

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsure sumberdaya manusia. Dalam konteks itu, maka MSDM dapat diartikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Salah satu tugas penting dari konsep MSDM adalah melakukan evaluasi terhadap kinerja SDM agar dapat diperoleh suatu gambaran kondisinya, yang pada gilirannya dapat diperbandingkan dengan standar baku yang telah ditetapkan organisasi dan disepakati oleh karyawan atau mereka yang dipekerjakan.

Kriteria penilaian kinerja serta unsur-unsur ataupun indikator yang dinilai juga akan berbeda-beda menurut tipe organisasi atau menurut tipe pekerjaan. Pekerjaan atau tugas pokok merupakan komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian maka analisis pekerjaan suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen organisasi yang bersangkutan. Hasil analisis pekerjaan ini dapat menggambarkan kinerja dari SDM yang dipekerjakan di suatu lembaga termasuk lembaga kepolisian RI (Polri).

Tugas pokok Polri di bidang intelijen, pada hakekatnya bersifat rahasia yaitu untuk mengumpulkan data/informasi yang penting dan berhubungan dengan tugas keamanan dan ketertiban negara, sehingga atas data/informasi yang telah ditelusuri itu dapat ditumbuhkembangkan strategi penanganan dan taktik untuk menghadapi setiap gangguan

keamanan ketertiban masyarakat maupun negara. Hal ini sejalan dengan Keputusan Kapolri No. Pol. Kep/08/X/1997 tanggal 10-10-1997.

Dinamika menuju era Indonesia baru dengan akselerasi reformasi yang begitu cepat dan terkadang terkesan "kebablasan", menuntut Polri untuk mengambil langkah-langkah konkrit dalam menyikapi era reformasi tersebut, khususnya dalam pelaksanaan tugas pokok Polri. Kebijakan prajurit Polri dituntut untuk meningkatkan Etos Kerja dan perilaku petugas meliputi 6 (enam) Pro dan 3 (tiga) K¹ yaitu ; Profesional, Proporsional, Prosedural, Proaktif, Progresif, dan Produktif serta Komitmen, Konsisten dan Kemitraan.

Sejalan dengan kebijaksanaan yang ada dan untuk menghadapi berbagai macam permasalahan keamanan dan ketertiban yang ada saat ini maupun yang diprediksi akan ada dalam waktu-waktu mendatang, maka setiap Pimpinan Satuan Kerja di setiap Strata Organisasi beserta seluruh personel dituntut untuk mewujudkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, keinginan masyarakat untuk memperoleh rasa aman dapat dijamin oleh seluruh satuan aparat keamanan dari unsur Tentara Nasional Indonesia dan Polri, termasuk oleh masyarakat itu sendiri.

Tugas Polri sampai abad 21 masih akan dihadapkan kepada pola-pola kejahatan menonjol dan berskala internasional seperti; kejahatan terorganisir, penyalah-gunaan narkotik dan obat terlarang lainnya, korupsi, kolusi, kebocoran di berbagai instansi dan pencemaran lingkungan. (Soedjono Dirdjosisworo, 1996).²

Dalam kaitan itu, maka langkah-langkah yang harus ditindak-lanjuti untuk menjabarkan strategi peningkatan kinerja maka perlu dilakukan penilaian profil serta kinerja Staf Intelijen sebagai salah satu unit/satuan kerja di tingkat Markas Kepolisian Daerah Nanggro Aceh Darussalam yang sejalan dengan tuntutan kerja saat ini yang mengikuti atau menacu pada standar-standar umum dalam era reformasi yaitu :

1. Birokrasi yang Transparan

¹ Surat Keputusan Kapolri No. Pol. Skep/1135//VII/1998 tanggal 31 Juli 1998.

² Soedjono Dirdjosisworo, 1996. Anatomi Kejahatan di Indonesia. PT. Gramesia, Bandung., p. 6

Dalam kaitan dengan pengembangan kehidupan yang demokratis, dewasa ini, banyak pihak yang mengangkat isu keterbukaan ke permukaan. Salah satu konsekuensi keterbukaan itu adalah birokrasi yang transparan, hingga masyarakat dapat melakukan pengawasan melalui lembaga legislatif dalam bentuk pengawasan politik atau pengawasan sosial oleh masyarakat. (Sondang P. Siagian, 1994).³

2. Peningkatan Citra

Harus diakui bahwa sampai saat ini Citra Polri masih belum mendapat tempat yang baik di hati masyarakat, sekalipun kebijakan pemerintah maupun Kapolri berupaya keras untuk menghindari kesan negative itu.

Nilai-nilai seperti loyalitas, kejujuran, semangat pengabdian, disiplin kerja, mendahulukan kepentingan bangsa di atas kepentingan sendiri, tidak memperhitungkan untung rugi dalam pelaksanaan tugas, kesediaan berkorban dan dedikasi selalu ditekankan untuk dijunjung tinggi. Banyak cara yang ditempuh untuk menghilangkan citra negatif dan dengan demikian diharapkan berkembang citra positif diantaranya, ialah: *Meningkatkan kemampuan kerja, pengetahuan dan ketrampilan para pegawai agar dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan cepat tetapi cermat. Hal ini biasanya ditempuh melalui pendidikan dalam rangka penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, pengembangan eksekutif bagi para pejabat pimpinan struktural dan pelatihan bagi mereka yang melaksanakan tugas-tugas teknis dan operasional. (Sondang P. Siagian, 1994).

3. Peningkatan Produktivitas

Salah satu pendekatan baru yang telah dikembangkan oleh para ilmuwan administrasi negara dalam rangka upaya peningkatan produktivitas kerja serta peningkatan mutu pelayanan kepada

³ Sondang P. Siagian. 1994, Patologi Birokrasi, Analisis, Identifikasi dan Terapinya. Ghalia Indonesia., p.36

masyarakat adalah *Total Quality Management*, karena pendekatan tersebut ditujukan kepada peningkatan mutu kinerja dan produktivitas birokrasi organisasi.

Atas dasar pendekatan strategi kebijaksanaan Kapolri untuk mengedepankan tugas-tugas fungsi intelijen di bidang Penyidikan, Pengamanan dan Penggalangan, maka dalam menjalankan fungsi intelijen akan menjadi semakin berat dan kompleks. Pertanyaan yang timbul, apakah personel intelijen Polri sudah dapat mewujudkan kinerja yang profesional atau belum. Atas dasar latar belakang masalah yang disajikan yaitu masalah Kinerja Personel dengan berbagai tantangan sosial, maka dalam penelitian ini penulis memilih obyek terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel intelijen keamanan pada unit organisasi Markas Intelkom Polda Nanggro Aceh Darussalam (NAD).

B. IDENTIFIKASI DAN PERUMUSAN MASALAH

1. Para anggota intel dalam suatu unit kerja sering dihadapkan berbagai permasalahan dalam melaksanakan tugas pokok intelijen dimana mereka ditugaskan. Permasalahan yang dihadapi pada dasarnya berkaitan dengan kualitas sumberdaya manusia. Berbagai piranti-piranti lunak yang telah diberlakukan dalam melaksanakan tugas, belum dapat menjamin sepenuhnya terhadap kinerja yang dihasilkan oleh setiap anggota intel di Mapolda Nanggro Aceh Darussalam.
2. Banyak yang beranggapan bahwa kepuasan kerja intelijen dapat mempengaruhi kinerja anggota, tetapi juga ada yang beranggapan lain, kepuasan tinggi tidak selamanya akan mewujudkan kinerja tinggi, sedang atau rendah.
3. Strategi berupa kebijaksanaan Kapolri yang pernah digelar atau sedang dijalankan dalam era kepemimpinannya untuk mewujudkan Kinerja Polri yang profesional adalah :

- a. Strategi "Tekadku Pengabdian Terbaik", hakekat strategi ini adalah bertitik tolak pada suatu janji kepada diri sendiri insan prajurit Polri untuk memberikan segalanya bagi tugas dengan tanpa pamrih. Sebagai prajurit Polri yang profesional harus memenuhi kriteria pokok dalam bertugas. (Kunarto, Jenderal Polisi/Kapolri, 1991-1992).
- b. "Strategi Pelayanan", strategi ini menitik-beratkan pada jati diri Polri yang mampu mencerminkan budaya kerja berupa pelayanan kepada masyarakat yang tinggi dan menjadikan masyarakat sebagai mitra yang baik. Untuk mewujudkan budaya kerja dalam strategi pelayanan dalam prajurit Polri dituntut memiliki profesionalisme dan wawasan luas. (Banurusman, Jenderal Polisi, Kapolri 1993-1995).
- c. Strategi "Tiga Penampilan Polri" yaitu Penampilan, Perorangan, Penampilan Kesatuan, dan Penampilan Operasional. Strategi ini ingin mewujudkan sosok Polri yang profesional, berwibawa dan dicintai rakyat. (Diby Widodo, Jenderal Polisi, Kapolri, 1996-1997).
- d. Strategi "3 PRO dan 6 K", Strategi baru Kapolri menentukan "Mission" dalam memimpin Polri, yaitu ingin mewujudkan Polri, yang dicintai masyarakat, berwibawa dan memiliki citra positif, melalui Program Peningkatan, yaitu program peningkatan sumber daya manusia, Program Peningkatan pelayanan kepada masyarakat, program peningkatan pengawasan dan pengendalian dan program peningkatan kemitraan. (Roesmanhadi, Jenderal Polisi, Kapolri 1997-2000).

Bertitik tolak dengan latar belakang faktor-faktor yang mempengaruhi kebijaksanaan strategi Kapolri terhadap profesionalisme prajurit Polri, maka berbagai kriteria yang menjadi bahan acuan untuk mewujudkan sebagai prajurit Polri yang profesional, serta dikaitkan dengan kualitas personel Intelijen

khususnya di Mapolda Nanggro Aceh Darussalam, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana derajat keeratan hubungan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja Personel Intelijen di Mapolda Nanggro Aceh Darussalam?
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan-pelatihan yang diikuti terhadap Kinerja Personel Intelijen di Mapolda Nanggro Aceh Darussalam ?
3. Seberapa jauh pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja personel Intelijen di Mapolda Nanggro Aceh Darussalam ?
4. Apakah pengetahuan di bidang tugas dan umur berpengaruh terhadap kinerja personel Intelijen di NAD ?
5. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja personel Intelijen di NAD?
6. Seberapa eratkah, hubungan kepuasan kerja dengan kinerja personel Intelijen di NAD ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Derajat keeratan hubungan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja Personel Intelijen di Mapolda Nanggro Aceh Darussalam.
2. Besarnya pengaruh pelatihan-pelatihan yang diikuti terhadap Kinerja Personel Intelijen di Mapolda Nanggro Aceh Darussalam
3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja personel Intelijen di Mapolda Nanggro Aceh Darussalam
4. Pengaruh pengetahuan di bidang tugas dan umur terhadap kinerja personel Intelijen di NAD.
5. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja personel Intelijen di NAD.
6. Keeratan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja personel Intelijen NAD.