

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting di dalam suatu organisasi dalam menghadapi kerasnya kompetisi arus globalisasi saat ini. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas dan fungsi yang diberikan organisasi sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sobirin Ahmad menyetujui dengan mengatakan “tingkat persaingan organisasi dengan hiper-kompetisi & kinerja sebagai perwujudan dari tata kelola lembaga yang baik”. Hal ini menjadikan kinerja sebagai sebuah konsep yang perlu selalu diukur oleh berbagai organisasi untuk membawa fungsi bagi kemajuan organisasi tersebut.

Hamel & Prahalad memberi perhatian pada kinerja dengan memberikan *statement* “Anda tidak dapat mengelola apa yang tidak Anda ukur. Jika Anda tidak mengukurnya, Anda tidak dapat memperbaikinya. Jika Anda tidak dapat mendefinisikan kinerja, Anda tidak dapat mengukur dan mengelolanya”. Maka pemimpin suatu organisasi harus dapat meningkatkan organisasinya untuk menopang kebutuhan lainnya melalui pengukuran kinerja pegawainya.

Mulya (2022) mengatakan “suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling berpengaruh tidak terkecuali organisasi pemerintah. Dalam sebuah organisasi pemerintahan pencapaian tujuan ditetapkan dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang dan memiliki peran aktif. Tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dilakukan dengan adanya kinerja pegawai yang positif sesuai dengan kebutuhan organisasinya”.

Kinerja pada dasarnya menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan (*outcome*). Sebagaimana yang dikatakan Dessler (2020) “*Performance appraisal means evaluating an employee’s current and/or past performance relative to his or her performance standards*”. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja pegawai merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan rencana dan tujuan yang ditetapkan, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan. Oleh karena itu kemampuan pegawai dalam memahami rencana dan tujuan organisasi serta kualitas kompetensi dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai. Meningkatnya kinerja pegawai memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga terhadap unsur pimpinan dan individu. Manfaat peningkatan kinerja bagi organisasi antara lain akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi penapaian tujuan organisasi, mendukung nilai-nilai inti, meningkatkan komitmen, meningkatkan layanan dan lain-lain.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif atau prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam melaksanakan tugas, sikap pegawai terhadap pekerjaan dalam suka maupun tidak suka, kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan pelaksanaan tanggung jawab, serta pemanfaatan waktu secara efektif. Penggunaan indikator menjadi kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diimplementasikan dalam kegiatan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi, maka kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi/lembaga. Menurut Dessler ada beberapa indikator dalam kinerja, indikator tersebut yaitu: (1) Kualitas kerja, adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan; (2) Produktivitas, adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dilakukan dalam periode waktu tertentu; (3) Pengetahuan pekerjaan, adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan; (4) Bisa Diandalkan, adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas; (5) Kehadiran, adalah sejauh mana pegawai tepat waktu, mengamati periode waktu istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan; (6) Kemandirian, adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan. Dalam mewujudkan kualitas kinerja yang lebih baik, pengembangan sumberdaya manusia dan peningkatan kompetensi anggota merupakan aspek penting yang harus

dilakukan dalam manajemen kepolisian. Laporan kinerja kepolisian merupakan dokumen perencanaan strategis yang bertujuan untuk menjadi pedoman dan strategi pencapaian tujuan kegiatan, yang didalamnya mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, program, dan kegiatan yang realistis.

Kepolisian merupakan institusi Negara yang memiliki peran memberi perlindungan serta menjaga keamanan masyarakat maupun Negara. Hal ini dijelaskan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pasal 5 ayat 1, yaitu “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam Negeri”.

Sebagai Lembaga Profesi yang melayani kepentingan publik Kepolisian dituntut mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan maupun standar operasional prosedur (SOP) serta memiliki etika profesi dalam memberikan pelayanan masyarakat. Disamping itu sikap dan mental, kedisiplinan, dari setiap anggota Polri, terus dibina agar produk-produk Pelayanan Polri senantiasa sesuai dengan standar profesi Polri. Pada saat ini masyarakat menghendaki agar kepolisian lebih profesional dalam meningkatkan kinerja pelayanannya yang berorientasi pada kepentingan masyarakat serta menghindari praktek kolusi, korupsi dan nepotisme. Kapolri telah mengeluarkan sejumlah kebijakan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan publik. Sebagai ujung tombak dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri harus mampu beradaptasi dengan segala perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, sehingga menjadi tantangan yang semakin berat dan kompleks.

Dalam rangka meningkatkan kinerja kepolisian, diperlukan sumber daya manusia yang unggul sebagai penggerak utama dalam intitusi/lembaga. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi fokus perhatian bersama. Pengembangan sumber daya manusia membantu menyiapkan manusia atau pegawai untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau lembaga. Polri memerlukan pengembangan anggotanya untuk meningkatkan

kinerjanya. Pelatihan di lingkungan Polri dapat menjadi jembatan untuk mengembangkan karir serta promosi jabatan pegawai.

Pelatihan berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi pekerjaan yang lebih baik. pelatihan dilakukan berdasarkan fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan juga dapat membantu tenaga kerja untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi atau perubahan kondisi sosial masyarakat.

Pelatihan pada organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki polayang sudah terstruktur melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan langkah-langkah motivasi bagi para anggota. Tujuan pelaksanaan pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh Polri guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan personel di lingkungan Polri. Oleh karena itu Polri membuat aturan khusus tentang penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang tertuang dalam Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Menurut Ivancevich (2013) *“Training is the systematic learning process of altering the behaviour of employees in a direction that will achieve organization goal. Training is related to present job skills and abilities”*. (Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang sistematis untuk mengubah tingkah laku dan sikap kerja karyawan dengan tujuan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saat ini).

Secara eksplisit pelatihan (*training*) memainkan peran central dalam mencapaitujuan organisasi melalui peningkatan kinerja individu dan organisasi (Rothwell & Kazanas, 2008; Salas & Stagl, 2009; Spitzer & Conway, 2002). Pelatihan juga dapat meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), kapasitas (*capacities*), dan disposisi (*disposition*) yang dituntut dari karyawan untuk meningkatkan capaian tujuan lembaga (Ubeda, Lajara, Sabater & García, 2013). Selain itu pelatihan dapatmeningkatkan produktivitas (*productivity*), kualitas kerja (*work quality*), motivasi (*motivation*), dan kepuasan kerja (*workplace satisfaction*).

Itulah sebabnya pelatihan menjadi suatu investasi yang sangat penting dilakukan oleh lembaga/organisasi. Karnama mengemukakan indikator pelatihan adalah sebagai berikut: (1) Kesempatan mengikuti pelatihan; (2) Metode pelatihan; (3) Waktu pelatihan; dan (4) Manfaat pelatihan.

Dalam Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 yang dimaksud Pendidikan Polri adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana proses pembelajaran, pelatihan dan pengasuhan guna membentuk dan mengembangkan pengetahuan, sikap perilaku, dan keterampilan peserta didik pada Satuan Pendidikan Polri. Sedangkan pelatihan adalah suatu upaya proses, cara perbuatan, kegiatan untuk memberikan, memelihara, meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai negeri pada Polri, dengan metode yang lebih mengutamakan praktik agar mahir atau terbiasa untuk melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan. Adapun dalam melaksanakan program pelatihan ini diperlukan perencanaan yang baik, sistematis dan terarah, sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi organisasi/lembaga. Selain itu karena biaya untuk melakukan program ini cukup besar maka program pelatihan ini harus dilakukan secara intens, efektif dan efisien sehingga menghasilkan lulusan terbaik.

Selain mendapatkan kesempatan mengikuti Pelatihan tentunya setiap anggota Polri menginginkan adanya pengembangan karir. Pengembangan karir tersebut diberikan terhadap anggota Kepolisian yang memiliki profesionalitas yang dibuktikan dengan adanya sertifikat atau bukti legal telah mengikuti Pelatihan. Pengembangan karir dilakukan agar setiap pegawai memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya dilingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Menurut Robbins., Decenzo & Susan (2016), Pengembangan karir adalah *“the process of gaining skills that will help an individual progress in a career”* (proses memperoleh keterampilan yang akan membantu kemajuan karir individu). Lebih lanjut Robbins, et, al mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu cara atau kegiatan yang membantu karyawan mengeksplorasi minat pribadi (*personal interests*), mengeksplorasi jalur karir (*career paths*) dan mengidentifikasi tujuan karir (*career goals*) yang sesuai dengan individu karyawan, pengembangan karir

dapat membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai sekaligus mempersiapkan pegawai untuk menghadapi perkembangan teknologi yang terus berkembang pesat. Suatu karir mencerminkan perkembangan para anggota organisasi secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian suatu karir menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka dalam organisasi dan setiap pekerja tentu menginginkan agar karirnya terus berkembang dari waktu ke waktu hingga posisi tertinggi yang dapat dicapai. Menurut Dessler, “*career development is the lifelong series of activities (such as workshops) that contribute to a person’s career exploration, establishment, success, and fulfillment.*” (pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang).

Menurut Siagian (2016) Ada beberapa peran-peran penting dalam menunjang karir seseorang pegawai yaitu prestasi kerja (*job performance*), pengenalan (*exposure*), jaringan kerja (*net working*), pengunduran diri (*resignation*), kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*), pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*), bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*), peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*), pengalaman (*experience*). Selain itu Penelitian yang dilakukan Karnama menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil penelitiannya, pelatihan (diklat) lebih dominan memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir anggota kepolisian.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Regina (2018) dan Guntur & Sahban (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja seorang pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Menurut Werner dan Desimone (2006) pengembangan karir (*career development*) merupakan proses berkelanjutan yang dirancang oleh organisasi dan diarahkan untuk memberikan kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga berefek terhadap

peningkatan kinerja. Menurut Robbins., *et, al.* (2016) sebagai bagian dari program manajemen talenta strategis, pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktifitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

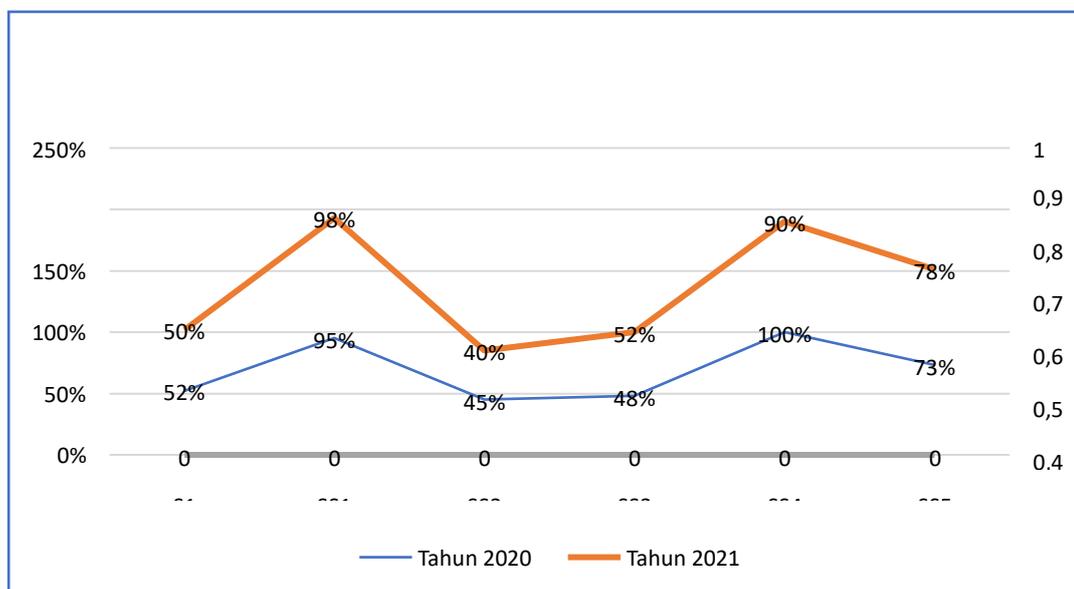
Pada rencana strategis Tahun 2020-2024 Polres Sukabumi Kota telah menetapkan sasaran strategis yang terdiri dari: Sasaran inti (S1); Indikator Kinerja Utama (IKU); dan, Indikator Kinerja Pendukung. Sasaran Strageis tersebut merupakan tolok ukur keberhasilan secara menyeluruh yang menggambarkan tugas pokok dan fungsi serta peran yang diembannya. Indikator Kinerja utama yang dirumuskan ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada berbagai pihak yang berkepentingan tentang hasil yang telah dicapai. Capaian indikator kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara rencana capaian kinerja (target) dengan realisasi capaian kinerja pada pengukuran kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota Tahun 2021 sebagai berikut:

Table: 1.1
Kinerja Kepolisian Resort Sukabumi Kota Tahun 2020-2021

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target	Realisasi	
				Tahun 2020	Tahun 2021
S1	Keamanan dan ketertiban Kota	Indek Keamanan dan Ketertiban Kota	3,2	52%	50%
SS1	Pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat	Indeks Harkamtibmas Polres Sukabumi Kota	80,28	95%	98%
SS2	Penegakan hukum secara berkeadilan	Indeks Gakkum Polres Sukabumi Kota	70	45%	40%
SS3	Profesionalisme SDM Polres Sukabumi Kota	a. Indeks profesionalitas SDM Polres Sukabumi Kota	54	58%	45%
		b. Persentase personil yang sudah dikjur	85.75%	52.5%	61%
		c. Persentase yang memiliki kompetensi	75.45%	37%	50%

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	
			Tahun 2020	Tahun 2021
SS4 Modernisasi teknologi Polres Sukabumi Kota	a. Persentase pemenuhan Alkom	55,00%	100%	86%
	b. Persentase mobilisasi operasional	49,25%	100%	87%
	c. Persentase pemenuhan pembangunan/renovasi Polres	45,45%	100%	97%
	d. Persentase pemenuhan peralatan multi media kantibmas	55,00%	100%	90%
SS5 Sistem pengawasan Polres Sukabumi Kota yang akuntabel guna mendukung tata kelola pemerintah yang bersih dan melayani	a. Nilai RBP	72,50	73%	80%
	b. Indeks kepuasan layanan kepolisian (IKLK)	84,13	50,4%	60%
	c. Nilai kinerja anggaran	92,40	100%	96%
	d. Persentase penanganan pengaduan masyarakat;	90,00%	77.8%	73%
	e. Persentase penyelesaian masalah hukum	91,25%	70%	60%

Sumber: Dokumen Laporan Kinerja Polres Sukabumi Kota Tahun 2020 - 2021



Gambar 1.1 Realisasi Kinerja Kepolisian Resort Sukabumi Kota Tahun 2020 & 2021
Sumber: Data diolah oleh penulis Tahun 2021

Dari tabel diatas terlihat adanya penurunan tingkat capaian realisasi kinerja yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota pada tahun 2021 dibandingkan pada tahun 2020. Selain itu terdapat beberapa indikator kinerja yang tingkat capaian realisasi kerjanya berada dibawah 50% jauh dibawah target yang ditentukan.

Selain itu terdapat permasalahan lain yang dihadapi oleh Polres Sukabumi Kota, diantaranya terdapat 5 (lima) substansi keluhan masyarakat yang didapat hasil observasi terhadap masyarakat diwilayah Hukum Polres Sukabumi Kota.

Table. 1.2
5 (lima) Substansi Keluhan Masyarakat Terhadap Polres Sukabumi Kota

No	Subtansi Keluhan	Persentase
1	Penundaan Berlarut	60%
2	Penyalahgunaan Wewenang	70%
3	Penyimpangan Prosedur	73%
4	Tidak Memberikan Pelayanan	54,5%
5	Permintaan Uang, Barang dan Jasa	87%

Sumber: Dokumen Data Kepolisian Resort Sukabumi Kota Tahun 2021

Dengan data pada table 1.2 tersebut menunjukkan bahwa Polres Sukabumi Kota telah kehilangan kepercayaan masyarakat atas perannya sebagai lembaga pelindung dan pengayom masyarakat. Meski demikian masyarakat tidak lupa jika secara fakta masih membutuhkan kehadiran Polri disekitarnya.

Pelanggaran kerja yang dilakukan oleh pegawai kepolisian Resort Sukabumi Kota juga menjadi masalah lain yang perlu diperhatikan. Berdasarkan data SIPROPAM Polres Sukabumi Kota menunjukan ada beberapa pelanggaran yang dilakukan anggota Polres Sukabumi Kota. Berdasarkan kasus sepanjang Tahun 2020 sampai Juni 2022 dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel. 1.3
Data Pelanggaran yang dilakukan oleh Anggota Polres Sukabumi Kota

No.	Jenis Pelanggaran	2020	2021	Keterangan
1	Laka Lantas	20 Kejadian	18 Kejadian	Turun 38%
2	Pelanggaran Disiplin	228 Orang	119 Orang	Turun 17%
3	Pelanggaran Kode Etik	16 Orang	8 Orang	Turun 50%
4	Pelayanan Pengaduan Masyarakat	107 Orang	73 Orang	Turun 32%
5	Masalah Tahanan	11 Kejadian	14 Kejadian	Naik 21%

Sumber: Dokumen Data Kepolisian Resort Sukabumi Kota Tahun 2021

Data diatas menunjukkan jika dalam kurun waktu dua tahun terdapat dinamika kasus pelanggaran yang terjadi dengan indeks angka pelanggaran yang relatif tinggi. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota masih rendah. Kurangnya tingkat kinerja Polres Sukabumi Kota, akhirnya berdampak pada kurangnya rasa kepercayaan masyarakat. Kurangnya kepercayaan masyarakat tersebut merupakan salah satu contoh rendahnya kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota.

Profesionalitas Kepolisian sesungguhnya diukur dari implementasi kode etik profesi yang telah diatur dalam Peraturan Kapolri No. 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pada intinya kode etik profesi dalam Peraturan tersebut berisi tentang peraturan yang mengikat internal Polri agar memberi pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi keadilan dan hak asasi manusia.

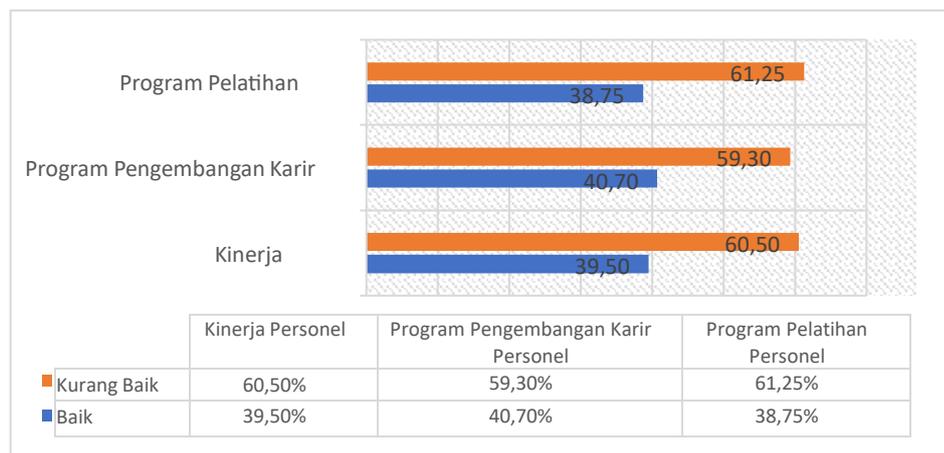
Dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota perlu disusun rencana strategis, yaitu penguatan dalam bidang pembinaan, pelatihan, bidang operasional, sinergitas masyarakat, sinergitas antar lembaga dan lembaga lain. Sumberdaya yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dan deskripsi jabatan. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya, Polres Sukabumi Kota memfasilitasi para pegawai dengan melaksanakan berbagai pelatihan, pengembangan pegawai tercatat pada tahun 2020-2022 (semester I) terdapat 230 orang anggota yang telah mengikuti pelatihan, pengembangan baik yang dilaksanakan oleh Mabes Polri, Polda Jabar maupun oleh Polres Sukabumi Kota.

Table. 1.4
Data Personil Polres Sukabumi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Kategori Pendidikan Terakhir	Total	Persentase (%)
1	SLTA/Sederajat	465	60
2	Diploma III	5	0,64516129
3	S1	258	33,29032258
4	S2	47	6,064516129
Jumlah		775	100

Sumber: Dokumen Data Personil Kepolisian Resort Sukabumi Kota Tahun 2021

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa personil/anggota Polres Sukabumi Kota dengan status pendidikan SLTA/Sederajat lebih banyak yakni sebanyak 465 personil atau setara dengan 60%. Menurut Kasat Intelkam Polres Sukabumi Kota Bapak Sonson Sudarsono, S.E., M.M. dan Kasat Lantas Polres Sukabumi Kota Tejo Reno Indratno, S.I.K., M.M. ketika ditemui pada hari Selasa, 30 Agustus 2022 mengatakan bahwa “Pelatihan di Kepolisian sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir dan kinerja pegawai, dengan banyaknya pegawai yang kategori pendidikannya SLTA/Sederajat itu menjadi salah satu faktor sulitnya mengembangkan karir pegawai.



Gambar 1.2. Data Prakuisioner Anggota Kepolisian Resort Sukabumi Kota
Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Menurut gambar 1.2. diatas presentase Kinerja, Program Pengembangan Karir dan Program Pelatihan di Polres Sukabumi Kota di bawah rata-rata dan terindikasi kurang baik. Menurut Bapak Kapolres Sukabumi Kota AKBP SY. Zainal Abidin, S.I.K, hal ini disebabkan berbagai faktor, diantaranya faktor eksternal yakni, masa transisi dari pandemi Covid-19 menuju endemi menyebabkan perubahan kebiasaan dan perubahan cara kerja kepolisian yang belum sepenuhnya dimengerti oleh setiap anggota, sehingga berbagai program pelatihan yang dilaksanakan oleh Polres Sukabumi Kota berjalan kurang efektif dan efisien, selain itu faktor kurangnya kompetensi (pengetahuan dan kemampuan) yang dimiliki anggota yang dibutuhkan dalam pekerjaan menjadi faktor internal yang mesti dirubah.

Dengan melihat data tersebut, penelitian ini focus terhadap bagaimana pegawai di lingkungan Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan pelatihan dan manajemen karir untuk dijadikan variabel yang diduga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan penelitian-penelitian sebelumnya pelatihan mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja pegawai (G. Layec & R. S. Richardson, 2012., Awad Alomari & Burhan Mahmoud, 2017., Chepkosgey Charity, 2019., Jafar, 2020., Kepler & Putera, 2021). Selain itu, diyakini bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dalam suatu organisasi (Dewi, Zulkifli, & Yudi, 2019 & Fajar, 2019). Begitu pula pengembangan karir karyawan seperti promosi jabatan mampu

memberikan pengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai. (Dekawati, 2019., Rosmawati et al., 2019; Iwan Cahyadi, et al., 2021).

Berdasarkan uraian diatas maka penyusun tertarik untuk meneliti hubungan pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan kompetensi dan kinerja, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Manajemen Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah yang peneliti ajukan adalah:

1. Bagaimana gambaran efektivitas pelatihan, efektivitas manajemen karir dan tingkat kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota?
2. Apakah terdapat pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota?
3. Apakah terdapat pengaruh efektivitas manajemen karir terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota?
4. Apakah terdapat pengaruh efektivitas pelatihan dan efektivitas manajemen karir terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memecahkan rendahnya tingkat kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi melalui pengujian teori yang menyatakan bahwa:

1. Terdapat gambaran efektivitas pelatihan, efektivitas manajemen karir dan tingkat kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota
2. Terdapat pengaruh efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota.
3. Terdapat pengaruh efektivitas manajemen karir terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota.
4. Terdapat pengaruh efektivitas pelatihan dan efektivitas manajemen karir terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota.

1.4. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan kedepannya dapat bermanfaat terhadap semua pihak yang terkait dengan penelitian ini. Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangsih pemikiran terhadap pengembangan teori manajemen sumberdaya manusia, yang berkaitan dengan program pelatihan, manajemen karir dan kinerja pegawai, serta dapat dijadikan acuan oleh pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dilingkungannya.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam aspek praktis yaitu pada program pengembangan sumberdaya manusia dalam hal ini pegawai di lingkungan Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota melalui peningkatan kompetensi pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara umum tesis yang disusun terdiri dari tiga bagian, yaitu awal, isi dan penutup, berikut uraian sistematika penulisan tesis ini:

Bab I Pendahuluan: Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sruktur thesis.

Bab II Kajian Pustaka: Berisi tentang deskripsi teori yang berkaitan dengan pelatihan, manajemen karir, pengembangan karir dan kinerja pegawai, serta terdapat kerangka pemikiran, dan paradigma pemikiran.

Bab III Metodologi Penelitian: memuat tentang metode penelitian, desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, prosedur penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV Temuan Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang deskripsi data, kontribusi variable X terhadap Variable Y, Pengajuan Hipotesis dan Pembahasan temuan penelitian.

Bab V Kesimpulan dan Rekomendasi: berisi tentang kesimpulan pada penelitian ini, serta terdapat beberapa rekomendasi untuk perbaikan kinerja pegawai pada tempat penelitian.

Daftar Pustaka: berisi tentang sumber-sumber referensi yang mendukung dan relevan pada thesis ini, baik berupa buku, jurnal, artikel dan lain sebagainya.

Lampiran: berisi tentang beberapa tabel dan gambar serta dokumentasi bukti peneliti telah melakukan penelitian lapangan.