

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Polri memiliki fungsi sebagai pengemban fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 2 Undang- Undang No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia), memiliki tanggung jawab dalam keamanan dalam negeri dituntut melaksanakan tugasnya dengan profesional. Untuk itu setiap anggota Polri harus memiliki komitmen yang tinggi agar fungsi yang diembannya dapat berhasil. Salah satu usaha yang dilakukan dalam meningkatkan komitmen dan profesionalitas anggota Polri melalui pendidikan dan pelatihan. Pembinaan kemampuan profesi anggota Polri dilaksanakan melalui pembinaan etika profesi dan pengembangan pengetahuan serta pengalaman penugasan secara berjenjang, berlanjut dan terpadu (pasal 32 ayat 1 UU No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Lemdiklat Polri merupakan unsur pendukung pelaksana pendidikan dan pengembangan yang berada di bawah Kapolri dengan tugas merencanakan, mengembangkan dan menyelenggarakan pendidikan kepolisian. Lemdiklat Polri memiliki visi “Menciptakan insan Tribrata yang profesional, modern dan unggul”. Latar belakang dari visi ini untuk menghadapi era globalisasi sehingga melalui pendidikan Polri yang mempersiapkan tenaga profesional dan berkompeten di bidangnya. Dalam rangka untuk mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkanlah misi yang meliputi

1. Membentuk masyarakat umum terpilih untuk menjadi personel Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui pendidikan Kepolisian.
2. Memberi pembekalan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkaitan dengan tugas-tugas Kepolisian kepada seluruh personel Polri maupun anggota masyarakat dalam mengemban

tugas Kamtibmas.

3. Meningkatkan kualitas peserta didik dan penyelenggaraan pendidikan sehingga mampu mengoptimalkan pembentukan kepribadian polisi yang bermoral agama, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi kepolisian, mengerti serta memperhatikan kebutuhan masyarakat.
4. Mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan profesional kepolisian yang bermutu bagi personel Polri.
5. Meningkatkan profesionalitas dan akuntabilitas Lembaga Pendidikan Polri sehingga mampu menjadi pusat pembudayaan/kulturalisasi kode etik Polri, pusat ilmu pengetahuan dan teknologi.

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri memiliki peran yang penting dalam mencetak dan membentuk anggota polisi yang profesional, bermoral, modern memiliki keunggulan kompetitif, berwawasan luas, serta mampu mengembangkan dan memanfaatkan perkembangan ilmu dan teknologi kepolisian dalam mendukung pelaksanaan tugas. Sesuai dengan Peraturan Kapolri Nomor 20 Tahun 2007 tentang Standar Komponen Pendidikan Polri dan Nomor 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Polri bahwa sistem pendidikan Polri harus mengacu kepada standar nasional pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang mempunyai kompetensi yang diharapkan. Untuk menghasilkan lulusan dengan kualifikasi kemampuan (a) sikap dan tata nilai, (b) penguasaan keterampilan dan keilmuan, (c) keterampilan kerja umum, dan (d) keterampilan kerja khusus maka diperlukan dukungan dari standar isi, proses, pendidik dan tenaga kependidikan, penilaian pendidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan pendidikan dan pembiayaan.

Standar pendidik mempunyai peran yang sangat penting dalam proses pendidikan dan pelatihan di Kepolisian. Menurut Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai tenaga pendidik, dosen, pengasuh,

widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, konselor dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan Polri. Seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Namun kenyataannya, baru 64% tenaga pendidik Polri yang telah tersertifikasi. Pernyataan ini didukung oleh hasil temuan data awal yang bersumber dari Bagian Bingadikwa Robindiklat Lemdiklat Polri. Hasil analisis ini menemukan bahwa jumlah pendidik yang telah lulus sertifikasi di jajaran Satuan pendidikan Lemdiklat Polri pada tahun 2019 hanya 1006 orang dari total 1568 orang tenaga pendidik (Sumber: Data Tenaga Pendidik Bagian Bingadikwa Robindiklat Lemdiklat Polri). Salah satu penyebabnya yakni penempatan personel pendidik yang tidak melalui seleksi dan evaluasi yang baik. Temuan ini dapat berdampak pada kinerja pendidik yang kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Tenaga pendidik ditempatkan di Lembaga Pendidikan dari berbagai sumber baik dari Akpol, Sarjana, maupun Bintara dengan latar belakang pendidikan berbeda-beda. Setiap anggota polisi mengikuti pendidikan pembentukan kepolisian dengan diberikan ilmu kepolisian dan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan, namun terkadang tidak sesuai kompetensinya. Hal ini juga terjadi terhadap pendidik di Polri, mereka yang ditempatkan di Lembaga Pendidikan tidak memiliki kompetensi mengajar sehingga mempengaruhi kinerja mereka.

Dalam pelaksanaan tugasnya, pendidik erat kaitannya dengan kinerja. Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya (Ibrohim, 2018; Dalal et al., 2020). Kinerja menurut Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2018 adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap anggota Polri pada satuan kerja/satuan fungsi/satuan wilayah sesuai dengan faktor generik dan faktor spesifik. Nurlina & Lestari, (2022) dan (Dewi,

2018) menyatakan bahwa kinerja pendidik dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan pendidik dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya.

Dalam Laporan Sidang Pleno Wandiklat Polri T.A. 2015 kinerja pendidik pada Pendidikan Pengembangan Umum Sespimma yang disampaikan dari hasil analisa evaluasi yang dilakukan oleh Birojianbang bahwa masih terdapat beberapa pendidik yang kurang mampu dalam penyampaian materi dan kurang dalam penguasaan materi, masih ada pendidik karena kesibukannya yang lain tidak dapat hadir sesuai jadwal yang sudah dibuat, serta masih ada pendidik yang belum memahami tugas untuk melaksanakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Manaf et al., (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pendidik Sepolwan memiliki peran strategis melahirkan polisi wanita muda yang bermutu dan mampu bersaing dengan angkatan kepolisian ber-gender pria maupun angkatan bersenjata lainnya. Namun peran strategi itu akan berjalan maksimal sesuai fungsinya jika para pendidik tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Lebih lanjut Manaf menyatakan bahwa kinerja pendidik yang tinggi sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran yang selama ini terus menurun. Dari hasil penelitian yang dilakukan Manaf diperoleh hasil bahwa adanya kinerja pendidik di Sepolwan yang rendah merupakan masalah besar sehingga perlu upaya-upaya untuk mengatasinya.

Sementara itu permasalahan lain belum tersertifikasinya pendidik di Sekolah Bahasa Polri membuat pendidik cenderung mengajar sesuai dengan sistem dan pola yang sudah ada, sehingga kinerja pendidik belum terlihat usaha-usaha untuk mengembangkan metode pembelajaran bahasa agar mudah dipahami oleh peserta didik (Matin et al., 2020). Dalam laporan Rakorsun Prodiklat Polri T.A. 2017 disampaikan tentang analisa dan evaluasi permasalahan pendidikan dan pelatihan Polri yang salah satunya adalah tentang standar pendidik Polri. Permasalahan-permasalahan pendidik Polri antara lain adanya pendidik yang memiliki

tugas rangkap, perlunya peningkatan kompetensi pendidik, masih terbatasnya dosen internal Akpol yang memiliki gelar S3, pendidik/Widyaiswara masih banyak yang belum memiliki sertifikasi sebagai pendidik, pemenuhan kebutuhan tenaga Widyaiswara yang berkualitas agar lebih selektif dengan mempertimbangkan aspek latar belakang pendidikan serta kompetensi yang dimiliki, kurang siapnya pendidik dari Pembina fungsi dalam mengajar contohnya adalah mereka tidak menyiapkan silabus dan tidak membuat desain pembelajaran (Laporan Rakorsun Prodiklat Polri T.A. 2017, p. 52).

Dalam laporan hasil pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Program Dikbangum Sespimmen dan Sespimti Polri T.A. 2022 ditemukan fakta di lapangan bahwa masih ada kinerja pendidik yang masih rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik diantaranya antara lain kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, stres, lingkungan kerja dan masih ada beberapa faktor lainnya. Standar pendidik merupakan salah satu dari empat standar Pendidikan Polri yang membutuhkan intervensi kebijakan pimpinan yaitu permasalahan yang terkait dengan pendidik tidak hanya pada kualitas dan kuantitasnya yang berada di bawah standar serta proses regenerasinya yang belum direncanakan, namun juga terkait dengan eksistensi personelnya secara *de facto* dan *de jure*, mengingat beberapa jabatan pada satuan Pendidikan digunakan sebagai sarana tumpang lewat (Laporan Sidang Semester Wandiklat Polri T.A. 2019, p. 44).

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting yang mempengaruhi peningkatan kinerja pendidik. Kepemimpinan menjadi penting dalam mengatur dan menjalankan budaya suatu organisasi agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, ketiadaan seorang pemimpin dapat berdampak buruk terhadap organisasi. Krisis kepemimpinan akan mengakibatkan banyak orang menderita yang disebabkan banyaknya biaya yang dikeluarkan karena kurangnya kebijakan pemimpin atas kondisi yang terjadi dalam sebuah organisasi sehingga menghambat kinerja dan kompetensi dari suatu organisasi (Gigliotti, 2017; Жу &

van Schaik, 2019; Steinbach et al., 2020; Pulkkinen et al., 2019).

Kepemimpinan yang transformatif dibutuhkan dalam menumbuhkan iklim positif bagi terciptanya kinerja pendidik dalam satu satuan pendidikan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Meng & Berger, (2019) bahwa kinerja pendidik dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepemimpinan (*leadership*) dari seorang kepala sekolah/Pusdik, kompetensi dari pendidik tersebut serta masih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik tersebut. Kepemimpinan dari kepala sekolah merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi peningkatan kinerja pendidik (Eddy-Spicer et al., 2019). Purwanto et al., (2020) menyatakan bahwa sejarah pertumbuhan peradaban manusia banyak menunjukkan bukti bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai (Saleem et al., 2019).

Dalam mendorong anggota organisasi agar bersedia bekerja lebih keras dan lebih inovatif, peran kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin transformasional mampu memberikan kepada anggotanya motivasi secara intelektual sehingga anggotanya dapat berkembang dan mempunyai ide-ide kreatif. Menurut Busari et al., (2020) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada pengembangan pengikut dan kinerja pengikut. Sementara menurut Eisenberg et al., (2019) tampak bahwa kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi kinerja, terlepas dari apakah kinerja dikonseptualisasikan sebagai apa yang orang lain dalam unit atau organisasi anggap kinerja atau apakah kinerja berkaitan dengan lebih banyak jenis variabel yang lebih objektif.

Penelitian Alzoraiki menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah bahwa kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi sekolah

untuk mencapai pertumbuhan produktivitas dan meningkatkan kinerja pengajaran serta mendapatkan akses ke pendidikan berkualitas tinggi, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru (Alzoraiki et al., 2018). Penelitian lain yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah kinerja berkelanjutan karyawan secara positif dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (Jiang et al., 2017) serta kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang berarti bahwa kompetensi yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja guru (Hussein Ali et al., 2016).

Kepemimpinan transformasional dari seorang pemimpin dapat menciptakan budaya ataupun memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi dan hal tersebut juga akan berpengaruh pada kompetensi pendidik. Kepemimpinan transformasional menciptakan budaya dimana karyawan merasa diberdayakan dan didorong untuk bebas mendiskusikan dan mencoba hal-hal baru (Kammerhoff et al., 2019; Galli, 2019). Kepala sekolah atau Kepala Pusdik melakukan upaya-upaya untuk menghasilkan peserta didik yang unggul dengan meningkatkan kompetensi pendidik dengan merencanakan dan melaksanakan program peningkatan kemampuan pendidik di lingkungan satuan Pendidikan masing-masing. Berorientasi pada hasil didik yang unggul seorang Kepala sekolah atau Kepala Pusdik mempunyai pengetahuan global serta ide-ide baru yang visioner yang dapat diikuti dan dilaksanakan oleh semua anggotanya termasuk pendidik sehingga dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Dalam hasil pengkajian Diklat Polri Tahun Anggaran 2022 ditemukan permasalahan bahwa pendidik masih belum memahami sepenuhnya keterpaduan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dikuasai oleh peserta didik. Permasalahan lain adalah bahwa belum semua tenaga pendidik mempunyai kompetensi sebagai pendidik, banyak yang belum mengikuti pelatihan peningkatan kemampuan pendidik dan masih banyak yang belum

mendapatkan sertifikasi, pendidik melaksanakan tugas sebagai rutinitas dan tidak mempunyai inovasi dan kreatifitas dalam melaksanakan proses pembelajaran (Laporan Rakorsun Prodiklat Polri T.A. 2019 p. 30). Banyaknya tenaga Pendidik yang memiliki kompetensi yang sesuai melalui proses sertifikasi sangat menentukan keberhasilan terlaksananya pembelajaran dan kegiatan yang berlangsung di dalamnya. Pendidik merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran strategis yang harus dibina dan ditingkatkan kompetensinya (Ratnasari & Prasajo, 2020); (Mahmudin Yasin, Nurhattati Fuad, 2021). Sejalan dengan peran yang strategis, pendidik seharusnya mampu melaksanakan peran dan fungsinya untuk menghasilkan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Kompetensi seorang pendidik memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja pendidik (Mason, 2016; Nabila, 2011). Kompetensi adalah istilah yang digunakan baik secara ilmiah maupun dalam bahasa sehari-hari. Kompetensi dapat dikaitkan dengan individu, kelompok sosial atau lembaga, ketika mereka memiliki atau memperoleh kondisi untuk mencapai tujuan pembangunan spesifik dan memenuhi tuntutan penting yang disajikan oleh lingkungan eksternal. Sekolah harus mampu mendidik, mengajar, dan mempersiapkan setiap siswa untuk tugas kehidupan di masa depan (Savitri et al., 2015; Alsaggaf & Coyne, 2020).

Penelitian sebelumnya yang melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendidik adalah bahwa ada pengaruh positif antara kompetensi dan kinerja individu (Zaim et al., 2013). Penelitian lainnya adalah pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja dalam penelitian universitas dengan karakteristik industri, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara tingkat kompetensi guru, empat dimensi dan kinerja pekerjaan di universitas penelitian dengan karakteristik industri, terutama antara kapasitas penelitian, kemampuan mengajar, kesadaran industri dan kinerja pekerjaan

Permasalahan lain yang mempengaruhi kinerja pendidik Polri adalah budaya organisasi Polri. Keberadaan pendidik Polri tidak secara khusus dibentuk dari mereka yang memiliki

latar belakang kependidikan. Pendidik Polri merupakan mereka yang diberikan perintah, dimutasikan atau ditempatkan di Lembaga Pendidikan sebagai seorang pendidik. Penempatan dan mutasi personel ini sudah menjadi budaya dalam organisasi Polri baik itu karena alasan penyegaran, kebutuhan organisasi, keinginan personel itu sendiri, kebijakan pimpinan atau personel tersebut sedang dalam permasalahan. Setiap anggota yang dimutasikan seringkali ditempatkan pada posisi atau jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya, misalnya anggota Polri yang bertugas di Intel, Reskrim, Sabhara, dan Lantas dimutasikan ke Lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang kemudian diperintahkan untuk mengajar tanpa personel tersebut memiliki latar belakang pendidikan atau kompetensi yang sesuai. Budaya organisasi ini menimbulkan permasalahan profesionalitas seperti pendidik tidak memahami tupoksinya, menerapkan proses pengajaran hanya berdasarkan pengalaman sehingga cara mengajarnya bersifat monoton, tidak kreatif dan inovatif sehingga kinerja pendidik menjadi tidak maksimal. Hal yang seharusnya menjadi perhatian dalam proses mutasi anggota adalah nilai-nilai yang ada dalam pendidik Polri itu sendiri dimana pendidik memahami tujuan organisasi dengan jelas, memahami tupoksinya, adanya hirarki, adanya kewenangan dari pimpinan sampai pelaksana, sehingga dapat mempertegas dalam pendelegasian wewenang dan tanggungjawab, adanya kesatuan perintah di mana pendidik menerima perintah dan bertanggungjawab kepada pimpinannya, serta pembagian tugas dan tanggungjawab yang jelas.

Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah bagaimana guru memahami kinerja lebih dari kompetensi yang dibutuhkan seorang pendidik. Penelitian ini merekomendasikan agar para pendidik didorong untuk mengembangkan keterampilan pedagogis mereka untuk pembelajaran yang efektif di kelas (Poro et al., 2018). Penelitian lainnya adalah tentang kontribusi kompetensi pendidik dalam meningkatkan kinerja, dari hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan kemampuan guru

terhadap kinerja serta hasil regresi menunjukkan bahwa pendidik yang mengikuti pelatihan dan memiliki kompetensi yang relevan secara signifikan telah meningkatkan kinerja mereka (Wardoyo, 2015).

Berdasarkan kajian di atas dipandang perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik khususnya di lingkungan Lemdiklat Polri. Hasil kajian ini nantinya diharapkan menjadi referensi lembaga pendidikan Polri untuk melakukan evaluasi dan pembenahan dalam meningkatkan profesionalitas dan kinerja tenaga pendidik.

B. Identifikasi Masalah

Berangkat dari uraian latar belakang di atas bahwa banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian dan peningkatan kinerja pendidik Polri, antara lain kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompetensi dari pendidik itu sendiri. Permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Kinerja pendidik yang masih rendah seperti beberapa pendidik yang kurang mampu dalam penyampaian materi dan kurang dalam penguasaan materi, masih ada pendidik karena kesibukannya yang lain tidak dapat hadir sesuai jadwal yang sudah dibuat, serta masih ada pendidik yang belum memahami tugas untuk melaksanakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Seharusnya pendidik memahami tujuan organisasi dengan jelas, memahami tupoksinya, adanya hirarki, adanya kewenangan dari pimpinan sampai pelaksana, sehingga dapat mempertegas dalam pendelegasian wewenang dan tanggungjawab.
2. Budaya organisasi di Polri belum berkembang dengan baik, sehingga belum tercipta situasi kondusif antara pendidik. Hal ini diindikasikan dengan dukungan manajerial yang masih terbatas dan minimnya keterbukaan dan peluang untuk melakukan pengembangan, inisiatif dan kreatifitas dari tenaga pendidik. Budaya organisasi merupakan aspek yang sangat

vital daripada aspek struktural, dan aspek instrumental yang dapat mempengaruhi kinerja positif pendidik dalam bekerja, budaya organisasi seperti mutasi dan penempatan personel yang tidak sesuai dengan latar belakang dan kompetensinya, jabatan pendidik yang hanya sebagai batu loncatan serta penempatan personel di Lembaga Pendidik menjadi salah satu permasalahan yang mempengaruhi rendahnya kinerja pendidik.

3. Pendidik belum memahami tupoksinya sehingga menerapkan proses pengajaran berdasarkan pengalaman, sehingga cara mengajarnya bersifat monoton, dan kinerja pendidik menjadi tidak maksimal.
4. Belum diterapkannya kepemimpinan transformasional di lingkungan Polri pada umumnya dan pada pendidik khususnya. Pemimpin transformasional mampu memotivasi orang lain untuk melakukan yang lebih dari semula bahkan seringkali lebih dari yang mereka pikirkan. Pemimpin transformasional juga cenderung memiliki pengikut yang lebih berkomitmen dan puas.
5. Adanya pendidik yang belum memiliki kompetensi yang baik dalam kapasitasnya sebagai pendidik. Hal ini terjadi karena seringkali terjadi mutasi personel yang jarang mengutamakan bidang keahlian personel tersebut, namun semata-mata karena kepentingan organisasi. Pada proses pencapaian optimalisasi kinerja, seorang pendidik harus mampu mengembangkan segala kemampuannya yang berkaitan dengan kompetensi dan menciptakan suasana belajar yang lebih nyaman dan kondusif bagi siswanya. Hal ini dapat menciptakan budaya yang positif dalam sebuah organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah perlu dilakukan mengingat tidak semua permasalahan khususnya yang berhubungan dengan kinerja pendidik di jajaran Lemdiklat Polri dapat diselesaikan semuanya. Hal ini juga mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan peneliti. Oleh karena itu, dengan mengacu pada latar belakang, maka penulis memfokuskan dan membatasi

rumusan masalah penelitian pada pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pendidik di lingkungan Lemdiklat Polri.

Penelitian ini dilakukan di 16 Satuan Pendidikan di jajaran Lemdiklat Polri. Lemdiklat Polri merupakan unsur pendukung pelaksana pendidikan dan pengembangan yang berada di bawah Kapolri dengan tugas merencanakan, mengembangkan dan menyelenggarakan pendidikan kepolisian. Adapun waktu penelitian dilakukan secara keseluruhan terhitung sejak penyusunan proposal dimulai dari bulan April 2019 sampai dengan bulan Mei 2021.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini akan menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik di lingkungan Lemdiklat Polri?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendidik di lingkungan Lemdiklat Polri?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pendidik di lingkungan Lemdiklat Polri?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui kompetensi pendidik di lingkungan Lemdiklat Polri?
5. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui budaya organisasi pendidik di lingkungan Lemdiklat Polri?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui budaya organisasi pendidik di lingkungan Lemdiklat Polri?

E. Signifikansi penelitian

Penelitian ini berguna dari aspek praktis dan teoretis sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih praktis sebagai berikut: (a) memberikan masukan bagi Lemdiklat Polri khususnya dan Polri pada umumnya dalam usaha meningkatkan kompetensi tenaga pendidik Polri. Saran-saran perbaikan yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dipertimbangkan untuk diimplementasikan guna meningkatkan kinerja pendidik, sehingga diharapkan akan berkontribusi bagi pengembangan pendidikan di Polri; (b) memberikan masukan para pendidik dalam mengembangkan kinerja, sehingga akan berguna bagi perbaikan mutu hasil didik dan juga bermanfaat bagi pengembangan karir; (c) memberikan bahan masukan dan informasi bagi peserta didik di Satuan Pendidikan jajaran Lemdiklat Polri sehingga memiliki gambaran tentang kinerja tenaga pendidik dan diharapkan dapat membantu memberikan masukan untuk mendorong para tenaga pendidik agar lebih inovatif dalam mengajar.
2. Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih khususnya dalam bidang Manajemen Pendidikan, terutama menyangkut bagaimana mengoptimalkan kompetensi para tenaga pendidik di lingkungan lembaga pendidikan. Penelitian ini dapat menambah referensi tentang studi kuantitatif yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pendidik di Satuan pendidikan jajaran Lemdiklat Polri, sehingga dapat menjadi rujukan bagi peneliti lain.

F. Kebaruan penelitian (*state of art*)

Nilai kebaruan yang merupakan pembeda penelitian ini dengan penelitian- penelitian sebelumnya terletak pada temuan pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik khususnya di lingkungan Lemdiklat Polri.

Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik di Satuan pendidikan jajaran Lemdiklat Polri ini dilakukan berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dilakukan oleh Limsila & Ogunlana, (2008), Givens, (2008), Ariffin, (2014), Jiang et al., (2017), Pasha et al., (2017), Lutfi & Siswanto, (2018), Alzoraiki et al., (2018), Andriani et al., (2018), Buil et al., (2019), Alwahaibi, (2019).

Selain kepemimpinan transformasional, bahwa budaya organisasi berpengaruh juga dapat mempengaruhi kinerja pendidik. Penelitian sebelumnya dalam kasus ini telah banyak dipublikasikan yang diantaranya dilakukan oleh Uddin et al., (2012), Alharbi, Mohammad Awadh, (2013), Muhammad Arifin, (2015), Weerarathna, (2014), Isa, et al., (2016), Suharningsih, (2016), Uliyah & Ariyanto, (2021). Selanjutnya, penelitian yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja antara lain dilakukan oleh Vathanophas, (2006), June et al., (2013), Zaim et al., (2013), Amalia & Saraswati, (2018), Suratman et al., (2020), Hartiwi et al., (2020), Azainil et al., (2021), Muhammad Akram et al., (2021).

Sementara itu penelitian yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap budaya organisasi adalah Ergeneli et al., (2007), Herminingsih, (2011), Jati et al., (2015), Hamidianpour et al., (2016), Dhanhani & Abdullah, (2019), (Jannah et al., 2021). Penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kompetensi adalah Bin Atan & Mahmood, (2019) dan Sinha & Rai, (2004). Sedangkan penelitian relevan yang membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kompetensi adalah Verle et al., (2014) dan Gorenak & Ferjan, (2015).

Berdasarkan fakta yang bersumber dari penelitian-penelitian terdahulu, tampak adanya pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja. Namun diantara penelitian-penelitian sebelumnya, belum ditemukan pola/model hasil dari pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pendidik di lingkungan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Republik

Indonesia (LemDikPolRI). Padahal variabel-variabel ini tergolong sangat penting dimiliki seorang pendidik. Banyaknya fakta-fakta penyimpangan dari oknum-oknum anggota Polri menjadi hal yang kontradiktif ditinjau dari output hasil pendidikan personel itu sendiri. Setiap personel dididik untuk menjadi pemimpin yang memiliki visi dan misi yang dapat menyesuaikan diri di masa depan, memiliki budaya organisasi yang baik dan dapat menyesuaikan diri di setiap kondisi, serta berkompeten di bidangnya. Fakta-fakta inilah yang menarik bagi peneliti untuk mengetahui mengapa hasil-hasil empirik masih tidak sesuai dengan secara teoritis di lingkungan Lemdiklat Polri.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali apakah transformasional *leadership*, budaya organisasi, dan kompetensi secara teoritis masih berlaku ataukah berkontradiksi secara khusus di lingkungan Lemdiklat Polri. Hal inilah yang menjadi letak keunikan (*state of art*) dan sekaligus kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini.

