

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah Kepolisian Nasional di Indonesia. Tugas utama kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi polri disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai kewilayahan. Organisasi Polri Tingkat Pusat disebut Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri) sedangkan organisasi Polri tingkat kewilayahan disebut Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda).

Kepolisian Republik Indonesia di daerah kabupaten atau kota disebut Kepolisian Resort (Polres). Kepolisian memiliki anggota yang berjumlah sangat banyak. Hal tersebut dapat menjadi penghambat dalam pengembangan karir bila dilakukan tidak dengan standar penilaian, kompetensi dan pengalaman kerja yang baik. Pengelolaan administrasi keanggotaan memerlukan suatu teknologi yang mampu memberikan pelayanan secara cepat dan tepat dalam mengolah seluruh informasi keanggotaan.

Eksistensi kepolisian di masa depan bergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki saat ini. Departemen sumber daya manusia perlu melakukan monitoring kinerja seluruh anggota dikarenakan anggota memiliki kinerja yang berbeda-beda. Tugas manajemen sumber daya manusia dalam hal ini ialah mengupayakan agar setiap anggota memiliki kinerja sesuai dengan standar instansi. Menurut Pasolong (2013:182) “penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya”. Sedangkan menurut Siagian (2008:223) “penilaian kinerja merupakan alat yang baik untuk meningkatkan kerja organisasi”. Instansi perlu memberikan pengertian yang jelas tentang penilaian kinerja, seperti tujuan dilakukannya penilaian kinerja beserta manfaatnya. Hal ini diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara instansi dengan anggota.

Didalam instansi dibutuhkan kompetensi yang baik agar pekerjaan yang dikerjakan personil berjalan dengan baik. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandaskan oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja disuatu organisasi kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dengan segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi

perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki anggota terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil. Instansi perlu memberikan pengertian yang jelas tentang penilaian kinerja, seperti tujuan dilakukannya penilaian kinerja beserta manfaatnya. Hal ini diperlukan agar tidak terjadi kesalah pahaman antara instansi dengan anggota.

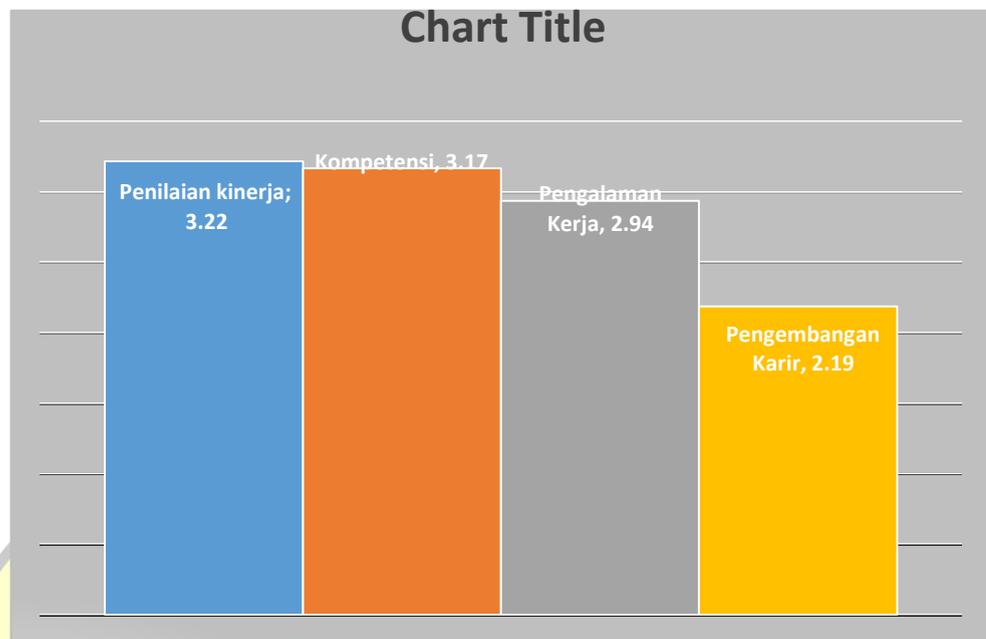
Keberhasilan personil dalam mencapai standar kinerja dari instansi ditentukan oleh tingkat keterampilan dan pengalaman kerjanya. Menurut akhamd (2014:53) “pengalaman kerja merupakan salah satu penentu dalam memberikan penghasilan seseorang dalam bekerja, dimana pengalaman kerja diukur berdasarkan lamanya waktu seseorang melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang ditekuni”. Anggota yang memiliki pengalaman kerja yang cukup terhadap bidang pekerjaannya cenderung lebih cepat dan akurat dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pengalaman kerja bagi seorang anggota dapat dijadikan dasar oleh instansi dalam membuat perencanaan terhadap pengembangan karir personil.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai,2009:274). Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu instansi khususnya departemen sumber daya manusia. Personil yang ada saat ini perlu dibekali oleh kemampuan teknis dan konseptual. Moral kerja anggota juga perlu ditingkatkan agar anggota senantiasa berfikir positif tentang program pengembangan karir yang ada di instansi. Tujuan

pengembangan karir ialah untuk menyiapkan anggota dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan instansi sudah memiliki personil dengan kualifikasi tertentu yang siap untuk ditempatkan pada posisi strategis.

Divisi Teknologi Informasi Kepolisian disingkat Div TI Pol adalah unsur pembantu pimpinan di bidang informatika yang meliputi teknologi informasi, dan komunikasi elektronika yang berada di bawah Kapolri yang bertugas menyelenggarakan fungsi pembinaan dan pengembangan sistem teknologi informasi dan komunikasi elektronika serta informasi manajerial termasuk jaringan telekomunikasi di lingkungan Polri yang meliputi sentralisasi pengumpulan dan pengolahan data, analisa dan evaluasi serta penyajian informasi termasuk pelayanan multi media, sebagai pusat informasi kriminal. Seiring dengan berkembangnya teknologi khususnya penggunaan teknologi informasi dalam berbagai hal, dalam melaksanakan tugasnya Polri selayaknya juga membekali satuannya dengan peralatan dan pengetahuan berbasis Teknologi informasi pula agar tidak tertinggal dengan pelaku pelanggaran hukum yang sudah jauh memanfaatkan teknologi informasi.

Dari pernyataan diatas penulis mendapatkan data target dan pencapaian tentang Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Anggota Kepolisian Pangkat IPDA di Divtik Mabes Polri. Dari hasil observasi tersebut penulis memperoleh hasil yang dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber data diolah penulis

**Gambar 1.1**

**Grafik Hasil Tanggapan Responden**

Berdasarkan gambar grafik 1.1 menunjukkan dengan memberikan 20 pertanyaan kepada 20 responden mengenai Penilaian kinerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir. Maka dapat diketahui bahwa hasil rata-rata yang diperoleh responden adalah sebesar 3,22 untuk Penilaian artinya keseluruhan responden setuju penerapan penilaian di pangkat IPDA di Divtik Mabes Polri baik lalu 3,17 untuk Kompetensi artinya keseluruhan responden setuju penerapan kompetensi di pangkat IPDA di Divtik Mabes Polri baik lalu 2,94 untuk Pengalaman Kerja artinya keseluruhan responden setuju penerapan pengalaman kerja pangkat IPDA di Divtik Mabes Polri baik kemudian 2,19 yang artinya keseluruhan responden

setuju untuk pengembangan karir pangkat IPDA di Divtik Mabes Polri tidak baik. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka penulis berencana membuat judul **“Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Anggota Kepolisian Pangkat IPDA di Divtik Mabes Polri”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang diuraikan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Permasalahan dalam pengembangan karir anggota kepolisian yaitu tidak adanya target pengembangan karir setiap tahunnya dan hasil *assesment* anggota yang kurang bagus terutama dalam hal *strategic thinking*. Permasalahan tersebut mengakibatkan belum optimalnya proses pengembangan karir anggota. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya jumlah anggota disetiap tahunnya.
2. Hasil penilaian kinerja anggota dalam kurun waktu empat tahun terakhir yang mayoritas mendapatkan kenaikan pangkat. ada kecenderungan dari personal sehingga penilaian kinerja anggota tidak menggambarkan kinerja anggota yang sesungguhnya.
3. Anggota yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama cenderung tidak mau mempelajari hal-hal baru. Anggota hanya menguasai

tugasnya saat ini saja sehingga ketika dilakukan *assessment* anggota tidak bisa berfikir strategis. Hal tersebut mengakibatkan hasil *assessment* yang kurang bagus.

4. Kurang efektifnya kompetensi dan pengembangan karir yang dilaksanakan dalam suatu organisasi dapat menghambat kinerja anggota dalam pencapaian tujuan organisasi

### **1.2.2 Pembahasan Masalah**

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini dibatasi pada masalah Pengaruh Penilaian, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Anggota Kepolisian Pangkat IPDA di Divtik Mabes Polri.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah penilaian kinerja, kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir anggota kepolisian pangkat IPDA di Divtik Mabes Polri ?
2. Apakah penilaian kinerja mempengaruhi pengembangan karir anggota kepolisian pangkat IPDA di Divtik Mabes Polri ?
3. Apakah kompetensi mempengaruhi pengembangan karir anggota kepolisian pangkat IPDA di Divtik Mabes Polri ?

4. Apakah pengalaman kerja mempengaruhi pengembangan karir anggota kepolisian pangkat IPDA di Divtik Mabas Polri ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di Mabas Polri sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui informasi mengenai penilaian kinerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir anggota kepolisian pangkat IPDA di Divtik Mabas Polri.
2. Untuk mengetahui informasi mengenai penilaian kinerja terhadap pengembangan karir anggota kepolisian pangkat IPDA di Divtik Mabas Polri.
3. Untuk mengetahui informasi mengenai kompetensi terhadap pengembangan karir anggota kepolisian pangkat IPDA di Divtik Mabas Polri.
4. Untuk mengetahui informasi mengenai pengalaman kerja terhadap pengembangan karir anggota kepolisian pangkat IPDA di Divtik Mabas Polri.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut

1. Bagi Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia dalam upaya melakukan pengembangan karir anggota.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi penelitian sejenis.

3. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dan penelitian ini juga menambah khazanah intelektual.

