

# BABI

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan

Kepolisian Daerah Metropolitan Jakarta Raya (Polda Metro Jaya) adalah pelaksana tugas kepolisian Republik Indonesia di wilayah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Didirikan pada tahun 1936 oleh Belanda, Polda Metro Jaya pada saat itu disebut *Hoofdbureau Van Politie Batavia* atau Kantor Besar Kepolisian Batavia. Letaknya di Jl. Medan Merdeka Barat, berhadapan dengan Jl. Museum dan berdampingan dengan lapangan Ikada, yang sekarang dikenal dengan Taman Monas. Ketika Jepang mengambil alih Indonesia dari Belanda pada tahun 1942, Jepang mengubah *Hoofdbureau Van Politie Batavia* menjadi *Jakarta Tokubetsu Shi Keisatsu Sho*. Pada 6 Desember 1949, Kepala Kepolisian Negara membentuk Kepolisian Komisariat Jaya sebagai pengganti *Jakarta Tokubetsu Shi Keisatsu Sho*. Kantor Polisi Komisariat Jaya berpindah lokasi pada tahun 1963 ke lokasi Polda Metro Jaya saat ini yang terletak di Jl. Sudirman No. 55 Jakarta Selatan.

Polda Metro Jaya dipimpin oleh seorang kepala kepolisian daerah yang berpangkat bintang dua (Inspektur Jenderal Polisi). Polda Metro Jaya merupakan satu-satunya polda di Indonesia yang memiliki status A-K atau A khusus dikarenakan kedudukannya menjaga keamanan dan ketertiban ibu kota Negara Republik Indonesia. Wilayah hukum yang dinaungi Polda Metro Jaya tersebar ke tujuh wilayah, yaitu Provinsi DKI Jakarta, Kabupaten Bekasi, Kota Bekasi, Kota Depok, sebagian Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang, dan kota Tangerang Selatan, dengan total 13 Polres. Kota Bekasi, Kota Depok dan Kabupaten Bekasi secara administratif termasuk wilayah Provinsi Jawa Barat, sementara Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan secara administratif termasuk wilayah Provinsi Banten. Meskipun begitu, secara hukum kepolisian, wilayah tersebut termasuk kedalam wilayah hukum Polda Metro Jaya karena daerah tersebut adalah daerah penyangga ibu kota Negara.

Direktorat Samapta Bhayangkara (Ditsamapta) merupakan salah satu unsur pelaksanaan tugas kepolisian yang berada dibawah Kepala Polisi Daerah (Kapolda). Ditsamapta memiliki beberapa sub direktorat (Subdit) yang bertugas menyelenggarakan kegiatan pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli (Turjawali), Pengendalian massa (Dalmas), *Search And Rescue* (SAR), dan Bantuan Satwa (k-9). Ditsamapta

dipimpin oleh Direktur Samapta (Dirsamapta) yang bertanggung jawab kepada Kapolda, dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolda. Dirsamapta dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Wadirsamapta yang bertanggung jawab kepada Dirsamapta.

### **1.1.2 Visi dan Misi Organisasi**

#### **Visi**

Tergelarnya polisi yang dipercaya masyarakat disemua titik dan lini pelayanan masyarakat di sepanjang waktu dalam wujudkan keamanan di wilayah hukum Polda Metro Jaya dan tegaknya hukum sebagai sinergi pencapaian hasil pembangunan yang berwawasan keamanan.

#### **Misi**

- a. Perkuat dan tingkatkan kemampuan intelijen keamanan Polda Metro Jaya guna menjaring informasi untuk cegah gangguan keamanan dan pengungkapan kasus secara sistematis dan tuntas.
- b. Kembangkan pelayanan publik di setiap lini berbasis pelayanan prima.
- c. Menggelar polisi sebanyak-banyak di tengah masyarakat dalam memberikan layanan dan yan masyarakat
- d. Kembangkan falsafah dan strategi perpolisian masyarakat (POLMAS) dalam bangun hub polisi dan masyarakat yg lebih dekat dan interaktif dalam upaya wujudkan masyarakat patuh hukum.
- e. Berdayakan seluruh kekuatan dan kemampuan organisasi pengemban fungsi lidik dan sidik dalam wujudkan POLRI sebagai penegak hukum yang terdepan.
- f. tingkatkan kinerja Polda Metro Jaya secara profesional, transparan dan akuntabel guna dukung tupoksi POLRI.

### **1.1.3 Logo Organisasi**

Logo merupakan salah satu identitas milik organisasi yang terdiri dari gambar, tulisan, dan atau gabungan dari gambar dan tulisan yang di dalamnya memiliki sebuah makna. Dalam pengabdianya kepada negara dan pelayanannya kepada masyarakat, Polda Metro Jaya dan setiap satuan kerja yang berada di dalamnya memiliki atribut *badge* sebagai logo atau simbol dari satuan unit Polda Metro Jaya itu sendiri. Polda Metro Jaya memiliki logo seperti pada gambar 1.1.



**Gambar 1. 1 Logo Polda Metro Jaya**

*Sumber:* Polda Metro Jaya, 2020

Logo Polda Metro Jaya memiliki makna sebagai berikut:

- a. Kekhususan kota Jakarta sebagai kota Revolusi dan kota Proklamasi dilambangkan dengan Tugu Nasional, yang melambangkan kemegahan, daya juang, cipta bangsa dan rakyat Indonesia yang tak kunjung padam. Warna putih pada Tugu Nasional, berarti kemegahan kreasi mulia.
- b. Untaian padi dan kapas yang melingkari Tugu Nasional melambangkan cita – cita perjuangan bangsa Indonesia yang bertujuan mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Kuning padi dan hijau kapas, berarti kemakmuran dan keadilan.
- c. Pita merah putih yang melingkari dasar Tugu Nasional, melambangkan persatuan bangsa Indonesia yang kokoh dan sentosa. Pita Merah Putih juga berarti kedaulatan, kehormatan dan persatuan bangsa Indonesia.

Sementara itu, Direktorat Samapta memiliki logo seperti pada gambar 1.2 berikut:



**Gambar 1. 2 Logo Direktorat Samapta**

*Sumber:* Polda Metro Jaya, 2020

Logo Direktorat Samapta Memiliki makna sebagai berikut:

- a. Warna merah marun melambangkan keberanian dan kemantapan setiap tindakan dalam rangka memberikan perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat, namun tetap humanis dan berkeadilan dalam memberikan pelayanan secara maksimal.
- b. Bentuk perisai yang menyerupai segitiga dengan bagian sisi-sisi melengkung mempunyai makna sebagai pelindung dan pengayom masyarakat yang humanis, bersahaja namun tetap berwibawa.
- c. Tulisan KORPS SABHARA warna emas dengan dasar warna hitam melambangkan komitmen yang kuat dan konsisten untuk memberikan pengabdian yang terbaik bagi masyarakat, dalam menciptakan, menjaga dan memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat untuk mewujudkan keamanan dalam negeri.
- d. Roda dengan sudut delapan arah penjuruan melambangkan pasukan yang selalu hadir di mana saja, kapan saja dan siap memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada siapa saja.
- e. Benteng berwarna merah melambangkan fungsi dan peran Direktorat Sanapta selaku benteng terdepan pelaksanaan tugas Polri, yang merupakan implementasi dari tulang punggung kepolisian (*backbone*) dalam upaya untuk menciptakan, menjaga, dan memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat guna menjamin terselenggaranya kegiatan masyarakat dan pemerintahan dengan aman, tetib, serta terbebas dari kekhawatiran.
- f. Dua tongkat Polri yang saling bersilangan melambangkan titik berat tugas pokok, fungsi dan peran yang menitik beratkan pada tugas pencegahan melalui pelaksanaan tugas pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli (Turjawali) yang saling mendukung dalam rangka deteksi dini terhadap potensi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat, mencegah bertemunya niat dan kesempatan dan menghilangkan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat.
- g. Borgol melambangkan fungsi serta tugas penegakan hukum terbatas melalui tindakan kepolisian dengan menangkap dan membawa tersangka pelaku tindak kejahatan dalam hal tertangkap tangan, baik yang ditemukan pada saat pelaksanaan tugas Turjawali, maupun dari hasil laporan masyarakat.
- h. Tiga buah bintang melambangkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan peran yang tidak lepas dari sila pertama Pancasila, yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa yang sebagai tuntutan hidup anggota Sabhara dalam hidup bermasyarakat, berbangsa, dan

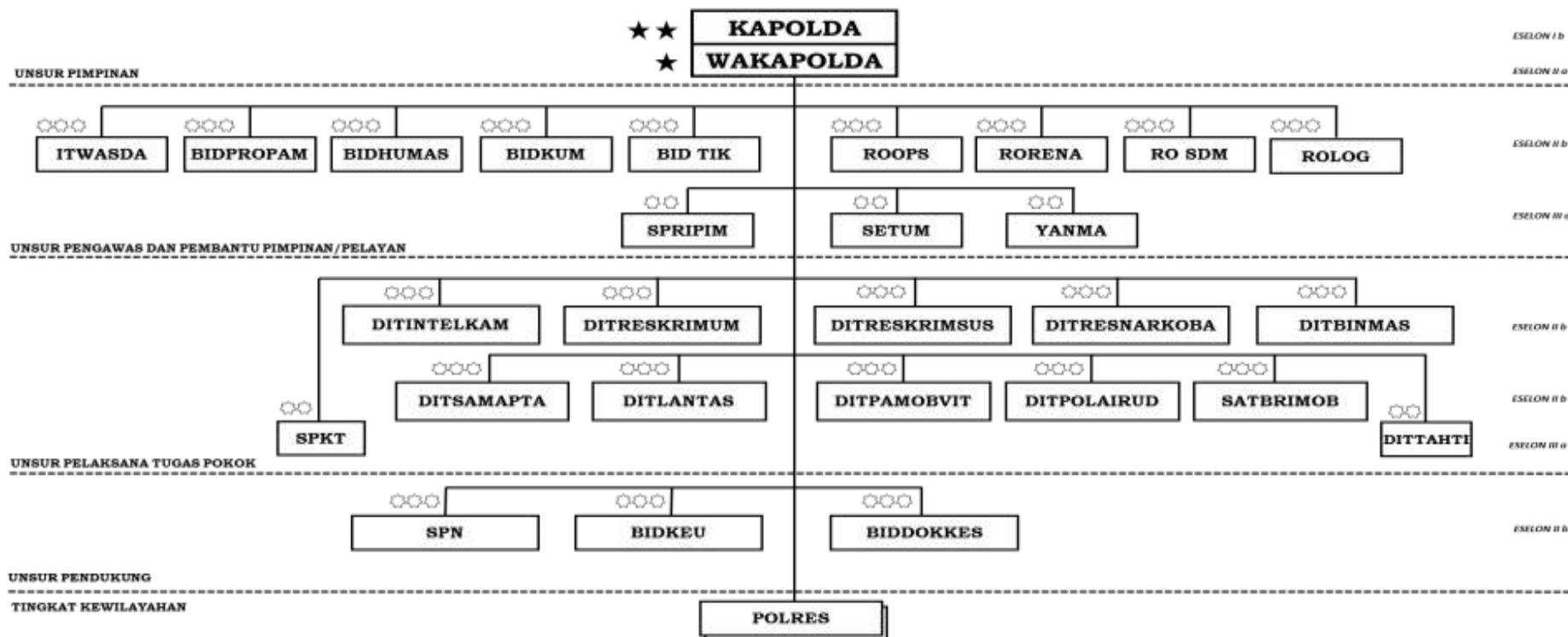
bernegara. Yang juga melambangkan Tribhata sebagai pedoman kerja bagi Korps Sabhara.

#### **1.1.4 Struktur Organisasi**

Polda bertugas menyelenggarakan tugas Polri pada tingkat kewilayahan. Polda dipimpin oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Kapolda), yang bertanggung jawab kepada Kapolri. Kapolda dibantu oleh Wakil Kapolda (Wakapolda). Ada tiga tipe Polda, yakni Tipe A-K, Tipe A dan Tipe B. Tipe A-K dan A dipimpin seorang perwira tinggi berpangkat Inspektur Jenderal Polisi (Irjen), sedangkan Tipe B dipimpin perwira tinggi berpangkat Brigadir Jenderal Polisi (Brigjen).

Setiap satuan kerja yang berada di dalam Polda Metro Jaya tidak hanya memiliki logo tersendiri, tetapi juga memiliki struktur organisasi tersendiri. Hal tersebut bertujuan untuk memudahkan koordinasi pelaksanaan dan pertanggungjawaban tugas sesuai dengan kewajiban tiap-tiap satuan kerja dalam menjalankan tugas serta fungsinya masing-masing. Direktorat Samapta Polda Metro Jaya dipimpin oleh Direktur Samapta berpangkat Komisariss Besar Polisi (Kombes Pol), dan dibantu oleh Wadirsamapta yang berpangkat AKBP. Berikut struktur organisasi Polda Metro Jaya dan Direktorat Samapta:

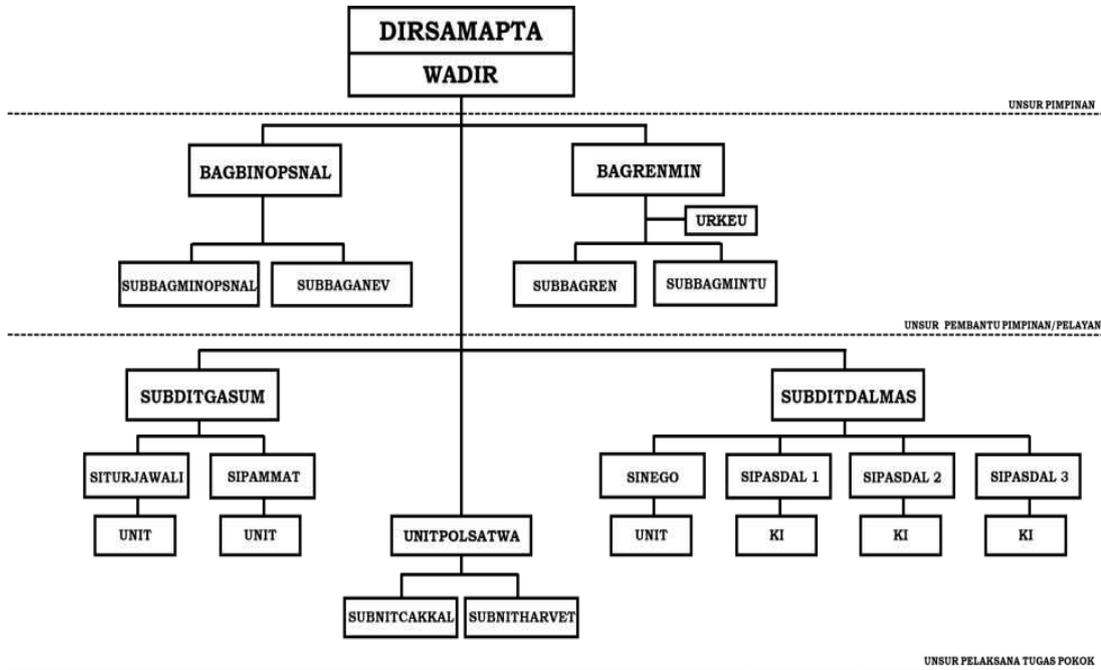
### STRUKTUR ORGANISASI POLDA TIPE A KHUSUS



Gambar 1. 3 Struktur Organisasi Polda Metro Jaya

Sumber: Polda Metro Jaya

Dari struktur organisasi Polda Metro Jaya pada gambar 1.3, diketahui bahwa Direktorat Samapta memiliki fungsi sebagai unsur pelaksana tugas pokok, bersama dengan 11 direktorat lainnya. Berikut adalah struktur organisasi Direktorat Samapta Polda Metro Jaya:



**Gambar 1. 4 Struktur Organisasi Direktorat Samapta**

*Sumber:* Polda Metro Jaya

Pada Gambar 1.3, dapat dilihat bahwa susunan organisasi Polda Metro Jaya terdiri atas unsur pimpinan, unsur pengawas dan pembantu pimpinan/pelayan, unsur pelaksana tugas pokok, unsur pendukung, dan unsur pelaksana kewilayahan. Sementara pada gambar 1.4, susunan organisasi Ditsamapta hanya terdiri dari unsur pimpinan, unsur pembantu pimpinan/pelayan, dan unsur pelaksana tugas pokok.

### 1.1.5 Tugas Pokok Direktorat Samapta

#### a. Unsur Pimpinan

##### 1) Direktur Samapta (Dirsamapta)

Dirsamapta adalah pimpinan pasukan samapta dan bertugas sebagai:

- a) penanggung jawab penyelenggara fungsi samapta;
- b) memimpin, membina, dan mengkoordinasikan satuan-satuan organisasi samapta.

2) Wakil Direktur Samapta (Wadirsamapta)

Wadirsamapta merupakan unsur pimpinan pasukan samapta yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Dirsamapta. Wadirsamapta bertugas:

- a) membantu Dirsamapta dalam melaksanakan tugasnya dengan mengendalikan pelaksanaan tugas-tugas staf seluruh satuan organisasi samapta;
- b) memimpin satuan Ditsamapta dalam hal Dirsamapta berhalangan, sesuai dengan batas kewenangannya.

b. Unsur Pembantu Pimpinan/Pelayan

1) Bagian Pembinaan Operasioal (Bagbinopsnal)

Bagbinopsnal memiliki tugas pokok antara lain:

- a) melaksanakan pembinaan manajemen operasional dan latihan;
- b) analisis dan evaluasi
- c) pengumpulan dan pengolahan data; dan
- d) penyajian informasi dan dokumentasi.

2) Bagian Perencanaan dan Administrasi (Bagrenmin)

Bagrenmin memiliki tugas pokok antara lain:

- a) menyusun perencanaan kerja dan anggaran;
- b) pengelolaan dan pembinaan manajemen personel dan logistic;
- c) pembinaan fungsi dan mengelola keuangan; dan
- d) pelayanan administrasi dan ketatausahaan di lingkungan Ditsamapta.

c. Unsur Pelaksana Tugas Pokok

1) Subdirektorat Penugasan Umum (Subditgasum)

Subditgasum bertugas untuk:

- a) menyelenggarakan Turjawali;
- b) TPTKP;
- c) penanganan Tipiring; dan
- d) pertolongan dan penyelamatan.

2) Subdirektorat Pengendalian Massa (Subditdalmas)

Subditdalmas memiliki tugas pokok melaksanakan kegiatan pengendalian massa, serta pengamanan unjuk rasa dan negosiasi.

3) Unit Polisi Satwa (Unit Polsatwa)

Unit Polsatwa bertugas melaksanakan pelacakan dan penangkalan, memberikan bantuan taktis pelaksanaan tugas penyelidikan dan penyidikan, serta pemeliharaan kesehatan satwa.

## **1.2 Latar Belakang Masalah**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), polisi didefinisikan sebagai badan pemerintah yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum (menangkap orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya), anggota badan pemerintah (pegawai negara yang bertugas menjaga keamanan dan sebagainya). Mengacu pada definisi polisi menurut KBBI, menurut penulis Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dapat diartikan sebagai lembaga negara atau aparat penegak hukum yang berfungsi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan untuk masyarakat dalam usaha menjaga keamanan dalam negeri Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bekerja di bidang jasa, polisi kerap menjadi sorotan publik, terlebih lagi perihal kinerja mereka. Polisi membutuhkan kepercayaan masyarakat agar tugas dan tanggung jawab mereka dapat terlaksana dengan baik, dan kinerja yang baik merupakan salah satu cara untuk mencapai hal tersebut. Polisi percaya bahwa kinerja anggota yang baik dapat diperoleh salah satunya dari komitmen organisasi anggota yang baik juga.

Selain komitmen organisasi, Polri juga menerapkan sistem karier tersendiri dalam usaha mempertahankan kinerja anggotanya tetap baik. Sistem karier tersebut dikenal dengan hierarki, senioritas, dan sistem urut kacang, dimana pada sistem karier tersebut kenaikan gaji, pangkat, tunjangan dipastikan akan didapatkan oleh setiap anggota sesuai dengan periode yang sudah ditentukan. Dalam organisasi kepolisian, sistem hierarki bertujuan untuk menjaga agar perintah dari atas dapat dilaksanakan dengan baik dan juga berperan sebagai sistem pengendalian. Dalam Polri, hierarki berbanding lurus dengan karier, ditandai dengan pangkat. Dalam KBBI hierarki diartikan sebagai urutan tingkatan atau jenjang jabatan (pangkat kedudukan), dan senioritas diartikan sebagai keadaan lebih tinggi dalam pangkat, pengalaman, dan usia; prioritas status atau tingkatan yang diperoleh dari umur atau lamanya bekerja. Sementara sistem urut kacang disini adalah sistem internal Polri, dimana kelayakan pemegang suatu jabatan diatur dan dinilai dari pangkat yang dimiliki seseorang. Tujuan lainnya dilakukan sistem tersebut agar tidak terjadi kecemburuan di internal Polri.

Meskipun menganut sistem karier yang terkesan baku dan tidak dapat berubah, peraturan tentang sistem karier Polri pada situasi tertentu dapat bersifat fleksibel. Contohnya adalah ketika Jenderal Polisi (Purn.) Drs. H. Muhammad Tito Karnavian, M.A., Ph.D. yang saat ini menjabat sebagai Menteri Dalam Negeri Indonesia dilantik menjadi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri) pada tahun 2016 silam, beliau dianggap masih “*junior*” dan diketahui melangkahi seniornya sebanyak empat angkatan. Hal tersebut sempat menjadi perbincangan di dalam maupun di luar institusi Polri, terlebih pada saat itu beliau diajukan sebagai calon tunggal Kapolri oleh Presiden Ir. H. Joko Widodo. Presiden Ir. H. Joko Widodo pada saat itu mengatakan bahwasannya Drs. H. Muhammad Tito Karnavian, M.A., Ph.D. adalah seorang polisi yang memiliki kecerdasan dan kemampuan membangun jaringan yang apik, dan diyakini dapat meningkatkan kualitas penegakan hukum, terutama di bidang kejahatan narkoba, terorisme, dan korupsi. Selain itu, beliau merupakan salah seorang lulusan terbaik Akademi Kepolisian. Berdasarkan hal di atas, diketahui bahwa sistem karier Polri dapat bersifat fleksibel apabila didukung dengan pencapaian-pencapaian yang mendongkrak kinerja anggota.

Mencermati hal di atas, maka merupakan hal yang lumrah bagi Polri apabila setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah pendaftar anggota baru Polri. Hal tersebut tidak memberikan dampak negatif bagi Polri melainkan sebaliknya, karena menurut pakar Sosiolog Kriminalitas Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta, Suprpto, kepada Wardani untuk Tribun Jogja (2019) rasio polisi di Indonesia dibandingkan dengan masyarakat sipil sebesar 1:2000 yang berarti satu orang personel polisi menjaga dua ribu rakyat sipil. Sementara rasio ideal antara polisi dengan masyarakat adalah 1:350, dimana satu orang polisi menjaga tiga ratus lima puluh rakyat sipil. Suprpto menilai rasio yang tidak ideal menyulitkan polisi untuk melakukan tugas dan fungsi polisi secara optimal, atau dengan kata lain kinerja polisi akan menjadi kurang baik sebab tidak seluruh daerah dapat terpantau. Berdasarkan data penerimaan Polri tahun 2020 yang diolah kembali oleh penulis diketahui bahwa Polri membuka pendaftaran anggota Tamtama Polri melalui pendidikan pembentukan Tamtama Polri sejumlah 400 orang. Pendaftaran untuk Bintara Polisi Tugas Umum diseleksi melalui pendidikan pembentukan Bintara Polri dengan penerimaan sebanyak 10.275 orang. Akademi Polisi (Akp) yang merupakan pendidikan bagi pendaftar Perwira Pertama Polri membuka pendaftaran melalui pendidikan Taruna/I

Akpol dengan penerimaan sebanyak 250 orang. Pendaftaran bagi lulusan sarjana juga terbuka dengan penerimaan sebanyak 75 orang.

**TABEL 1. 1**  
**PENERIMAAN POLRI TAHUN 2020**

<b>Rekrutmen</b>	<b>Jumlah diterima</b>
Tamtama Polri	400 orang
Bintara Polri	10.275 orang
Perwira Pertama Polri	250 orang
Lulusan Sarjana	75 orang
<b>Total</b>	<b>11.000 orang</b>

*Sumber : Data Olahan Penulis (2020)*

Total penerimaan personel polisi baru pada tahun 2020 sejumlah 11.000 orang, mengalami peningkatan sebesar 13,64% atau 1.500 orang dari tahun 2019. Dari data pada tabel 1.1, dilihat bahwa penerimaan Bintara Polri menerima anggota paling banyak dibandingkan dengan yang lainnya. Hal tersebut dilakukan karena polisi dibagi menjadi dua bagian, dimana bagian pertama adalah Bintara sebagai pelaksana utama, dan Perwira sebagai manajerial ada di bagian kedua.

Bintara sebagai pemilik kursi terbanyak akan ditempatkan di direktorat-direktorat yang berada di Polda-Polda yang tersebar di seluruh Indonesia, di antaranya yang memiliki Bintara dengan jumlah besar adalah Subdirektorat Pengendalian Massa (Subditdalmas) selaku pelaksana utama tugas pokok Direktorat Samapta (Ditsamapta), dimana Ditsamapta memiliki peranan sebagai benteng terdepan pelaksanaan tugas Polri. Tabel 1.2 menunjukkan jumlah anggota Subditdalmas dari bulan November tahun 2020 hingga bulan Februari tahun 2021:

**TABEL 1.2**

**NOMINATIF SUBDITDALMAS DITSAMAPTA POLDA METRO JAYA NOVEMBER 2020 – FEBRUARI 2021**

	PANGKAT				JABATAN	JUMLAH PASUKAN			
	Nov/2020	Des/2020	Jan/2021	Feb/2021		BULAN/TAHUN			
	Nov/2020	Des/2020	Jan/2021	Feb/2021		Nov/2020	Des/2020	Jan/2021	Feb/2021
	KOMPOL				Kepala Subditdalmas	<b>781</b>	<b>780</b>	<b>774</b>	<b>769</b>
	BINTARA				Staff & Operator	19	19	19	23
<b>K1</b>	KOMPOL				Kasipasdall				
<b>KOMPI 1</b>	AKP	AKP	AKP	AKP	Danki 1 sipasdal 1				
	BINTARA				Bamin	2	2	2	2
					Driver Ransus	2	2	2	2
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 1	24	24	24	24
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 2	27	27	27	24
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 3	24	24	24	24
<b>TOTAL PASUKAN</b>						<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>
<b>KOMPI 2</b>	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danki 2 Sipasdal 1				
	BINTARA				Bamin	2	2	2	2
					Driver Ransus	2	2	2	2
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 1	27	27	27	27
	BRIPKA	BRIPKA	BRIPKA	BRIPKA	Danton 2	23	23	23	24
	BRIGADIR	BRIGADIR	BRIDADIR	BRIPKA	Danton 3	25	25	24	23
<b>TOTAL PASUKAN</b>						<b>79</b>	<b>79</b>	<b>78</b>	<b>78</b>
<b>KOMPI 3</b>	AKP	AKP	AKP	AKP	Danki 3 Sipasdal 1				
	BINTARA				Bamin	2	2	2	2
					Driver Ransus	2	2	2	1
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 1	23	22	21	24

	PANGKAT				JABATAN	JUMLAH PASUKAN			
						BULAN/TAHUN			
	Nov/2020	Des/2020	Jan/2021	Feb/2021		Nov/2020	Des/2020	Jan/2021	Feb/2021
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 2	28	28	28	27
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 3	29	28	29	28
<b>TOTAL PASUKAN</b>						<b>84</b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>82</b>
<b>K2</b>	<b>KOMPOL</b>				<b>KasipasdallII</b>				
<b>KOMPI 4</b>	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danki 4 SipasdallII				
	BINTARA				Bamin	2	2	2	2
					Driver Ransus	2	2	2	2
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 1	25	25	25	25
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 2	26	26	26	25
	BRIPKA	BRIPKA	BRIPKA	BRIPKA	Danton 3	24	23	23	22
<b>TOTAL PASUKAN</b>						<b>79</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>76</b>
<b>KOMPI 5</b>	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danki 5 SipasdallII				
	BINTARA				Bamin	2	2	2	2
					Driver Ransus	2	2	2	1
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 1	26	26	26	26
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 2	27	27	27	25
	BRIPKA	BRIPKA	BRIPKA	BRIPKA	Danton 3	28	28	28	28
<b>TOTAL PASUKAN</b>						<b>85</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>82</b>
<b>KOMPI 6</b>	AKP	AKP	AKP	AKP	Danki 6 SipasdallII				
	BINTARA				Bamin	2	2	2	2
					[KOSONG] Driver Ransus	2	2	2	0
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 1	23	24	24	23
	BRIGADIR	BRIGADIR	BRIGADIR	BRIPKA	Danton 2	24	24	24	24
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 3	23	24	24	24
<b>TOTAL PASUKAN</b>						<b>74</b>	<b>76</b>	<b>76</b>	<b>73</b>
<b>K3</b>	<b>KOMPOL</b>				<b>KasipasdallIII</b>				

	PANGKAT				JABATAN	JUMLAH PASUKAN			
						BULAN/TAHUN			
	Nov/2020	Des/2020	Jan/2021	Feb/2021		Nov/2020	Des/2020	Jan/2021	Feb/2021
<b>KOMPI 7</b>	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danki 7 Sipasdal III				
	BINTARA				Bamin	2	2	2	2
					Driver Ransus	3	3	3	6
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 1	26	25	24	24
	IPDA	IPDA	IPDA	[KOSONG]	Danton 2	29	29	28	27
	BRIGADIR	BRIGADIR	BRIGADIR	BRIGADIR	Danton 3	26	26	26	24
<b>TOTAL PASUKAN</b>						<b>86</b>	<b>85</b>	<b>83</b>	<b>83</b>
<b>KOMPI 8</b>	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danki 8 Sipasdal III				
	BINTARA				Bamin	2	2	2	2
					Driver Ransus	3	3	3	6
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 1	23	23	21	21
	BRIPKA	BRIPKA	BRIPKA	BRIPKA	Danton 2	23	24	24	23
	BRIGADIR	BRIGADIR	BRIGADIR	BRIPKA	Danton 3	25	26	26	25
<b>TOTAL PASUKAN</b>						<b>76</b>	<b>78</b>	<b>76</b>	<b>77</b>
<b>KOMPI 9</b>	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danki 9 Sipasdal III				
	BINTARA				Bamin	2	2	2	2
					Driver Ransus	3	3	3	7
	IPDA	IPDA	IPDA	IPDA	Danton 1	25	25	24	21
	IPDA	IPDA	IPDA	[KOSONG]	Danton 2	26	25	25	24
	BRIPKA	BRIPKA	BRIPKA	BRIPKA	Danton 3	25	25	25	25
<b>TOTAL PASUKAN</b>						<b>81</b>	<b>80</b>	<b>79</b>	<b>79</b>

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

**Keterangan Tabel 1.2:**

- Total pasukan pleton tidak termasuk Danton
- Pasukan Kepala Subditdalmas (Kasubdit) adalah jumlah seluruh anggota Subditdalmas, termasuk Danton, Danki, dan Kasipasdal.

Bintara sebagai pelaksana atau pasukan utama, dan Ditsamapta sebagai benteng terdepan Polri dengan Subditdalmas sebagai pelaksana utama tugas pokok Ditsamapta menjadikan Bintara Polri yang bertugas di Subditdalmas Ditsamapta bagaikan ujung tombak dari kepolisian, terlebih apabila bertugas di Polda Metro Jaya. Karenanya, individu-individu yang bertugas di Subditdalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya sangat dianjurkan dan diharapkan untuk memiliki kinerja yang baik. Namun, pada data nominatif yang terlampir pada tabel 1.2 di atas, diketahui bahwa jumlah anggota kompi Subditdalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya setiap bulannya mengalami penurunan. Meskipun tidak dapat dikatakan mengalami penurunan dengan jumlah besar, penurunan jumlah anggota tetap dapat berpengaruh pada kinerja anggota Subditdalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya di lapangan. Pada daftar anggota bermasalah, ditemukan 22 orang anggota Subditdalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya tercatat dalam daftar tersebut. Hal tersebut sangat disayangkan mengingat peranan anggota Subditdalmas sebagai ujung tombak Polri. Pada tabel 1.3 di bawah ini, penulis lampirkan data olahan penulis yang berisi anggota Subditdalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya yang melakukan pelanggaran mulai dari bulan November tahun 2020 hingga bulan Februari tahun 2021:

**TABEL 1.3**  
**DATA ANGGOTA BERMASALAH NOVEMBER 2020 – FEBRUARI 2021**

<b>Pangkat</b>	<b>Jumlah orang</b>
Bripda	20
Briptu	0
Brigadir	2
Bripka	0
Ipda	0
Iptu	0
<b>Total</b>	<b>22</b>

*Sumber: Data Olahan Penulis (2020)*

Tentu saja pelanggaran yang dilakukan akan mempengaruhi penilaian kinerja anggota nantinya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai

prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Menurut Prawirosentono dalam Edison, dkk (2016:195) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma dan etika. Setiap organisasi pasti melakukan penilaian kinerja terhadap SDM nya. Tujuan dari Penilaian Kinerja antara lain untuk menentukan kompensasi, struktur upah, kenaikan gaji, dan promosi. Namun, dengan sistem karier yang dianut Polri, penilaian kinerja dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan anggota sehingga manajemen dapat menentukan satuan kerja yang tepat untuk anggota berdasarkan hasil penilaian kinerja tersebut. Penulis membagikan kuerioner pra survei terhadap 10 orang Bintara Subditdalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya dengan usia, masa kerja, dan pangkat yang berbeda guna mengetahui fenomena kinerja pada lapangan.

**TABEL 1. 4**  
**PERFORMANSI DAN URGENSI KINERJA BINTARA SUBDITDALMAS**  
**DITSAMAPTA POLDA METRO JAYA**

No	Faktor	Skor ideal	Performansi		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1	Anggota tepat waktu dalam menjalankan tugas	100	873	87,30%	907	90,70%
2	Anggota bersedia membantu anggota tim dalam menjalankan tugas	100	871	87,10%	924	92,40%
3	Anggota selalu bersikap positif terhadap setiap tugas	100	854	85,40%	909	90,90%
<b>Total</b>		<b>300</b>	<b>2598</b>	<b>86%</b>	<b>2740</b>	<b>91,33%</b>

*Sumber* : Data Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai kinerja anggota Subditdalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya, terdapat tiga faktor yang diketahui. Faktor pertama, anggota tepat waktu dalam menjalankan tugas memiliki persentasi performa sebesar 87,3% dengan tingkat urgensi sebesar 90,7%. Faktor kedua, anggota bersedia membantu anggota tim dalam menjalankan tugas memiliki persentasi performa sebesar 87,1% dengan tingkat urgensi sebesar 92,4%. Faktor terakhir, anggota selalu bersikap positif terhadap setiap tugas

memiliki persentasi performa sebesar 85,4% dengan tingkat urgensi sebesar 90,9%. Jika ditotal secara keseluruhan, perfomansi kinerja anggota Subditdalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya berdasarkan kuesioner pra survei adalah sebesar 86% dengan tingkat urgensi 91,33%. Mengacu pada hal tersebut, diketahui bahwa anggota Subditdalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya membutuhkan dorongan lebih untuk meningkatkan sikap positif terhadap setiap tugas yang dijalankan.

Penulis memberikan kuesioner pra survei mengenai komitmen organisasi kepada responden yang sama dengan responden kuesioner pra survei kinerja sehubungan dengan kepercayaan Polri terhadap pengaruh dari rasa komitmen organisasi anggota terhadap kinerja anggotanya. Komitmen organisasi sendiri terbukti memberikan pengaruh positif pada kinerja, salah satunya adalah hasil penelitian Yuli Triana (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi, komitmen organisasi, dan jenjang karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**TABEL 1. 5**  
**PERFORMANSI DAN URGENSI KOMITMEN ORGANISASI BINTARA**  
**SUBDITDALMAS DITSAMAPTA POLDA METRO JAYA**

No	Faktor	Skor Ideal	Performa		Urgensi	
			Total skor	%	Total skor	%
1	Anggota merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi ini	100	869	86,90%	871	87,10%
2	Anggota selalu berusaha menjaga nama baik organisasi	100	962	96,20%	962	96,20%
3	Anggota merasa bangga bekerja di organisasi ini	100	890	89,00%	907	90,70%
<b>Total</b>		<b>300</b>	<b>2721</b>	<b>90,00%</b>	<b>2740</b>	<b>91,33%</b>

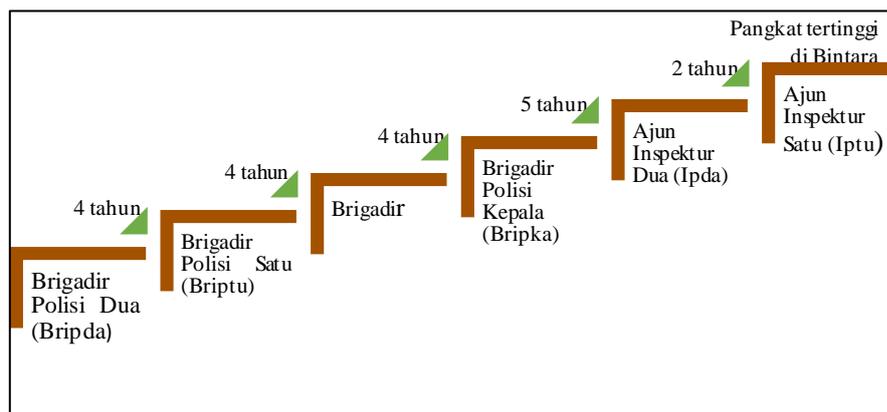
*Sumber : Data Olahan Penulis (2020)*

Berdasarkan tabel 1.5 mengenai komitmen organisasi, terdapat tiga faktor yang diketahui. Faktor pertama, anggota merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi memiliki persentase performa sebesar 86,9% dengan tingkat urgensi sebesar 87,1%. Faktor kedua, anggota selalu berusaha menjaga nama baik organisasi memiliki persentase performa dan tingkat urgensi yang sama yaitu sebesar 96,2%. Faktor terakhir, anggota merasa bangga bekerja di organisasi memiliki persentase performa sebesar 89,9% dengan tingkat urgensi

sebesar 90,7%. Dari ketiga faktor tersebut, terdapat selisih yang sangat kecil antara performansi dengan urgensi, dengan selisih paling jauh terdapat pada faktor ketiga sebesar 1,7%, sementara faktor kedua memiliki komponen skor paling tinggi dibandingkan faktor lainnya dengan selisih 0% antara performansi dengan tingkat urgensi. Jika ditotal secara keseluruhan, performansi komitmen organisasi adalah sebesar 90%, dengan tingkat urgensi 91,33%.

Mengacu pada tabel 1.5 di atas diketahui bahwa komitmen organisasi anggota Subditdalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya di satu sisi telah terpenuhi, terlihat dari tindakan anggota yang sudah selalu berusaha menjaga nama baik organisasi. Komitmen organisasi tersebut harus dijaga dan terus ditingkatkan lagi kedepannya, salah satunya dengan cara meningkatkan perasaan bangga bekerja di Subditdalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya.

Seorang Bintara Polri membutuhkan total waktu normal selama 19 tahun kerja untuk mencapai pangkat tertinggi di Bintara. Berikut perjalanan karier Bintara Polri:



**Gambar 1. 5 Perjalanan Karier Bintara Polri**

*Sumber:* Data Olahan Penulis (2020)

Penulis juga memberikan kuesioner pra survei tentang sistem karier Polri kepada responden yang sama dengan responden kuesioner pra survei mengenai kinerja dan komitmen organisasi mengingat sistem karier ini sengaja diterapkan Polri untuk menjaga kinerja anggota Polri tetap dan selalu baik. Penelitian yang dilakukan Heni Setiawati, Sri Astuti, Nur Busyra (2019) menyatakan Sistem karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

**TABEL 1. 6**  
**PERFORMANSI DAN URGENSI SISTEM KARIER BINTARA**  
**SUBDITDALMAS DITSAMAPTA POLDA METRO JAYA**

No	Faktor	Skor ideal	Performa		Urgensi	
			Total skor	%	Total skor	%
1	Anggota memiliki masa depan karier yang jelas	100	926	93,00%	962	96,20%
2	Anggota mendapatkan insentif sebagai bentuk penghargaan kerja	100	873	87,30%	909	90,90%
3	Prestasi anggota menentukan kemajuan karier anggota di organisasi	100	858	85,80%	873	87,30%
<b>Total</b>		<b>300</b>	<b>2657</b>	<b>88,70%</b>	<b>2744</b>	<b>90%</b>

*Sumber : Data Olahan Penulis (2020)*

Tabel 1.6 mengenai sistem karier pada Bintara Subditdalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya menunjukkan bahwa faktor pertama, anggota memiliki masa depan karier yang jelas memiliki persentasi performa sebesar 93% dengan tingkat urgensi sebesar 96,2%. Faktor kedua, anggota mendapatkan insentif sebagai bentuk penghargaan kerja memiliki persentasi performa sebesar 87,3% dengan tingkat urgensi sebesar 90,9%. Faktor terakhir, prestasi anggota menentukan kemajuan karier anggota di organisasi memiliki persentasi performa sebesar 85,8% dengan tingkat urgensi sebesar 87,3%. Jika ditotal secara keseluruhan, performansi sistem karier anggota Ditsamapta sebesar 88,7% dengan tingkat urgensi 90%. Dari hasil kuesioner pra survei mengenai sistem karier, diketahui bahwa hampir seluruh reponden menyetujui bahwa prestasi anggota menentukan kemajuan karier anggota di organisasi.

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei yang dibagikan penulis, anggota Bintara Polri Subditdalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya belum sepenuhnya dapat memenuhi tingkat urgensi kinerja yang dibutuhkan organisasi, meskipun selisih antara persentase performansi dengan tingkat urgensi rendah. Ditemukannya sejumlah pelanggaran yang dilakukan secara di sengaja maupun tidak oleh beberapa Bintara Subditdalmas Ditsamapta Polda Metro Jaya bertentangan dengan keinginan Polri untuk menjaga dan terus meningkatkan kinerja anggotanya dengan cara menumbuhkan rasa komitmen organisasi yang baik dan menerapkan sistem karier yang memberi keuntungan pada anggotanya .

Berdasarkan hal tersebut, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN SISTEM KARIER TERHADAP KINERJA BINTARA POLRI SUBDITDALMAS DIREKTORAT SAMAPTA POLDA METRO JAYA”**

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, berikut rumusan masalah pada penelitian ini :

- a. Bagaimana komitmen organisasi Bintara Polri Subditdalmas Direktorat Samapta Polda Metro Jaya?
- b. Bagaimana sistem karier Bintara Polri Subditdalmas Direktorat Samapta Polda Metro Jaya?
- c. Bagaimana kinerja Bintara Polri Subditdalmas Direktorat Samapta Polda Metro Jaya?
- d. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan sistem karier baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja Bintara Polri Subditdalmas Direktorat Samapta Polda Metro Jaya?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

- a. Komitmen organisasi Bintara Polri Subditdalmas Direktorat Samapta Polda Metro Jaya
- b. Sistem karier Bintara Polri Subditdalmas Direktorat Samapta Polda Metro Jaya
- c. Kinerja Bintara Polri Subditdalmas Direktorat Samapta Polda Metro Jaya
- d. Pengaruh komitmen organisasi dan sistem karier baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja Bintara Polri Subditdalmas Direktorat Samapta Polda Metro Jaya

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

- a. Aspek Teoritis

Dilihat dari aspek keilmuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi khazanah keilmuan di bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan sistem karier terhadap kinerja, serta dapat menjadi acuan bagi peneliti berikutnya.

- b. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan bagi objek penelitian dalam menciptakan komitmen organisasi dan sistem karier agar terciptanya kinerja yang semakin baik.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini mendeskripsikan tentang gambaran objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mendeskripsikan tentang teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Sistem Karier, dan Kinerja. Teori-teori tersebut kemudian disusun sebagai kerangka pemikiran pada penelitian ini. Pada bagian ini juga disertakan beberapa hasil penelitian sebelumnya.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi mengenai kesimpulan dari hasil analisis, saran bagi objek penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.