggota POLRI itu sendiri.
- Ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik pekerjaan anggota POLRI dengan kinerja anggota POLRI itu sendiri.
- Ada pengaruh positif yang signifikan antara iklim dan karakteristik organisasi POLRI dengan kinerja anggota POLRI itu sendiri.
- Ada pengaruh positif yang signifikan

antara kebijakan pengembangan SDM POLRI dengan kinerja anggota POLRI itu sendiri.

- Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan POLRI dengan kinerja anggota POLRI itu sendiri.
- Ada pengaruh positif yang signifikan antara teknologi POLRI dengan kinerja anggota POLRI itu sendiri.

#### 5. Pembahasan

Pembahasan hal-hal penelitian ini di samping mengacu kepada pokok-pokok masalah yang diteliti juga didasarkan kepada beberapa temuan dari hasil penelitian.

##### a. Gambaran Umum Sumber Daya

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kinerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan iklim dan karakteristik organisasi, kepemimpinan, teknologi dan kebijakan pengembangan SDM dipersepsi anggota POLRI secara keseluruhan termasuk klasifikasi sedang.

##### b. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Anggota POLRI.

Dalam arti statistika hasil penelitian ini menggambarkan bahwa variasi skor kinerja anggota POLRI dapat dijelaskan oleh karakteristik individu anggota POLRI

itu sendiri. Kontribusi tersebut jelas tidak dapat diabaikan, dapat ditafsirkan bahwa apabila tingkat karakteristik individu anggota POLRI tinggi, dalam arti sikap dan pengetahuan akan pekerjaannya tinggi, maka dapat diramalkan anggota POLRI akan menampakkan kinerja yang tinggi.

karakteristik individu merupakan aspek-aspek yang sangat pribadi sifatnya yang diantaranya akan menyangkut sikap dan pengetahuan yang dimiliki. Yang perlu diperhatikan adalah mengenai kecocokan tugas-tugas yang dipercayakan dengan karakteristik-karakteristik kepribadian yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas dengan peranan dan status masing-masing individu anggota POLRI, sehingga dapat menunjang kemampuan dalam mewujudkan tugas-tugasnya.

#### c. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Anggota POLRI.

Penelitian ini menggambarkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota POLRI.

Dibandingkan dengan pengaruh relatif karakteristik individu, pengaruh relatif karakteristik pekerjaan ternyata lebih tinggi. Oleh karena itu karakteristik pekerjaan memiliki arti penting bagi peningkatan kinerja anggota POLRI. Dapat ditafsirkan bahwa apabila karakteristik pekerjaan dipersepsi oleh anggota POLRI

positif dalam arti paritas pekerjaan, identitas pekerjaan, signifikansi pekerjaan, otonomi pekerjaan dan umpan balik pekerjaan dipersepsi secara tinggi, maka dapat diramalkan anggota POLRI akan menampakkan kinerja yang tinggi.

#### d. Pengaruh Iklim dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Anggota POLRI.

Penelitian menggambarkan bahwa iklim dan karakteristik organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota POLRI.

Dibandingkan dengan pengaruh relatif karakteristik pekerjaan, pengaruh relatif iklim dan karakteristik organisasi ternyata lebih rendah namun demikian secara statistis pengaruh tersebut sangat signifikan. Oleh karena itu iklim dan karakteristik organisasi memiliki arti penting bagi peningkatan kinerja anggota POLRI. Dapat ditafsirkan bahwa apabila tingkat iklim dan karakteristik organisasi ( tanggung jawab, arah prestasi, kejelasan organisasi, semangat kerja kelompok, komitmen, sistem imbalan dan profesionalisme ) dipersepsi oleh anggota POLRI secara positif maka diramalkan kinerja anggota POLRI akan tinggi. Gambaran hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dihipotesiskan sebelumnya tentang adanya pengaruh yang signifikan

Iklim dan karakteristik organisasi

merupakan kondisi-kondisi sosial dimana setiap individu ( anggota POLRI ) itu berada. Kondisi-kondisi merupakan keadaan-keadaan interaksi dan interelasi diantara setiap individu dengan individu lainnya dalam kesatuan POLRI untuk melaksanakan berbagai kegiatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu iklim dan karakteristik organisasi POLRI harus mendapat perhatian karena organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem sosial.

#### e. Pengaruh Kebijakan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Anggota POLRI.

Penelitian ini menggambarkan bahwa kebijakan pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota POLRI.

Dibandingkan dengan pengaruh relatif karakteristik pekerjaan dan pengaruh relatif iklim dan karakteristik organisasi ternyata pengaruh kebijakan pengembangan SDM lebih rendah. Namun demikian secara statistik pengaruh tersebut sangat signifikan. Oleh karena itu kebijakan pengembangan SDM memiliki arti penting bagi peningkatan kinerja anggota POLRI. Dengan kata lain dapat ditafsirkan bahwa bila tingkat kebijakan pengembangan SDM ( Diklat, sistem pengembangan karir ) dipersepsi secara positif oleh anggota POLRI, maka dapat diramalkan kinerja anggota POLRI akan tinggi. Gambaran hasil

penelitian ini sesuai dengan apa yang dihipotesiskan tentang adanya pengaruh yang signifikan.

Kebijakan pengembangan SDM dikesatuan POLRI mencakup beberapa kegiatan, diantaranya yaitu diklat serta pengembangan karir. Diklat yang dimaksud terutama berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya sehingga dapat dicapai tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas kegiatan-kegiatan dikesatuan POLRI. Efisiensi kegiatan sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Melalui diklat diharapkan anggota POLRI akan didorong untuk bekerja lebih keras, mereka telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab sehingga dapat dicapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

#### f. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota POLRI.

Penelitian ini menggambarkan bahwa kepemimpinan yang muncul dalam bentuk pola perilaku dari atas ketika menghadapi bawahannya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota POLRI.

Oleh karena gaya kepemimpinan yang ditampilkan atasan memiliki arti penting bagi kinerja anggota POLRI. Maka diramalkan kinerja anggota POLRI akan tinggi. Gambaran hasil penelitian ini pun sesuai dengan dihipotesiskan sebelumnya

tentang adanya pengaruh yang signifikan

Mengacu kepada hasil penelitian diatas, maka seorang pemimpin dikesatuan POLRI dapat berbuat banyak untuk meningkatkan kinerja anggota POLRI. Situasi kepemimpinan memperhatikan suatu suasana hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin. Dengan demikian suasana kepemimpinan yang menunjang terciptanya kondisi-kondisi sosial dalam organisasi POLRI akan merupakan suatu gambaran mengenai kualitas organisasi POLRI tersebut. Dalam kenyataannya oleh anggota POLRI tidak menciptakan suatu iklim yang baik sehingga timbul adanya suasana yang kaku dalam organisasi POLRI.

g. Pengaruh Teknologi terhadap Kinerja POLRI.

Penelitian inipun menggambarkan bahwa teknologi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota POLRI.

Dibandingkan dengan pengaruh variabel-variabel lainnya, pengaruh relatif teknologi ternyata lebih rendah. Oleh karena itu teknologi yang digunakan dikesatuan POLRI memiliki arti penting bagi peningkatan kinerja anggota POLRI. Sebab dalam kehidupan POLRI dewasa ini dimana tantangannya semakin berat, sudah tentu kehadiran teknologi yang tepat sangat dibutuhkan, mencakup semua cara yang dapat ditempuh dalam proses pelaksanaan

tugas POLRI dan mencakup teknologi berupa perangkat lunak dan perangkat keras.

## 6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasannya, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. kecenderungan umum kinerja anggota serse dan lantasi POLRI adalah sedang. Kecenderungan serupa juga ditemukan pada variabel-variabel lainnya yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, iklim dan karakteristik organisasi serta kebijakan pengembangan SDM. begitu pula dengan variabel kepemimpinan POLRI dan teknologi sejauh dipersepsikan dan dihayati subyektif oleh para anggota POLRI.

b. Variabel karakteristik individu anggota POLRI dilingkungan organisasi POLRI sangat penting artinya dalam rangka pengembangan kinerja anggota POLRI. Dengan mengontrol variabel karakteristik individu anggota POLRI secara signifikan dapat diramalkan bahwa kinerja anggota POLRI antara lain tergantung pada bagaimana karakteristik individu tersebut dibina dan dikembangkan dalam lingkungan organisasi POLRI.

c. Variabel karakteristik pekerjaan

anggota POLRI di lingkungan organisasi POLRI sangat penting artinya dalam rangka pengembangan kinerja anggota POLRI. Dengan mengontrol variabel karakteristik pekerjaan POLRI, secara signifikan dapat diramalkan bahwa kinerja anggota POLRI tergantung pada bagaimana variabel karakteristik pekerjaan tersebut dibina dan dikembangkan dalam lingkungan organisasi POLRI.

d. Variabel iklim dan karakteristik organisasi POLRI di lingkungan organisasi POLRI sangat penting artinya dalam rangka Pengembangan kinerja anggota POLRI. Dengan mengontrol variable iklim dan karakteristik organisasi POLRI, secara signifikan dapat diramalkan bahwa kinerja anggota POLRI antara lain tergantung pada bagaimana variabel iklim dan karakteristik organisasi POLRI tersebut dibina dan dikembangkan dalam lingkungan organisasi POLRI.

e. Variabel kebijakan dan pengembangan SDM anggota POLRI di lingkungan POLRI sangat penting artinya dalam rangka pengembangan kinerja anggota POLRI. Dengan mengontrol variabel karakteristik kebijakan pengembangan SDM anggota Polri tersebut dan dikembangkan dalam lingkungan organisasi POLRI.

f. Variabel kepemimpinan POLRI di lingkungan organisasi POLRI sangat penting artinya dalam rangka pengembangan kinerja anggota POLRI.

Dengan mengontrol variabel karakteristik kepemimpinan Polri, secara signifikan dapat diramalkan bahwa kinerja anggota POLRI antara lain tergantung pada bagaimana karakteristik kepemimpinan tersebut dibina dan dikembangkan berdasarkan lingkungan organisasi POLRI.

g. Variabel karakteristik teknologi di lingkungan organisasi POLRI sangat penting artinya dalam rangka pengembangan kinerja anggota POLRI antara lain tergantung pada bagaimana variabel karakteristik teknologi tersebut dikembangkan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam lingkungan organisasi POLRI.

## 7. REKOMENDASI

Dari hasil penelitian ini dapat diangkat beberapa implikasi, khususnya implikasi praktis dan implikasi bagi penelitian selanjutnya.

a. Usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi yakni berupa penyelesaian perkara yang ada di lingkungan organisasi POLRI mengacu kepada bagaimana keadaan kinerja anggota POLRI dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sehari-hari kinerja tersebut terutama tergantung pada sikap mental dan motivasi dari anggota POLRI itu sendiri. Sebagai orang yang pertama dan utama, anggota POLRI dapat berbuat

banyak dalam upaya menyelesaikan perkara yang ada di lingkungan organisasi POLRI.

b. Usaha-usaha untuk menciptakan kinerja anggota POLRI dalam lingkungan organisasi POLRI mengacu kepada bagaimana dan pengembangan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, iklim dan karakteristik organisasi, kebijakan pengembangan SDM, suasana kepemimpinan dan keadaan teknologi yang berlangsung di dalam lingkungan organisasi POLRI.

c. Masalah kinerja anggota POLRI sebagai salah satu variabel penting dalam proses manajemen organisasi POLRI bahkan merupakan faktor yang menentukan dalam fungsi primer organisasi POLRI. Dikatakan demikian karena kinerja anggota POLRI yang menunjukkan pada kompetensi profesionalnya langsung memberikan dampak besar terhadap upaya penyelesaian berbagai perkara yang ada di lingkungan POLRI. Oleh karena itu hasil penelitian ini menyarankan untuk memperhatikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, iklim dan karakteristik organisasi, kebijakan pengembangan SDM, kepemimpinan dan teknologi. Ini memberikan implikasi struktur kelembagaan POLRI secara formal melibatkan unsur-unsur kepemimpinan organisasi dikembangkan pada suasana favorable. Kondisi tersebut dapat memungkinkan pertumbuhan kemampuan

profesional anggota Polri dalam menjalankan tugas-tugas pengabdianya.

d. Menciptakan iklim dan karakteristik organisasi POLRI yang baik memberikan implikasi pula pada bagaimana kepemimpinan POLRI mampu mengelola potensi-potensi kelompok informal yang cenderung non produktif dapat menjadi potensi yang produktif, misalnya dengan pembentukan tim-tim kerja yang dapat mengembangkan kreatifitas personilnya.

e. Di samping hal-hal tersebut di atas faktor-faktor "extrinsic reward" tentu saja perlu diperhatikan seperti kesejahteraan anggota POLRI, pemberian penghargaan yang positif, kesempatan mengembangkan karir, kenaikan pangkat, kepemimpinan yang komunikatif, fleksibel, terbuka, bersifat personal, intim permisif, memberikan kepercayaan, otonomi merupakan unsur-unsur dimana tanggung jawab POLRI dapat meningkat.

f. Penelitian kinerja anggota POLRI dari berbagai faktor dari yang lebih luas, meliputi aspek latar belakang sosial ekonomi keluarga, masyarakat, asal pendidikan, komunikasi antar anggota POLRI maupun dengan atasannya. Dugaan yang relevan diteliti adalah dampak interaksi dinamik kelompok informal terhadap kinerja anggota POLRI dan kemungkinan ada penurunan birokrasi formal dan kebutuhan sosial.