

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau biasa disebut POLRI merupakan suatu organisasi bidang pelayanan publik yang juga merupakan alat negara untuk memberikan pengayoman, perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat. Polri dalam menjadi alat negara memiliki peran yang penting dalam masyarakat. Selain itu Polri juga merupakan salah satu pilar dalam penegakan hukum di Indonesia yang mempunyai peranan penting, dalam hal ini peranan Polri tersebut untuk menentukan kearah mana hukum dan keamanan negara akan diwujudkan dalam hal ini yaitu ketertiban dalam masyarakat.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 1 angka 1 Tentang Polri, dijelaskan tentang arti Kepolisian yaitu segala hal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga Polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Istilah Kepolisian di dalam Undang-Undang ini mengandung dua pengertian, yakni fungsi Kepolisian dan Lembaga kepolisian. Fungsi Kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayoman dan pelayan kepada masyarakat. Sedangkan Lembaga Kepolisian adalah organ pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga dan diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undang (Sadjijono, 2006:40).

Istilah “Polisi” dan “Kepolisian” juga mengandung pengertian yang berbeda. Istilah “Polisi” adalah sebagai organ atau lembaga pemerintah yang ada dalam negara, sedangkan istilah “Kepolisian” adalah sebagai organ dan sebagai fungsi (Sadjijono, 2006:6). Sebagai organ, yakni suatu lembaga yang terorganisasi dan terstruktur dalam organisasi negara. Sedangkan sebagai fungsi, yakni tugas dan wewenang serta tanggung jawab lembaga atas kuasa undang-undang untuk menyelenggarakan fungsinya, antara lain memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat.

Polisi juga merupakan satu-satunya instansi yang diberikan kewenangan dan tanggung jawab oleh undang-undang, dimana setiap anggotanya diberikan wewenang untuk menegakan tindakan hukum sampai penindakan terhadap tindak kejahatan dalam masyarakat. Dalam menjalankan wewenangnya tersebut polisi harus siap sedia untuk melayani masyarakat dan siap siaga secara sigap dalam waktu 24 jam. Polisi juga harus selalu siap 86 walaupun diluar jam tugas jika sewaktu waktu dibutuhkan atau mendapat perintah dari atasan. Siap 86 merupakan sandi yang digunakan oleh polisi saat berkomunikasi yang artinya diterima atau sudah dimengerti.

Dalam menjalankan perannya, Polri wajib memiliki keahlian dan ketrampilan secara profesional. Terdapat beberapa peran dan fungsi Polri dalam memelihara ketertiban dan keamanan dalam masyarakat. Fungsi Polri diantaranya yaitu fungsi lalu lintas yang bertanggung jawab atas kelancaran arus lalu lintas, keamanan dan ketertiban pengendara di jalan raya. Fungsi Intelejen yang bertugas untuk melakukan penyelidikan dan menganalisis keluhan– keluhan masyarakat serta gejala yang terjadi dalam lingkungan masyarakat. Fungsi Pembinaan Masyarakat (Binmas) bertugas fokus kepada sosialisasi informasi kepolisian secara aktif yang dapat menghubungkan polisi dengan masyarakat. Selanjutnya ada fungsi Reserse bertugas untuk mengumpulkan barang bukti yang bertujuan untuk mengungkap suatu kasus atas tindak pidana yang terjadi.

Dalam menjalankan perannya dalam mengikuti perkembangan zaman, polisi harus memiliki kemampuan yang mumpuni, baik secara organisasi, SDM, standar operasi maupun dukungan sarana prasarana. Mengingat dengan berkembangnya zaman dan berkembangnya teknologi juga berdampak pada munculnya berbagai bentuk kejahatan baru yang lebih canggih, diantaranya seperti kejahatan *Cyber*, transaksi keuangan illegal, pencurian data pribadi, penipuan online, hingga kelompok teroris yang memanfaatkan kemajuan teknologi untuk melancarkan aksinya. Oleh karena itu polisi di Indonesia dituntut untuk melayani masyarakat dengan layanan yang smart dan profesional, yang mampu menghadapi tantangan dan perkembangan masyarakat era digital yang semakin kompleks.

Untuk menunjang agar tercapainya itu semua maka diperlukan pemimpin yang mampu melakukan perubahan untuk mengikuti perkembangan zaman ini. Kualitas dari pemimpin lebih menekankan untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi kelompok agar dapat menjadi kelompok yang efektif (Hughes, 2010:5). Pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi, pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi (Suud, 2000). Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama (Silaban, 2019).

Faktor dari kepemimpinan terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal (Hasibuan, 2016:169). Menurut Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini yaitu pimpinan polisi.

Terdapat beberapa tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi diantaranya yaitu gaya kepemimpinan transformasional dimana pada gaya ini ditandai dengan pemberian dorongan dan motivasi kepada karyawan agar mereka secara mandiri dapat memecahkan masalah dengan kreatif dan inovatif (Lidya Rorimpandey, 2013). Selanjutnya terdapat gaya situasional dimana kepemimpinannya menfokuskan pada pengikut. Dalam penerapannya gaya kepemimpinan situasional tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya. Selanjutnya gaya transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang ditandai dengan penggunaan sistem pemberian hadiah atau hukuman guna mendorong kepatuhan karyawan. Gaya kepemimpinan transaksional juga kerap disebut sebagai kepemimpinan manajerial.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan sifat karyawan yang proaktif ialah gaya kepemimpinan transformasional. (Suwatmo dan Priansi, 2011) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional menciptakan sebuah perubahan yang signifikan terhadap pengikutnya maupun organisasi. Pemimpin transformasional merupakan perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga bisa mencapai kinerja yang maksimal dimasa depan. Ciri dari gaya transformasional yang pertama yaitu selalu berusaha sesuai target, Yang kedua yaitu umumnya pada gaya ini dapat memahami masing-masing karyawan. Gaya transformasional memiliki visi jelas dan selalu menjaga komunikasi baik dengan karyawan agar kedua pihak memiliki pandangan yang sama. Selain itu juga membangun budaya kantor yang baik dan menggunakan standar moral baik agar ditiru oleh bawahan atau karyawannya.

Salah satunya gaya transformasional dalam pelayanan kepolisian di Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam mengelola Sumber Daya Organisasi dan Sumber Daya Manusia dalam membentuk Polri yg unggul dan modern. Berdasarkan uraian di atas, dengan melihat tuntutan perkembangan zaman maka dipandang perlu untuk memberikan langkah-langkah strategi dalam penguatan kapasitas kepemimpinan di Kepolisian guna membentuk Polri yang unggul dan modern dalam rangka terwujudnya Indonesia maju. Salah satunya dalam hal pelayanan polisi pada Unit Reskrim Polsek Depok Barat. Namun masih belum maksimal dalam melaksanakan tugas terkait adanya kesenjangan yang terjadi antara yang sesuai dengan Kepemimpinan Transformasional dengan yang ada di Polsek Depok Barat tersebut, masih adanya hal-hal yang harus ditemukan seperti pemberian Reward, mengkoordinir anggota serta bagaimana Penyidikan dan Penyelidikan itu berjalan.

Perbedaan yang dilakukan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu Metode yang dilakukan dalam Penelitian ini yaitu Metode Kualitatif yang dimana mengambil wawancara tatap muka dengan narasumber langsung sedangkan yang dilakukan oleh Jesslyn tahun 2020 mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar Djaya” yaitu Kuantitatif dengan memasukkan *Multifactor Leadership Questionnaire* dan *The Person Value Questionnaire* dari teori Taslim tahun 2018. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan Lutfi pada tahun 2017 mengenai “Analisis pada PT.PLN Blega Madura” tidak menggunakan teori melainkan kitab agama sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari Yukl pada tahun 2010. Dalam hal objek yang diteliti dari penelitian Jesslyn yaitu Motivasi Kerja sedangkan dalam penelitian ini yaitu Bentuk Kepemimpinan

Transformasional di Kepolisian, sedangkan dalam Penelitian Luthfi objek yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam suatu perusahaan berbeda dengan Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini.

Maka dari itu peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian proposal Tesis dalam hal tersebut mengenai Judul: “Perilaku Kepemimpinan Transformasional Pada Unit Reskrim Polsek Depok Barat”. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian tersebut merupakan Pendekatan Kualitatif dengan melakukan observasi dan wawancara secara langsung di lapangan.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Seperti telah diuraikan sebelumnya, beberapa penelitian tentang gaya kepemimpinan kebanyakan masih menggunakan pendekatan kuantitatif dan relative belum banyak dilakukan di kalangan anggota kepolisian. Oleh karena itulah penelitian ini mencoba untuk menambah kekurangan penelitian tersebut dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengungkap secara khusus bagaimana perilaku transformational di Unit Reskrim Polsek Depok Barat ditunjukkan oleh pimpinan menurut persepsi para bawahan. Dengan demikian, masalah utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimana perilaku kepemimpinan transformational ditunjukkan di Unit Reskrim Polsek Depok Barat?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah seperti yang telah disebutkan di atas maka tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengungkap sejauh mana dimensi-dimensi transformational terlihat dalam gaya kepemimpinan di Unit Reskrim Polsek Depok Barat.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan acuan bagi para peneliti lain yang tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan transformasional di kalangan organisasi kepolisian, suatu organisasi yang mempunyai karakter unik atau berbeda dengan karakter organisasi bisnis, sosial ataupun pemerintah yang lain.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi Unit Reskrim Polsek Depok Barat hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pimpinan tentang peran yang seharusnya dilakukan oleh para bawahan ataupun peran yang harus ditunjukkan pimpinan dalam penerapan gaya kepemimpinan khususnya transformasional yang saat ini menjadi tuntutan dalam Unit Reskrim Polsek Depok Barat.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I: Pendahuluan**

Bab ini menguraikan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

### **BAB II: Tinjauan Konseptual**

Bab ini menguraikan teori yang dipakai baik teori kepemimpinan sampai teori perilaku kepemimpinan.

### **BAB III: Metodologi Penelitian**

Bab ini menguraikan metode penelitian dari waktu, teknik pengumpulan data sampai analisis yang digunakan untuk meneliti.

### **BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menguraikan hasil penelitian, serta pembahasan hasil tersebut.

### **BAB V: Kesimpulan dan Saran**

Bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan juga adanya saran yang digunakan untuk penelitian selanjutnya.