

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Cilegon adalah daerah industri terbesar di Asia, penduduknya yang heterogen terdiri dari penduduk asli, penduduk urbanisasi maupun imigran asing. Mereka datang dengan membawa budaya dan adat istiadat dari daerah masing-masing untuk mengadu nasib di daerah tersebut.

Keadaan tersebut membawa perubahan sosial budaya yang dirasakan oleh putera daerah setempat, salah satunya adalah kesenjangan sosial. Kesenjangan tersebut dapat berpengaruh terhadap gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas). Keberadaan Polres Cilegon diharapkan dapat menjadi pusat perlindungan, pengayoman dan pelayanan serta menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia.

Fenomena kerawanan tersebut diduga sering terjadi di daerah dengan karakteristik rawan kriminalitas tinggi yaitu di daerah Mekarsari dan Tamansari Pulomerak jenis kejadian pasal 363 yaitu pencurian pemberatan, dan pasal 182-186 yaitu perkelahian serta pasal 351-355 penganiayaan dan yang terakhir pasal 378-395 tentang penipuan.(Data gangguan kamtibmas di wilayah hukum Polres Cilegon tahun 2005 s.d 2007) Daerah itu terletak di lintas penyeberangan yang menghubungkan pulau Jawa dan Sumatera.

Kondisi kerawanan tersebut dibutuhkan aparat kepolisian yang dapat melindungi, mengayomi masyarakat dalam melakukan aktivitas dalam menjalankan roda perekonomian.

Untuk menghadapi tantangan tersebut khususnya tindak kejahatan, maka upaya Bareskrim (Badan Resor dan Kriminal) Polres Cilegon antara lain wajib menyamakan persepsi dan tekad untuk membentuk suatu kesatuan penyidik yang mempunyai integritas dan solidaritas. Dengan demikian pembenahan dan akselerasi dalam menuju profesionalisme untuk pengungkapan kasus kejahatan, maka dibutuhkan anggota yang memiliki jiwa integritas dan soliditas serta rasa penuh tanggung jawab.

Fungsi identifikasi sebagai salah satu aturan teknis dalam pengungkapan kasus dalam kejahatan secara ilmiah, yaitu wajib meningkatkan profesionalisme melalui pemberdayaan sumber daya manusia yang diikuti dengan peberdayaan teknologi identifikasi, untuk memperkuat *Scientific Crime Investigation* di tubuh Kepolisian.

Reserse sebagai pengemban fungsi teknik operasional melaksanakan tugas pokok mencari dan menemukan pelaku-pelaku pelanggaran hukum, untuk kemudian diproses sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Sesuai tugasnya yang khas pada tindakan atau penindakan terhadap pelanggar hukum, maka reserse lebih menitik beratkan kepada upaya-upaya represif dari pada prefentif, sehingga karena tugasnya yang khas inilah reserse seringkali disebut sebagai "jantung" Polri. (Berdasarkan Surat Keputusan Kapolri Nopol :KEP/11/ 1993 tanggal 31 Desember 1993.)

Dalam organisasi TNI ataupun Polri, hubungan pemimpin dan anak buahnya sering digambarkan dalam peran sebagai komandan, bapak, guru, pembina dan teman (mitra) dalam tugas. Dari pandangan tentang gaya kepemimpinan, para anggota kepolisian dapat mempersepsikan dua gaya kepemimpinan terhadap atasannya yaitu dengan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam praktiknya.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Polres Cilegon khususnya kesatuan Resor Kriminal yang berpedoman pada visi Polda Banten yaitu mewujudkan personil Polri yang profesional bermoral dan modern yang dapat diandalkan oleh masyarakat dalam memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan dengan menjunjung supremasi hukum dan hak asasi manusia demi terwujudnya kualitas hidup masyarakat Cilegon yang demokratis dan sejahtera. (Berdasarkan Keputusan Kapolri No Pol: Kep/7/I/2005 tanggal 31 Januari 2005.)

Pimpinan tinggi di kesatuan reskrim mempunyai gaya kepemimpinan yang dapat dipesepsikan oleh anggotanya secara berbeda-beda. Keadaan ini akan menghasilkan dampak kinerja pada anggotanya. Ada sebagian anggota yang mempersepsikan pimpinannya sebagai yang berkharisma, mampu memberikan stimulasi intelektual, mampu memotivasi bawahannya dan memperhatikan bawahan sesuai dengan kebutuhannya masing-masing yang digolongkan sebagai pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional.(Bass,1994)

Akan tetapi ada juga bawahan yang mempersepsikan atasan sebagai pimpinan yang selalu memberikan imbalan atau menghargai prestasi kerja bawahan, mengawasi pekerjaan bawahan dan baru bertindak apabila terjadi kegagalan dalam proses kerja yang digolongkan sebagai gaya kepemimpinan transaksional.(Bass,1994)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan perbedaan pokok gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional adalah gaya kepemimpinan transaksional lebih menekankan hubungan antara atasan dan bawahan yang bersifat personal dan pimpinan berperan dalam perkembangan karir bawahannya sedangkan gaya kepemimpinan transaksional lebih menekankan hubungan antara atasan dan bawahan yang sepakat mengerti apa yang harus dilakukan bawahannya untuk mendapatkan *reward* dan menghindari *punishment*.(Menurut Bass dalamYulk,1994).Kepemimpinan transformasional dan transaksional masih berada dalam garis kontinum dan tidak bersifat eksklusif, dengan kata lain kedua gaya kepemimpinan ini bisa muncul pada waktu dan situasi yang berbeda dari orang yang sama.

B. Identifikasi Masalah

Setiap pemimpin menginginkan organisasi yang dipimpinnya berada dalam suasana yang nyaman dan damai antara anggota yang satu dengan yang lain. Akan tetapi bagaimana dengan situasi yang kurang kondusif, langkah apa yang akan diambil untuk menghadapinya. Oleh karena itu pemimpin dituntut untuk bijaksana dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin.Pemimpinan

diartikan sebagai suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama (Charles,1991)

Untuk menjawab berbagai dinamika kondisi dilapangan dengan penuh rasa tanggung jawab terutama dalam menciptakan keteriban dan keamanan di wilayah Polres Cilegon, maka pemimpin dituntut mampu bekerjasama secara sportif dengan para anggotanya. Untuk itu dibutuhkan pemimpin yang kharismatik mampu memberikan stimulasi intelektual, mampu memotivasi dan memperhatikan bawahannya,dengan kata lain mampu bertindak sebagai pemimpin yang transformasional.

Akan tetapi ada juga pemimpin yang bertindak dengan cara memberikan imbalan atau menghargai prestasi kerja bawahan, mengawasi pekerjaan bawahan dan cara baru bertindak apabila terjadi kegagalan dalam proses kerja, yang semua didasarkan atas transaksi. Kedua tindakan dipersepsikan secara beda oleh bawahan.

Atasan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan menciptakan lingkungan yang membuat bawahan lebih siap bekerja, yakin atas kemampuannya dan lebih merasa dihargai oleh atasannya. Dengan demikian perilaku tanggung jawab akan tugas yang muncul dari bawahan / anggota dimotivasi dari dirinya (*instrinsik*) karena kinerja yang dihasilkan merupakan hasil usahanya dan dukungan atau *support* atasan.

Sedangkan atasan yang menerapkan gaya kepemimpinan transaksional akan memberikan imbalan kepada bawahan setelah bawahan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan. Hal ini menyebabkan bawahan akan bertanggung jawab terhadap pekerjaanya setelah mengetahui imbalan yang akan diperoleh apabila ia

menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Perilaku muncul dari bawahan dimotivasi dari luar dirinya (ekstrisik) berupa imbalan atau sesuatu yang menguntungkan bagi dirinya. Dari uraian diatas , maka penulis dapat mengemukakan permasalahan:

”Bagaimana Gambaran Persepsi Anggota Polisi Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan di Kesatuan Reskrim Polres Cilegon ? ”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui gambaran persepsi anggota terhadap gaya kepemimpinan atasan di resor kriminal Polres Cilegon.
2. Mengetahui signifikansi gambaran persepsi anggota terhadap gaya kepemimpinan atasan berdasarkan data penunjang.
3. Mengetahui faktor –faktor gaya kepemimpinan atasan yang dominan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoretis :

Penelitian ini dapat dijadikan informasi penting serta pemahaman yang lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan di Polres Cilegon menurut persepsi anggota polisi terhadap kepala satuannya.

2. Manfaat Praktis :

Bagi Mahasiswa Agar tulisan ini dapat menambah pengetahuan para mahasiswa khususnya mengenai gambaran persepsi anggota polisi terhadap gaya kepemimpinan kepala satuan reskrim Polres Cilegon.

3. Bagi Peneliti lain :

Diharapkan agar tulisan ini dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian yang serupa.

Bagi Kapolres Cilegon dan para Kepala Satuan :

Hasil penelitian ini untuk mendapatkan gambaran persepsi anggota terhadap gaya kepemimpinan atasan sebagai bahan masukan bagi para pemimpin disetiap kesatuan Polres Cilegon dan secara umum hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam dunia Industri dan Organisasi.

E. Kerangka Berpikir

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang meliputi usaha untuk mengarahkan orang lain mencapai tujuan tertentu dan mempengaruhi orang lain agar bersedia bertindak ke arah tujuan bersama (Charles,1991). Seorang pemimpin akan dipersepsikan bawahannya dengan beberapa gaya kepemimpinan diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional.

Dari persepsi yang berbedan terhadap gaya kepemimpinan atasan akan memunculkan perilaku yang berbeda pada bawahan. Atasan yang menerapkan gaya transformasional akan menciptakan lingkungan yang membuat bawahan

lebih siap untuk bekerja, yakin atas kemampuannya dan lebih merasa dihargai oleh atasannya.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memiliki kharisma yang mampu melakukan stimulasi intelektual para bawahannya sehingga bawahan mampu melakukan stimulasi intelektual para bawahannya sehingga bawahan mampu menggunakan cara baru dalam menghadapi masalah – masalah di instansi kepolisian tepatnya reskrim Polres Cilegon (Bass,1994).

Karakteristik gaya kepemimpinan transformasional dapat ditunjukkan melalui kemampuan memberikan inspirasi pada bawahan (*inspirational motivation*), memperhatikan bawahan secara khusus (*individual consideration*), merangsang keterlibatan bawahan dalam pemecahan masalah yang berkualitas tinggi (*intellectual stimulation*).serta mempengaruhi bawahannya dengan menekankan pentingnya pencapaian tujuan. Dengan kata lain gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap bawahan dengan perilaku yang mendorong ketertarikan bawahan untuk memandang pekerjaan dari perspektif baru, membangkitkan kesadaran atas visi dan misi instansi, mengembangkan kemampuan bawahan dan memotivasi bawahan dalam bekerja. Sedangkan gaya kepemimpinan yang menekankan pada transaksi interpersonal yang melibatkan hubungan pertukaran. Pegawai mendapatkan imbalan sesegera dan nyata apabila telah memenuhi perintah atasan (Bass,1994)

Gaya kepemimpinan transaksional ditunjukkan melalui pertukaran imbalan jasa atau usaha (*contingent reward*), mengawasi pelaksanaan pekerjaan (*management by expectation* (Aktif), melakukan tindakan setelah terjadi kegagalan bawahan untuk mencapai tujuan *management by expectation* (pasif). Dengan kata lain gaya kepemimpinan transaksional ini mendorong bawahan untuk mematuhi tujuan yang telah disepakati bersama atasannya. Perbedaan persepsi akan memberi pengaruh perilaku yang berbeda.

Perilaku dapat ditunjukkan melalui kinerja yaitu banyaknya output dalam satuan waktu. (Ravianto Putera,1990).Kepemimpinan transformasional bersifat kontinum dan merupakan satu tingkatan diatas transaksional. Jadi dalam seorang pemimpin dapat memunculkan dua gaya kepemimpinan tersebut dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Berikut ini adalah alur berpikir yang dapat ditunjukkan dengan bagan 1.1 sebagai berikut.

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

