

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas pokok di bidang penegakan hukum, memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pelayanan, perlindungan serta mengayomi masyarakat (Putri, 2018). Dasar pelaksanaan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002, telah berdasar pada paradigma baru tentang kedudukan, peranan dan pelaksanaan tugas Kepolisian (Sutadi, Wulan, Susetyo, & Harahap, 2013). Aparat Kepolisian merupakan salah satu dari berbagai karir yang penting bagi pertumbuhan pembangunan ekonomi dan sosial nasional karena memiliki fungsi dan kewenangan yang penting dalam menjaga perdamaian (Adekunle, 2017).

Perkembangan kemajuan masyarakat yang cukup pesat, seiring dengan merebaknya fenomena supremasi hukum, hak asasi manusia, globalisasi, demokratisasi, desentralisasi, transparansi, dan akuntabilitas, telah melahirkan berbagai paradigma baru dalam melihat tujuan, fungsi, wewenang dan tanggung jawab Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya menyebabkan pula tumbuhnya berbagai tuntutan dan harapan masyarakat terhadap pelaksanaan tugas polisi yang makin meningkat dan lebih berorientasi kepada masyarakat yang dilayaninya (Andik Ariyanto & Agustina, 2020).

Luasnya cakupan tugas Polri yang tidak hanya terbatas pada penegakan hukum, tetapi juga meliputi tugas-tugas memelihara keamanan masyarakat, dalam pelaksanaannya petugas Polri sering menghadapi masalah yang menyangkut hak-hak asasi (ketentraman dan ketenangan privasi) dan hukum negara yang tidak jarang bertentangan satu dengan yang lainnya. Keadaan seperti ini menuntut diterapkannya suatu kebijaksanaan bertindak atas pertimbangan pribadi petugas Polri bersangkutan (Sutadi et al., 2013).

Kepolisian adalah suatu organisasi yang *man power heavy*, sehingga kekuatan Polri dalam melaksanakan perannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki (Putri, 2017). Dengan demikian setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Junus & Suwandi, 2017). Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Afrianti, 2021). Menurut Mangkunegara (2015), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut PERPOL No.2 (2018) pasal 15, perilaku kerja anggota (PKA) merupakan indikator penilaian yang terkait dengan faktor kinerja dan standar kinerja yang telah ditentukan, yang diberlakukan sama untuk seluruh anggota Polri, faktor-faktor kinerja kepolisian meliputi: kepemimpinan, orientasi

pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen terhadap organisasi, inisiatif, disiplin dan kerja sama.

Kinerja kepolisian dalam tindakan pidana sesuai dengan yang tertuang dalam undang-undang kepolisian nomor 2 tahun 2002 tentang kepolisian, tugas utama dari kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum dan memberikan perlindungan pengayoman dari pelayanan kepada masyarakat, ketentuan ini pun harus mampu dimaksimalkan pihak kepolisian dalam upaya menajga masyarakat itu sendiri. ((Hadju & Adam, 2019).). Tugas ini pun memuat ketentuan bahwasanya kepolisian diberikan wewenang oleh undang-undang dalam hal menyelesaikan masalah yang ada di kehidupan masyarakat. Memuat substansi tentang cara dan bagaimana menyelesaikan masalah itu dimuat dalam ketentuan tugas dan tanggung jawab kepolisian. Penyelidikan dan penyidikan menjadi wewenang dari kepolisian untuk menyelesaikan persoalan yang terjadi.

Demi mencapai kinerja yang baik, maka organisasi harus mencari SDM yang kompeten dan profesional dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi (Dunggio, 2020). Peran ini yang harus dimiliki oleh organisasi kepolisian agar mampu memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat, dengan demikain sangatlah penting jika peran penyelidikan oleh kepolisian bisa berjalan sesuai dengan yang semestinya.

Kinerja kepolisian dalam tindakan pidana di Polres Madiun dilihat dari beberapa laporan propof dinyatakan bahwa kinerja kepolisian masih menunjukkan penurunan, seperti keterlambatan dalam penyelesaian kasus yang sudah di perintahkan oleh atasan sehingga membuat kasus tersebut tidak mampu diselesaikan secara cepat atau tepat waktu. Dalam hal ini akan memberikan dampak pada instansi kepolisian, bahwa akan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap instansi kepolisian dalam menyelesaikan kasus-kasus tindak pidana dan bisa dikatakan rendah dalam hal penanganan kasus tindak pidana. Kinerja kepolisian akan dikatakan tinggi apabila mampu menyelesaikan beberapa kasus tindakan pidana secara cepat dan tepat dengan waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Polres Madiun Kota, masih ada beberapa permasalahan yang menyebabkan menurunnya kinerja personil kepolisian diantaranya berkaitan dengan kecerdasan emosional yaitu masih terdapat personil kepolisian yang tidak mampu mengelola kecerdasan emosionalnya dengan baik seperti beberapa personil yang kurang menjaga hubungan baik antar sesama rekan kerja, kurang memahami keinginan masyarakat serta sikap acuh tak acuh saat memberikan pelayanan pada masyarakat. Terkait kedisiplinan, ditemukan beberapa personil kepolisian yang mendapatkan sanksi dari propof atas tindakan yang merugikan instansi maupun organisasi kepolisian diantaranya: kasus FK dan HS dari Banit Satsabhara Polres Madiun mendapatkan sidang disiplin akibat dari penyalahgunaan

narkotika. Kasus DS dari Banum Subbag Humas Bagos yang tidak masuk dinas tanpa keterangan hampir 1 bulan, S pada bagian Kabagren melanggar ketentuan kewajiban sebagai anggota polri yang seharusnya bertindak professional, proporsional dan prosederul dalam penanganan perkara, dan beberapa kasus lainnya.

Dilihat dari contoh kasus di atas kita bisa simpulkan bahwa kinerja kepolisian di daerah polres Madiun Kota masih mengalami masalah seperti tidak disiplinnya anggota, beberapa anggota yang masih melanggar UU narkotika dan anggota yang tidak masuk dinas tanpa ada keterangan serta ada beberapa anggota ketika menangani kasus yang tidak sesuai dengan SOP yang sudah di tentukan oleh instansi kepolisian setempat, harapannya semua anggota bekerja sesuai dengan SOP yang sudah diatur oleh intansi kepolisian republik Indonesia. Agar intansi kepolisian memiliki kepercayaan pada masyarakat.

Salah satu modal yang harus dimiliki untuk dapat bekerja dengan baik adalah kepercayaan diri. Dunia kerja tidak akan terlepas dari kegiatan bersosialisasi dan juga berkomunikasi, berinteraksi dalam bentuk kerja sama, saling bertukar pikiran, saling bertukar pendapat, dan pengalaman (Fitria, Frendika, & Shakti, 2013). Menurut Lauster (2012), kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau perasaan yakin akan kemampuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakan-tindakannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktavia, Suryani, & Mustika (2021) menunjukkan bahwa, kepercayaan diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil

penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan kepercayaan diri dapat meningkatkan kinerja.

Dalam penelitiannya Ariyanto & Agustina (2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja polisi. Kecerdasan emosional meningkat maka diiringi peningkatan kinerja polisi. Kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sehingga memberikan dampak yang positif, juga dapat membantu membangun hubungan menuju kebahagiaan dan kesejahteraan. Karyawan yang cerdas secara emosional memahami petunjuk situasional dan mengikuti perilaku yang selaras dengan norma standar (Riaz, Mahmood, & Shabbir, 2020). Jika personil polisi tidak dapat menahan kendali emosionalnya, maka akan mengalami pertarungan bathin yang merusak kemampuannya untuk memusatkan perhatian pada tugas-tugas. Kecerdasan emosional yang ditandai oleh kemampuan pengenalan diri, motivasi diri, empati, dan kemampuan sosial akan mempengaruhi perilaku seseorang yang nantinya akan mempengaruhi kinerja personil termasuk dalam bidang pelayanan (Prawitasari, 2016). Studi penelitian oleh Asrar-ul-haq, Anwar, & Hassan (2017) menemukan korelasi kuat antara kecerdasan emosional dan pekerjaan, kecerdasan emosional membantu individu dalam memprediksi kinerja mereka khususnya dalam kerja tim.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Penegakan kedisiplinan, integritas, dan tata kelola yang baik

adalah hal menantang dalam menyelesaikan masalah (Ginting, Lumbanraja, & Siahaan, 2017). Disiplin ditumbuhkan agar terjadi kepatuhan terhadap aturan juga tumbuhnya ketertiban dan efisiensi (Irawati & Mustakim, 2012). Agho & Hardianto, (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja pegawai kepolisian dengan pelayanan publik. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka secara otomatis akan berpengaruh pada pelayanannya di masyarakat. Tidak bisa dipungkiri bahwa di era globalisasi ini, masyarakat sangat mendambakan pelayanan yang cepat, tepat, adil, dan terpercaya.

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti ingin mengetahui hubungan antara kepercayaan diri, disiplin kerja, dan kecerdasan emosional dengan kinerja kepolisian penyidik tindak pidana.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan antara kepercayaan diri dengan kinerja kepolisian penyidik tindak pidana.
2. Mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja kepolisian penyidik tindak pidana.
3. Mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja kepolisian penyidik tindak pidana.

4. Mengetahui hubungan antara kepercayaan diri, disiplin kerja, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan kinerja kepolisian penyidik tindak pidana.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan terutama dalam psikologi pendidikan untuk memperkaya kajian teori tentang kepercayaan diri, disiplin kerja, serta kecerdasan emosional terhadap pelayanan publik pada bidang hukum diskresi di dalam organisasi kepolisian.
- b. Dapat berguna untuk berbagai bidang pengetahuan serta pihak-pihak terkait yang membutuhkan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan mutu pelayanan terutama dalam bidang pelayanan hukum.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pemimpin dan pegawai kepolisian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk para pemimpin serta para pegawai kepolisian mengenai faktor pendukung maupun penghambat dalam melaksanakan tugas sebagai abdi negara.

- b. Bagi praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada praktisi maupun instansi pemerintah sehingga kesejahteraan pegawai lebih diperhatikan lagi.