

**PENGARUH KOMPETENSI PENYIDIK TERHADAP
KINERJA PENYIDIK DI UNIT RESERSE KRIMINAL
POLSEK CIPUTAT TIMUR**

Disusun Oleh :

NAMA : RIYANTO
NPM : 1733000209
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

SKRIPSI
PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
2021

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA	:	RIYANTO
NPM	:	1733000209
JAURUSAN	:	ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
JUDUL SKRIPSI	:	PENGARUH KOMPETENSI PENYIDIK TERHADAP KINERJA PENYIDIKAN DI UNIT RESERSE KRIMINAL POLSEK CIPUTAT TIMUR

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada, 26 April 2021

Pembimbing



**(Anita Sapta Hartolestari., S.Sos.M.Si)
NIP. 19701223 200312 2 002**

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana
Terapan Politeknik STIA-LAN Jakarta pada 02 April 2021

Ketua Merangkap Anggota,



(Drs. Mokhamad Syuhadhak, M.P.A)

Sekretaris Merangkap Anggota,

(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

Anggota,

(Anita Sapta Hartolestari, S.Sos.MS.i)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Riyanto

NPM : 1733000209

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Pengaruh Kompetensi Penyidik Terhadap Kinerja Penyidik Di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Jakarta.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan

Jakarta, 26 April 2021

Penulis,



RIYANTO
NPM 1733000209

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat-Nya, sehingga dapat tersusunnya Skripsi dengan judul Pengaruh Kompetensi Penyidik Terhadap Kinerja Penyidik Di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur, penyelenggaraan Kompetensi Penyidik Terhadap Kinerja Penyidik Di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur berpedoman pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor: 6 Tahun 2019, tentang Penyelidikan dan Penyidikan Tindak Pidana Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna, sebagai manusia mahluk ciptaan-Nya tidak pernah luput dari kesalahan dan kekurangan, dikarenakan adanya keterbatasan pengetahuan dan data yang dimiliki, penulis meminta maaf apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam penulisan skripsi ini, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini sehingga bermanfaat bagi Organisasi Unit kerja, rekan-rekan mahasiswa dan penulis secara pribadi.

Atas terlaksananya penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S. Sos., M.A., selaku Ketua Politeknik STIA-LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh studi.
2. Para Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis melaksanakan studi.
3. Kepala Kepolisian Sektor Ciputat Timur Bapak Endy Mahandika, SH atas pemberian izin melaksanakan penelitian tugas akhir di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur.
4. Rekan-rekan mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan bantuan, masukan, motivasi dan semangat dalam

penyusunan Skripsi ini.

5. Teristimewa kepada orang tua yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan terus menerus sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Istriku Ely Puryanti dan anak-anakku tercinta Aurelly Bhintany Ghaida, Radinka Arista Dwiriyanto, Mahardika Bagus Algibran dan Mahawirra Bagus Algibran, terimakasih atas dukungan moril dan doa serta kesabarannya sehingga penulis dapat menyelesaikan jenjang Diploma IV

Semoga skripsi yang merupakan tugas akhir ini, dapat memberikan manfaat bagi upaya peningkatan Kompetensi Penyidik terhadap Kinerja Penyelidikan di Unit Polsek Ciputat Timur

Jakarta, 26 April 2021



RIYANTO
NPM 1733000209

ABSTRAK

Riyanto, 1733000209

INFLUENCE OF INVESTIGATOR COMPETENCY ON INVESTIGATOR PERFORMANCE IN THE CIPUTAT EAST CIPUTAT POLICE CRIMINAL RESERSE UNIT.

Thesis, 112 Page

This study aims to determine how much influence the competence of investigators on the performance of investigators in the Criminal Research Unit of the East Ciputat Police, the focus of the problem is is there the influence of the competence of investigators on the performance of investigators in the Criminal Research Unit of the East Ciputat Police?

The research method used is a questionnaire (questionnaire). The questionnaire is a data collection technique that is done by giving a set of questions or written statements to the respondent to answer. Besides, the writer also makes observations when the research is related to human behavior, work processes, natural phenomena and if the observed respondents are not too large.

The results show that the influence of the investigator competency variable has a significant relationship to the performance of the investigation at the East Ciputat Police Criminal Investigation Unit, this means that competence has a strong enough influence on the performance of the investigation carried out, as for the competencies needed to support investigator performance include: technical skills, conceptual thinking skills, and interpersonal relationship skills.

Keywords : Competence, Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
 BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Fokus permasalahan.....	12
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
D. Batasan Masalah.....	13
 BAB II KERANGKA TEORI	
A. Tinjauan Teori.....	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2. Kompetensi.....	16
a. Pengertian kompetensi.....	16
b. Karakteristik dasar kompetensi.....	27
c. Peran kompetensi Jabatan.....	28
3. Kinerja.....	29
a. Pengertian Kinerja.....	29
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	31
c. Kriteria-kriteria kinerja.....	36
d. Cara-cara untuk meningkatkan kinerja.....	38
e. Indikator kinerja.....	39
4. Penyidik.....	41
5. Kompetensi penyidik.....	43
6. Kompetensi dan Kinerja.....	47
7. Hubungan kompetensi terhadap kinerja.....	47
8. Penyelidikan dan penyidikan.....	49
B. Definisi Operasionalisasi Variabel dan Indikator Variabel.....	51
C. Model Penelitian.....	54
D. Hipotesa.....	54
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	56

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	57
1. Populasi.....	57
2. Sampel.....	57
3. Teknik Sampling.....	58
C. Teknik Pengumpulan Data.....	58
D. Teknik Pengolahan dan analisis Data.....	59
1. Teknik Pengolahan Data.....	59
2. Teknik Analisis Data.....	60
a. Uji Validitas.....	61
b. Uji Reabilitas.....	61
c. Uji Asumsi Klasik.....	62
d. Hasil Uji Validitas, Reabilitas dan Normalitas...	63
1) Uji Validitas.....	63
2) Pengujian Reabilitas.....	67
e. Pengujian Hipotesis.....	71
1) Uji Regresi.....	71
2) Uji Korelasi.....	72
3) Uji Signifikansi Korelasi.....	74
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	75
B. Penyajian Data Hasil Penelitian.....	81
C. Pengujian Hipotesis.....	101
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
BAB V Kesimpulan dan Saran	
A. Kesimpulan.....	107
B. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....	110

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Jumlah Anggota Polres Tangerang Selatan.....	10
Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas variabel kompetensi.....	64
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas variabel kinerja.....	66
Tabel 3.3 Hasil Uji Reabilitas variabel kompetensi.....	68
Tabel 3.4 Hasil Uji Reabilitas variabel kinerja.....	69
Tabel 3.5 Rumus Korelasi Person Product Moment.....	73
Tabel 3.6 Pedoman Intrepetasi Korelasi.....	73
Tabel 4.1 Daftar Anggota Penyidik Reskrim Polsek Ciputat Timur.....	79
Tabel 4.2 Statistik Data Jenis Kelamin (Gender) Responden.....	82
Tabel 4.3 Statistik Data Usia Responden.....	83
Tabel 4.4 Statistik Data Tingkat Pendidikan Responden.....	85
Tabel 4.5 Statistik Data Masa/Lama Kerja Responden.....	86
Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis Regresi.....	101
Tabel 4.7 Hasil Uji Model Rantai Kausal.....	102
Tabel 4.8 Hasil Uji Coefficient Model Rantai kausal.....	103
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi.....	104

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Indikator Model Penelitian.....	54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Unit Reskrim Polsek Ciputat Timur.....	78
Gambar 4.2 Pie Chart Statistik Jenis Kelamin Responden.....	82
Gambar 4.3 Pie Chart Statistik Usia Responden.....	83
Gambar 4.4 Pie Chart Statistik Tingkat Pendidikan Responden..	85
Gambar 4.5 Statistik Data Masa/Lama Kerja Responden	86
Gambar 4.6 Grafik Presentase Responden Berdasarkan Variabel kompetensi pada indikator motif (<i>motive</i>).....	89
Gambar 4.7 Grafik Presentase Responden Berdasarkan Variabel kompetensi pada indikator Sifat (<i>Trait</i>).....	90
Gambar 4.8 Grafik Presentase Responden Berdasarkan Variabel kompetensi pada indikator Konsep diri (<i>self concept</i>).....	92
Gambar 4.9 Grafik Presentase Responden Berdasarkan Variabel kompetensi pada indikator Pengetahuan (<i>Knowledge</i>).....	94
Gambar 4.10 Grafik Presentase Responden Berdasarkan Variabel kompetensi pada indikator Keahlian (<i>Skill</i>).....	95
Gambar 4.11 Grafik Presentase Responden Berdasarkan Variabel kinerja pada indikator Kemampuan Teknis.....	98
Gambar 4.12 Grafik Presentase Responden Berdasarkan Variabel kinerja pada indikator Kemampuan Konseptual.....	99
Gambar 4.13 Grafik Presentase Responden Berdasarkan Variabel kinerja pada indikator Hubungan Interpersonal.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di dalam suatu organisasi. Dengan demikian setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya organisasi atau instansi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan oleh keberhasilan suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi tidak terlepas dari peran Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi yang baik, kinerja sendiri adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti, 2010: 260).

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai suatu organisasi merupakan sub bagian dari suatu institusi besar yang disebut pemerintahan negara. Sebagaimana yang tercantum dalam Amandemen Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 30 ayat (4) yang menyatakan bahwa "...Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum."

Hal tersebut lebih ditegaskan lagi didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa "Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah alat negara." Sebagai bagian dari suatu institusi besar tersebut Polri harus menjalankan apa yang mejadi porsinya dan tuntutan secara umum terhadap setiap lembaga pemerintahan negara. Tuntutan yang saat ini mengemuka dan harus dilaksanakan oleh semua lembaga pemerintahan negara yaitu transparansi dan akuntabilitas. Tuntutan transparansi dan akuntabilitas ini harus dipenuhi oleh seluruh lembaga pemerintahan tidak terkecuali Polri.

Kompleksnya tugas polisi dalam masyarakat, mengakibatkan terjadinya perubahan dari yang dianggap sebagai seni atau *craft* menjadi profesi. Profesi berbeda dari *craft*. Tugas-tugas profesi menuntut adanya kemampuan dan keahlian khusus dari para anggotanya yaitu pengetahuan dan keahlian yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan

secara konseptual dan teoritikal untuk menganalisa maupun memecahkan masalah-masalah sosial maupun isu-isu penting yang terjadi dalam masyarakat, serta para anggotanya juga dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugasnya. Orang yang profesional adalah seorang ahli yang memiliki pengetahuan khusus dalam suatu bidang tertentu yang dianggap penting dalam kehidupan masyarakat. Keahliannya diperoleh hanya dari pendidikan tinggi dan pengalaman. Inilah yang menjadi standar obyektif kemampuan profesional yang membedakan profesi dengan *craft* atau seperti yang dilakukan orang awam.

Kompetensi profesional adalah kompetensi khusus pengetahuan dan keterampilan aktivitas kerja, pengetahuan tentang proses dan teknologi, pasar dan *competitor* atau produksi dan layanan. Kompetensi sosial dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja dengan orang-orang, pada umumnya individu-individu dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan sosial. Sedangkan konseptual kompetensi meliputi kompetensi berpikir sistematis, kemampuan untuk menggunakan model situasi *spectrum* yang luas dan pengetahuan pengalaman dan jelas mengenai proses tersebut.

Kompetensi profesional dalam perspektif jangka panjang sangat dinamis karena perubahan teknologi yang cepat, tetapi disisi lain, hal ini dapat ditetapkan dengan mudah dan cepat diperoleh. Ciri khas yang menonjol dari profesional kompetensi adalah ditentukan oleh masing-masing fungsional aktivitas kerja, sedangkan sosial dan konseptual adalah

kompetensi umum yang diperlukan untuk setiap posisi walaupun dia di dalam perusahaan.

Maju dan mundurnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia, dalam usaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai, organisasi harus dapat memanfaatkan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun non manusia dengan efektif dan efisien, Sumber daya manusia (SDM) masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi, Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya, peningkatan kinerja penyidik secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas, kondisi kinerja khususnya seorang Penyidik Polri sebagai sumber daya kepolisian telah lama menjadi sorotan publik, kinerja seorang Penyidik secara umum dinilai masih rendah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. hal ini terjadi karena kurangnya disiplin kerja, rendahnya pemahaman terhadap tanggung jawab pelaksanaan dan penyelesaian tugas tugasnya, dan lain sebagainya, Oleh karena itu setiap organisasi harus melakukan pembinaan sumber daya manusia yang

dimilikinya sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Organisasi yang berhasil yaitu organisasi dengan individu didalamnya yang memiliki kinerja yang cakap, terampil, baik dan disiplin, organisasi akan berhasil bilamana ditopang oleh sumber daya yang berkualitas, seiring dengan perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang sangat dratis dalam aspek kehidupan, maka organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi serta disiplin agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan mengandung nilai. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan, akan tetapi berorientasi pada nilai-nilai sehingga organisasi tidak hanya mengejar produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih menuju pada kinerja yang efektif untuk pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pada umumnya kompetensi merupakan ketrampilan dan kemampuan atau kecakapan seseorang yang membuat keberhasilan pada suatu pekerjaan, Hal ini merupakan konsekuensi logis seseorang yang merupakan kunci penentu bagi seorang pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik, dan merupakan kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi, didalam meningkatkan kompetensi banyak hal yang perlu dilakukan yaitu melalui upaya-upaya peningkatan keahlian dan

kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan. Memiliki komitmen yang tinggi merupakan keputusan yang sangat tepat bagi seorang pegawai karena tujuan organisasi tidak akan tercapai secara efektif dan optimal walaupun didukung oleh teknologi serta anggaran yang besar tanpa adanya sumber daya yang terampil dan berkualitas serta handal.

Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai suatu organisasi pemerintah yang memiliki tugas sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, tentunya memiliki peranan penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif dalam kehidupan masyarakat, Polri sebagai sub sistem dari pemerintah secara responsif telah berupaya memberi kontribusi mewujudkan prinsip *good governance* dan *clean government* baik dalam pelaksanaan tugas pokok memelihara Kamtibmas, menegakkan hukum dan melindungi, mengayomi serta melayani masyarakat.

Pembinaan terhadap Penyidik di Di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur selain mengacu pada kebutuhan organisasi juga berpedoman pada pembinaan anggota Kepolisian secara nasional, dengan pembinaan pegawai negeri sipil dapat dicapai pegawai yang berkualitas dan professional serta handal yang mampu mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi. Didalam usaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai, organisasi harus dapat memanfaatkan sumber daya, baik

sumber daya manusia maupun non manusia secara efektif dan efisien, Salah satu unsur manajemen yang menjadi perhatian paling besar di setiap organisasi yaitu manusia, Hal ini berkaitan dengan fungsi manusia sebagai salah satu sumber daya yang paling penting bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya, Karena manusia dapat berfungsi sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Dari pengamatan dilapangan kompetensi penyidik di Di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur belum optimal, hal tersebut ditandai adanya penyidik yang kurang cermat dan kurang hati-hati dan masih adanya penyidik yang menunda-nunda pekerjaan sehingga sesuai dengan yang diharapkan, disamping itu kurang maksimalnya standar kompetensi untuk kepangkatan seorang penyidik perlu diperhatikan, terutama terkait dengan peningkatan kuantitas dan kualitas sebagai seorang penyidik Di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur.

Permasalahan standar kompetensi penyidik yang kurang memadai akan berdampak pada kinerja pegawai menjadi kurang optimal tidak ada perbedaan antara yang rajin dan malas bekerja, didalam kepangkatan seorang penyidik serta terbatasnya alokasi pendidikan dan latihan merupakan penyebab masalah peningkatan kompetensi bagi penyidik Di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur, dengan permasalahan standar kompetensi penyidik yang kurang memadai dan tidak menjamin keadilan dalam penempatan maupun kepangkatan mereka yang punya kemampuan koseptual masih ada yang ditempatkan sebagai penyidik, ini

bisa menyebabkan ketidakpuasan kerja penyidik terhadap kompetensi yang diberikan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Permasalahan kompetensi akan berdampak pada kinerja penyidik yang kurang optimal sebagai unsur pelayanan kepada masyarakat dan belum sesuai dengan yang diharapkan baik dari segi kuantitas maupun kualitas serta rendahnya tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas penyidikan, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja penyidik belum sesuai dengan harapan organisasi. Dengan kata lain perlu adanya upaya-upaya untuk membangkitkan kinerja yang positif dengan kompetensi, agar dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif itu sangat diperlukan di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur.

Disamping itu kompleksitas tantangan tugas Polri pada era reformasi dalam perjalanannya selain telah memberi manfaat bagi Polri denag berbagai kemajuan yang signifikan baik di bidang pembangunan kekuatan, maupun pembinaan operasional. Namun disisi lain diakui secara jujur terdapat akses negatif dari penyelenggara tugas pokoknya berupa penyimpangan perilaku anggota Polri seperti penyalahgunaan kekuasaan/wewenang (*abuse of power*), kualitas penyajian layanan tercela dari sudut moral dan hukum antara lain diskriminasi, permintaan layanan/penegakkan hukum atas alasan kepentingan pribadi, diskresi melampaui batas, mempersulit, arogan, lamban, tidak sopan manusiawi dan perilaku negatif.

Pada saat ini jumlah personil Polri memang dapat dikatakan masih jauh dari jumlah ideal, Jumlah ideal personil Kepolisian adalah diukur dengan cara membandingkan antara jumlah penduduk dengan jumlah personil Kepolisian. Rasio perbandingan antara jumlah penduduk dengan jumlah Polisi yang ideal menurut standar PBB adalah 1:400. Angka tersebut berarti bahwa 1 orang polisi melakukan tugas pelayanan kepada 400 penduduk, apabila dibandingkan antara *Police Ratio* standar PBB dengan *Police Ratio* kondisi saat ini maka akan terlihat kekurangan jumlah personil Polisi tersebut. Dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Polres Tangerang Selatan berupaya melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas dan kuantitas SDM Polri guna menghadapi tuntutan tugas Polri.

Sedangkan menurut Peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor bahwa untuk Polresta setidaknya mempunyai personil 1.500. Saat ini Jumlah personil Polri Polres Tangerang selatan sebanyak 1.053 anggota dengan jumlah penduduk kota Tangerang Selatan sebanyak 1.543.209 sehingga rasio jumlah polisi dengan jumlah penduduk adalah 1 : 1.466 sehingga dirasa masih adanya kekurangan personil di Polres Tangerang Selatan, sebagai mana tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Anggota Polres Tangerang Selatan

No	UNIT/WILAYAH	GOL RUANG				JML		JENIS KELAMIN						JML
								POLRI		PNS		PJLP		
		I	II	III	IV			L	P	L	P	L	P	
1	KAPOLRES TANGSEL	0	0	0	1	1		1	0	0	0	0	0	1
2	BAG SUMDA	0	6	3	1	10		6	3	1	1	0	0	10
3	BAG OPS	0	12	3	1	16		16	0	0	0	0	0	16
4	BAG REN	0	12	3	1	16		13	2	1	0	0	0	16
5	SI KEU	0	8	1	0	9		9	0	0	0	0	0	9
6	SAT BIN MAS	0	20	5	0	25		24	1	0	0	0	0	25
7	SAT SHABARA	0	131	4	0	135		135	0	0	0	0	0	135
8	SAT LANTAS	0	105	12	0	117		106	10	1	0	0	0	117
9	SAT RES KRIM	0	101	12	0	113		94	9	0	0	0	0	113
10	SAT RES NARKOBA	0	88	12	0	100		97	3	0	0	0	0	100
11	SAT TAHTI	0	12	4	0	16		16	0	0	0	0	0	16
12	SPKT	0	9	3	0	12		11	1	0	0	0	0	12
13	POLSEK CIPUTAT TIMUR	0	80	12	1	93		89	3	0	1	0	0	93
14	POLSEK PAMULANG	0	77	12	1	80		78	2	0	0	0	0	80
15	POLSEK PONDOK AREN	0	71	13	0	84		80	4	0	0	0	0	84
16	POLSEK SERPONG	0	76	13	0	89		85	4	0	0	0	0	89
17	POLSEK CISAUK	0	49	12	0	51		49	1	0	1	0	0	51
18	POLSEK KELAPA DUA	0	67	12	0	79		76	3	0	0	0	0	79
19	POLSEK CURUG	0	64	12	1	77		74	3	0	0	0	0	77
20	POLSEK PAGEDANGAN	0	73	13	0	86		84	2	0	0	0	0	86
JUMLAH		0	1053	149	7	1209		100	49	0	0	0	0	1209

Sumber: Dokumen Administrasi Polda Banten

Selain permasalahan yang telah disampaikan sebelumnya juga terdapat permasalahan sebagaimana dari tabel 1.1 bahwa jumlah anggota kepolisian di Polsek Ciputat Timur tersebut diatas, tidak semua personil bekerja dalam tugas sebagaimana tugas penyidik, yang mana jumlah personil tersebut di Polsek Ciputat Timur pada umumnya yaitu tugas-tugas dalam bidang pelayanan, perlindungan, dan pengayoman masyarakat serta bidang penegakkan hukum, Selain itu terdapat beberapa personil Polri pula bertugas pada bidang yang seharusnya dapat dikerjakan oleh pegawai negeri sipil polri, seperti tugas dibidang administrasi, keuangan, kedokteran, sopir pejabat utama polri, dan lain sebagainya.

Kondisi jumlah personil penyidik yang kekurangan tersebut, kepolisian tetap dituntut untuk senantiasa melakukan tugas dengan baik. Tugas-tugas pelayanan, perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat serta mengakkan hukum harus terus berjalan. Tugas kepolisian tersebut merupakan tugas yang amat berat, permasalahan dan tindak kejahatan didalam masyarakat akan terus ada dan berkembang seiring dan sejalan dengan kehidupan masyarakat itu sendiri. Dengan kondisi kekurangan jumlah personil tersebut, merupakan hal yang sewajarnya jika personil yang ada tersebut mempunyai beban kerja yang berat. Oleh sebab itu, setiap personil yang ada tersebut, harus didorong untuk mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Karena hanya denga kinerja yang tinggi dari personil Polri tersebut, maka tugas-tugas kepolisian yang

teramat berat dan banyak tersebut dapat diselesaikan, dilaksanakan, dan dituntaskan secara professional dan proposional.

B. Pokok Permasalahan

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan bahwa pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah “Adakah pengaruh kompetensi Penyidik terhadap kinerja Penyidik di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur?”.serta seberapa besar pengaruh kompetensi Penyidik terhadap kinerja penyidik Di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh serta seberapa besar pengaruh Kompetensi Penyidik Terhadap Kinerja Penyidik Di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur.

2. Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat terhadap dunia akademik

Dengan mengetahui pengaruh Kompetensi Penyidik Terhadap Kinerja Penyidik Di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Kegunaan terhadap dunia praktik

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat disumbangkan bahan masukan atau sumbang saran bagi pimpinan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta sebagai bahan pertimbangan pimpinan dalam pengambilan keputusan agar dapat meningkatkan kualitas Penyidik di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur.

D. Batasan Masalah

Batasan masalah terfokus pada kompetensi penyidik di Unit Reserse Kriminal Polsek Ciputat Timur dengan capaian meningkatnya, terhadap kinerja penyidikan yang lebih baik, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kemampuan serta daya saing yang bersih bagi penyidik di unit Resesrse Kriminal Polsek Ciputat Timur.