



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA KANTOR KEPOLISIAN RESOR JENEPONTO

Analysis of Professionalism towards Member Performance at Jeneponto Resort Police Office

Baharuddin^{1*}, Chahyono², Muhlis Ruslan²

¹Polres Jeneponto

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: baharuddin322@gmail.com

Diterima: 20 Agustus 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, yang meliputi kreativitas, inovasi, dan responsivitas, terhadap kinerja anggota di Kantor Polres Jeneponto. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui survei kepada 50 anggota dari total 52 anggota selama dua bulan, yakni Juni hingga Juli 2024. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja anggota. Temuan ini menyiratkan bahwa tingkat profesionalisme yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja individu di institusi kepolisian.

Kata Kunci: Profesionalisme Kerja, Kreativitas, Inovasi, Responsivitas, Kinerja Anggota

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work professionalism, which includes creativity, innovation, and responsiveness, on the performance of members at Jeneponto Resort Police Office. The method employed is a quantitative approach, collecting data through a survey of 50 members from a total of 52 members over two months, from June to July 2024. Data analysis was performed using SPSS 25.0. The research findings indicate that planning, organizing, and leadership have a direct impact on member performance. These findings suggest that a high level of professionalism contributes to the improvement of individual performance within police institutions.

Keywords: Work Professionalism, Creativity, Innovation, Responsiveness, Member Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi informasi dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, profesionalisme kerja dalam institusi pemerintahan, terutama di sektor kepolisian, menjadi sangat penting. Profesionalisme tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sikap dan etika kerja yang harus dimiliki oleh setiap anggota kepolisian. Menurut Wahyuni et al. (2018), profesionalisme adalah kunci untuk mengoptimalkan pelayanan publik dan meningkatkan citra institusi.

Kantor Polres Jeneponto sebagai institusi penegak hukum memegang peranan penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Namun, tidak dapat

dipungkiri bahwa masih terdapat tantangan yang harus dihadapi, termasuk dalam hal kinerja anggota. Kinerja individu di institusi tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat profesionalisme, yang terintegrasi dari beberapa aspek, seperti kreativitas, inovasi, dan responsivitas.

Kreativitas pada anggota Polri merujuk pada kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Hal ini selaras dengan pandangan Sunarso (2010) yang menyatakan bahwa kreativitas merupakan kombinasi antara keterampilan dan pemikiran yang bertujuan menyelesaikan tugas dalam kerangka waktu tertentu. Oleh karena itu, kreativitas menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja anggota, terutama dalam

situasi-situasi yang dinamis dan memerlukan keputusan cepat.

Selain itu, inovasi juga memainkan peran yang sangat vital dalam menunjang kinerja anggota. Inovasi mencakup pengembangan cara-cara baru dan penerapan metode yang lebih baik untuk meningkatkan performa kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2005), inovasi tidak hanya berkaitan dengan ide-ide baru tetapi juga bagaimana ide tersebut dapat diterapkan untuk meningkatkan hasil kerja. Dalam konteks Polres Jeneponto, inovasi dapat berarti pengembangan strategi baru dalam menangani masalah keamanan atau peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Responsivitas, yang merupakan kemampuan anggota dalam merespons kebutuhan dan harapan masyarakat, juga menjadi salah satu indikator profesionalisme yang tidak bisa diabaikan. Kecepatan dan ketepatan dalam menanggapi situasi yang ada menunjukkan seberapa baik anggota beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat dan tantangan yang dihadapi. Bagi anggota kepolisian, responsivitas merupakan sikap yang harus dimiliki untuk menciptakan kepercayaan dari masyarakat terhadap institusi kepolisian.

Dalam berbagai penelitian sebelumnya, telah terbukti bahwa faktor-faktor seperti kreativitas, inovasi, dan responsivitas secara signifikan mempengaruhi kinerja, baik dalam konteks organisasi publik maupun swasta. Penelitian oleh Ritonga (2015) menunjukkan bahwa manajemen keterampilan yang baik dalam organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Sarunaha (2017) yang menekankan bahwa pemimpin yang mendorong inovasi dan kreativitas juga akan berdampak positif pada kinerja tim mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, yang meliputi kreativitas, inovasi, dan responsivitas, terhadap kinerja anggota di Kantor Polres Jeneponto.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang melibatkan pengukuran, perhitungan, perumusan hipotesis, pengumpulan data di lapangan, analisis data, serta penarikan kesimpulan yang didukung oleh data numerik yang pasti. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Polres Jeneponto. Pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung selama dua bulan, dimulai dari Mei 2024 hingga Juli 2024. Menurut Sugiyono (2011:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari mana kesimpulan akan ditarik. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah anggota Polri yang berada dalam ruang lingkup kerja Kantor Polres Jeneponto, dengan jumlah populasi sebanyak 52 orang anggota Polri (data 2024). Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi diambil menjadi total

sampel, sehingga jumlah sampel juga sebanyak 52 orang anggota Polri yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Wawancara: Metode ini dilakukan dengan mewawancarai sumber informasi yang berkompeten untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai aspek-aspek yang diteliti.
- 2) Dokumentasi: Pengumpulan data dilakukan melalui pengumpulan informasi yang terdapat dalam catatan, transkrip, surat kabar, majalah, agenda, dan dokumen lain yang relevan. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja anggota Polri di Kantor Polres Jeneponto.
- 3) Kuesioner: Teknik ini dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang berkaitan dengan variabel penelitian, yang kemudian dijawab oleh seluruh responden di Kantor Polres Jeneponto.

Penelitian ini merupakan studi kasus yang menggunakan dua jenis data:

- 1) Data Kualitatif: Data yang dikumpulkan berupa informasi atau keterangan yang disajikan dalam bentuk non-numerik, yang diambil dari kuisisioner yang telah dibagikan kepada anggota Polri di Kantor Polres Jeneponto.
- 2) Data Kuantitatif: Data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk kuisisioner yang dikelola secara numerik, untuk menghasilkan dokumen serta informasi dari masing-masing peserta, serta referensi lain yang relevan dengan kajian yang dilakukan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Data Primer: Data yang diperoleh langsung dari pengamatan lapangan dan penyebaran angket yang diajukan kepada responden.
- 2) Data Sekunder: Data yang diperoleh dari publikasi resmi atau data yang tidak dipublikasikan, yang berkaitan dengan lembaga serta aspek-aspek seperti kreativitas, inovasi, responsivitas, dan faktor pendukung lainnya.

Berdasarkan tujuan penelitian, metode analisis yang digunakan untuk memecahkan atau menganalisis permasalahan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Metode Analisis Deskriptif: Digunakan untuk mengukur dan menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri di Kantor Polres Jeneponto. Metode ini memberikan alasan yang bersifat logis dan teoritis mengenai hubungan antar variabel.
- 2) Metode Analisis Kuantitatif: Menggunakan analisis SPSS 25.0 untuk menguji pengaruh kreativitas, inovasi, dan responsivitas terhadap kinerja anggota. Teknik ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada masing-masing diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel, yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e.$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Anggota di Kantor Polres Jeneponto

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kreativitas anggota di Kantor Polres Jeneponto memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja mereka. Menurut Sunarso (2010), kreativitas terdiri dari berbagai kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kreativitas di sini tidak hanya berkaitan dengan ide-ide baru tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengelola beban kerja, termasuk menetapkan target yang dapat dicapai, memahami kondisi pekerjaan, memanfaatkan waktu dengan efisien, dan menetapkan standar kerja yang baik.

Pengukuran beban kerja, berdasarkan pandangan Putra (2002), menunjukkan bahwa penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan—seperti sasaran yang harus dicapai dan kondisi kerja—adalah hal yang penting untuk meningkatkan kinerja. Cain (2007) menambahkan bahwa menyusun strategi manajemen beban kerja sangat krusial untuk memprediksi kinerja sistem dan mengurangi biaya mental yang diperlukan. Namun, secara empiris ada indikasi bahwa di beberapa organisasi, termasuk sektor publik, kreativitas mungkin tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disebabkan oleh budaya kerja atau norma yang ada di lingkungan tersebut (Marsh, 2013). Perluasan dan struktur organisasi yang kaku dapat menghambat penerapan kreativitas, meskipun kapasitas kerja tetap menjadi variabel penting yang berdampak pada kinerja.

b. Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Anggota di Kantor Polres Jeneponto

Inovasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota Polres Jeneponto. Hal ini konsisten dengan pandangan Hasibuan (2005), yang menyatakan bahwa efektivitas kerja sering kali bergantung pada keahlian, pengalaman, dan kesungguhan anggota. Inovasi mencakup penerapan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk menciptakan perbaikan dalam konteks pekerjaan. Dengan demikian, inovasi berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja.

Disiplin juga muncul sebagai faktor pendukung dalam hubungan antara inovasi dan kinerja. Menurut pendapat Sinungan (2005), disiplin menciptakan suasana kerja yang sesuai dengan peraturan, yang memungkinkan anggota untuk berinovasi secara efektif. Siswanto (2008), dalam penelitian lebih lanjut, menjelaskan bahwa inovasi dalam konteks ini tidak hanya melibatkan kreativitas individu, tetapi juga sikap patuh terhadap norma dan peraturan yang berlaku. Hal ini berarti bahwa inovasi dapat mengarah pada penetapan standar kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas individu.

c. Pengaruh Responsivitas Terhadap Kinerja

Responsivitas, dalam konteks Polres Jeneponto, memiliki hubungan langsung dengan peningkatan kinerja

anggota. Tindakan responsif terhadap situasi dan kebutuhan masyarakat bukan hanya menunjukkan kepedulian, tetapi juga menciptakan keyakinan publik terhadap kinerja Polri. Hasibuan (2006) mengemukakan bahwa kompetensi kerja berfokus pada kemampuan untuk mengarahkan daya dan potensi anggota dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hasil studi ini menunjukkan bahwa anggota yang responsif cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, yang selanjutnya mendorong kinerja yang lebih baik.

Dalam teori motivasi, Vroom (2006) menekankan bahwa faktor motivasi muncul dari harapan individu terhadap hasil yang ingin dicapai. Jika seorang anggota Polri merasa bahwa usaha dan kerja kerasnya akan dihargai, mereka akan cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Temuan dari Sardiman (2007) menyoroti peran motivasi sebagai penggerak utama dalam memicu tindakan seseorang untuk bekerja lebih baik. Ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan responsivitas di antara anggota dapat membuat mereka lebih bersemangat dan produktif.

d. Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Responsivitas Terhadap Kinerja

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas, inovasi, dan responsivitas memiliki pengaruh yang saling terkait terhadap kinerja anggota di Kantor Polres Jeneponto. Dalam konteks manajemen, adalah penting untuk memperkuat ketiga elemen ini agar anggota kepolisian dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Rocihat (2022) menyatakan bahwa kreativitas dan responsivitas berkontribusi pada peningkatan kinerja, yang relevan dengan temuan aktual di lapangan.

Para pemimpin di Polres Jeneponto diharapkan tidak hanya mempromosikan kreativitas dan inovasi, tetapi juga harus menciptakan lingkungan yang mendorong responsivitas anggota terhadap perubahan dan kebutuhan masyarakat. Ini mencakup penyediaan sumber daya yang memadai, pelatihan, serta penghargaan bagi inovasi dan kreativitas anggota. Dengan strategi ini, diharapkan kinerja institusi kepolisian dapat meningkat secara signifikan, sehingga mampu memenuhi harapan dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih baik.

Keberhasilan dalam mengelola kreativitas, inovasi, dan responsivitas tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga menciptakan efek positif bagi institusi secara keseluruhan, menjadikan Polres Jeneponto sebagai panutan dalam pelayanan publik dan penegakan hukum yang responsif dan profesional.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat profesionalisme kerja yang mencakup kreativitas, inovasi, dan responsivitas secara signifikan mempengaruhi kinerja anggota. Kreativitas berperan penting dalam mendorong anggota untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi yang efektif dalam memenuhi tugas mereka. Selain itu, inovasi muncul sebagai faktor kunci yang memfasilitasi perbaikan

dalam metode kerja serta meningkatkan kualitas pelayanan. Responsivitas anggota terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat juga terbukti berdampak positif pada kinerja, menciptakan rasa kepercayaan dan kepuasan di kalangan masyarakat. Dengan demikian, ketiga elemen tersebut sangat relevan dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas institusi kepolisian dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Anggota. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Atika. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Intan Cemerlang.
- DeCotiis, T. A., & Petit, C. (2008). *Human Resource & Productivity*. New Jersey: New York.
- Fajar, dkk. (2015). Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan Terhadap Kinerja. Jakarta.
- Fasmitha, S. D. (2017). Pengaruh Profesionalisme dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 203-210.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2016). *Human Resource & Personality*. New Jersey: New York.
- Nitisemito, R. (1996). *Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ritonga. (2015). *Produktivitas Kerja Karyawan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sarunaha. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, S., Suprihanto, J., & Suhartono, S. (2018). *Evaluasi Pelatihan Aplikasi Berbasis Teknologi Informasi dalam Upaya Mengoptimalkan Potensi Kinerja Organisasi di Pengadilan Negeri Kebumen*. Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha.
- Yusup, Y. (2019). Pengaruh Skill dan Knowledge Terhadap Kinerja Anggota pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 1(1), 6-12..