

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu instansi baik dalam kategori Sipil, Militer maupun BUMN, tentu membutuhkan berbagai sumber daya antara lain Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Menurut Dessler (2003:24) manusia mempunyai peran penting bagi instansi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan sebuah instansi. Perlu disadari bahwa setiap pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan institusi. Oleh sebab itu instansi harus memberikan perhatian secara maksimal kepada pegawainya, terutama dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, sehingga kinerja pegawai atau staf dapat berkembang optimal.

Peningkatan kinerja staf atau anggota dari sebuah organisasi atau institusi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kuantitas dan kualitas pendidikan dan pelatihan yang diperoleh, budaya organisasi yang diyakini, serta motivasi yang dimiliki baik oleh individu – individu maupun institusi. Pendidikan dan pelatihan diadakan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia staf atau anggota organisasi. Hal tersebut senada dengan pendapat Ahdiyana & Marita (2011) bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dalam rangka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Direktorat Reserse dan Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda NTT dalam penelitian berdasarkan data belum maksimal. Faktor utama yang mempengaruhi keterlaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah persoalan waktu. Kebanyakan waktu untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bertabrakan dengan waktu anggota atau staf yang sedang melaksanakan tugas – tugas penting yang tidak dapat dihindari seperti ada staf atau anggota yang sedang melaksanakan tugas penyidikan suatu kasus. Hal ini yang menyebabkan ada anggota yang tidak berkesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan atau ada juga yang terpaksa mengikutinya tetapi tidak maksimal karena pada saat yang bersamaan harus berbagi waktu dengan tugas yang sedang dilaksanakan. Pendidikan dan pelatihan yang seyogyanya penting seperti apa yang disampaikan oleh Danim (2008: 72) bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik dan kurang memberikan hasil yang maksimal.

**Tabel 1.1**  
**Data Jenis Pendidikan Dan Pelatihan Serta Jumlah Personil**  
**Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pada Ditreskrimsus Polda NTT**

<b>No</b>	<b>Jumlah Personil di DITRESKRIMSUS</b>	<b>Jenis Pelatihan</b>	<b>Jumlah Personil Yang sudah Mengikuti</b>	<b>Jumlah Personil Yang Belim Mengikuti</b>
1	33 Personil	Tindak Pidana di Bagian Perbankan	15 Personil	18 Personil
2		illegal Loging	14 Personil	19 Personil
3		illegal Fishing	13 Personil	20 Personil
4		CYBER CRIME	20 Personil	13 Personil
5		Tindak Pidana di Bagian Perpajakan	23 Personil	10 Personil

*Sumber : Direktorat Kriminal Khusus Polda NTT 2019*

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 tentang pendidikan dan pelatihan yang diperoleh dari Kantor Ditreskrimsus Polda NTT ada 5 jenis pelatihan namun belum maksimal karena tidak semua personil mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja personil dalam hal penyelesaian kasus.

Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai berdampak sangat nyata dalam pelaksanaan tugas - tugas yang diberikan. Sebagai contoh di Ditreskrimsus Polda NTT, terdapat kasus – kasus penyidikan yang belum terselesaikan atau terkesan mandek karena anggota terlihat kurang mendapatkan informasi terkini yang berkaitan dengan penanganan kasus tersebut. Dalam kaitan dengan hal tersebut, Yuniarsih & Suwatno (2008:54) menjelaskan bahwa karyawan atau pegawai perlu mengetahui dengan pasti rincian tugas masing - masing bagian dalam organisasi dan mengetahui persyaratan yang dibutuhkan dari seorang karyawan atau pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut sehingga mampu meningkatkan prestasi pegawai atau karyawan tersebut. Dalam hal ini, pendidikan dan pelatihan sebenarnya bermanfaat untuk mendapatkan akses informasi dan pengetahuan terkini mengenai profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi dari setiap karyawan atau pegawai.

**Tabel 1.2**  
**Data Kasus Yang Ditangani Pada Ditreskrimsus Polda NTT**  
**Sesuai Laporan Polisi Yang Terdata Sampai Dengan Tahun 2018**

NO	TAHUN	JUMLAH LAPORAN POLISI	POSISI KASUS					KET.
			LIDIK	SIDIK	P.21	SP3	TIPIRING	
1	2016	54	30	5	15	4	0	
2	2017	25	5	8	7	5	0	
3	2018	26	9	8	6	3	0	

Ket. *Lidik* (kasus yang sementara ditangani namun belum bisa diselesaikan karena masih kurangnya alat bukti )  
*Sidik* (kasus yang sementara ditangani dan sudah cukup alat bukti namun belum bisa di selesaikan karena tersangka melarikan diri/ DPO )  
*P.21* (kasus yang telah dinyatakan lengkap berkasnya oleh kejaksaan untuk selanjutnya dinaikan ke tingkat penuntutan)  
*SP3* (kasus yang sudah diselesaikan diluar pengadilan dengan cara kekeluargaan )  
*Limpah Tipiring* (kasus yang ancaman hukumannya maksimal 3 bulan)  
*Sumber : Direktorat Kriminal Khusus Polda NTT 2019*

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi di Ditreskrimsus Polda NTT adalah budaya organisasi. Sinaga (2008:37) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi sebagai nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Lebih lanjut Ratnawati, dkk (2002:22) mengungkapkan bahwa hanya instansi dengan budaya organisasi yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari pegawai, sehingga dapat meningkatkan kualitas lembaga.

Kurangnya pengawasan dari pihak atasan di Ditreskrimsus Polda NTT mengakibatkan anggota terkesan lalai dalam melaksanakan tugas seperti tugas penyidikan. Sebagai contoh ketika ada korban dalam suatu kasus datang untuk diselidiki, pihak penyidik sering beralasan mereka sedang keluar. Hal tersebut sering terjadi sehingga terkesan membudaya di instansi tersebut. Budaya tersebut sebenarnya tidak sesuai dengan nilai – nilai dan norma yang dianut di Ditreskrimsus Polda NTT. Budaya atau kebiasaan – kebiasaan individu dalam

instansi tentunya tidak mencerminkan budaya organisasi instansi tersebut. Hal ini berdampak pada kualitas pelayanan dan kinerja organisasi.

Selain pendidikan dan pelatihan serta budaya organisasi, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi kerja. Menurut Hisyam (2002) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai merupakan kerelaan untuk mengarahkan segenap upaya guna mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu atau suatu proses psikologi yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Proses ini menghasilkan dorongan (motif) berupa kehendak, kemauan dan keinginan untuk berbuat melalui keputusan. Untuk mendapatkan dorongan dalam melaksanakan tugas, seseorang membutuhkan penghargaan atas usaha atau prestasi yang diraih.

Kondisi ideal tersebut terkesan tidak sesuai kenyataan yang ada di Ditreskrimsus Polda NTT. Terlihat kebanyakan anggota yang berhasil dalam menjalankan tugas seperti dalam penyidikan suatu kasus tidak diberikan kesempatan untuk studi lanjut, misalnya ke jenjang magister (S2). Hal tersebut sebenarnya merupakan salah satu bentuk *reward*. *Reward* yang dimaksud adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena mereka tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan instansi guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Anwar, 2001:5). *Reward* yang tidak diberikan kepada orang yang pantas untuk menerimanya tentunya sangat berdampak pada kinerja organisasi.

Faktor – faktor tersebut di atas menunjukkan bahwa penyelesaian kasus yang di tangani pada Ditreskrimsus masih tergolong rendah sesuai dengan data yang kami peroleh. Kondisi ini yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Ditreskrimsus Polda NTT. Kinerja organisasi sangat bergantung pada pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi dan motivasi untuk peningkatan dan penguatan kapasitas sumber daya manusia, budaya organisasi, serta motivasi. Melalui penelitian ini, peneliti berupaya untuk turut serta memberikan masukan demi peningkatan kinerja organisasi di Ditreskrimsus Polda NTT.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudi S. Wenas (2016) dengan judul “Pengaruh Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo”, menunjukkan bahwa secara serentak budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Christin Yosephin Simbolon (2015) dengan judul “Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kompetensi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir”, menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan juga terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan di atas, maka penulis berkehendak untuk melaksanakan penelitian di Ditreskrimsus Polda NTT dengan judul: **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Ditreskrimsus Polda NTT”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana tanggapan responden tentang diklat, budaya organisasi, motivasi dan kinerja pada Kantor Ditreskrimsus Polda NTT?
2. Apakah diklat, budaya organisasi, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Ditreskrimsus polda NTT?
3. Apakah diklat, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Ditreskrimsus polda NTT?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang diklat, budaya organisasi, motivasi dan kinerja pada Kantor Ditreskrimsus Polda NTT.
2. Untuk mengetahui pengaruh diklat, budaya organisasi, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Ditreskrimsus polda NTT.
3. Untuk mengetahui pengaruh diklat, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Ditreskrimsus polda NTT.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Ditreskrimsus Polda NTT:

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap diklat,

organisasi kerja dan motivasi dalam peningkatan kinerja kerja pegawai sehingga diharapkan mampu menjadikanya lebih baik lagi.

## 2. Peneliti Lain:

Melalui penelitian ini diharapkan pembaca dapat memperoleh informasi dan pengetahuan mengenai diklat, organisasi kerja dan motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai.

## 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan usaha untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Magister Manajemen.