

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1. Kesimpulan

Penelitian ini telah mengidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi oleh kepolisian akhir-akhir ini, terutama pada POLRES Solok Kota. Sejak kehadiran COVID 19 pada awal maret ke Indonesia, kepolisian mendapat amanah untuk menerima lebih banyak tugas tambahan dalam membantu pemerintah menjadi salah satu garda terdepan dalam melindungi, mengawasi, dan membantu pemulihan kesehatan publik dan pelaksanaan vaksinasi. Sehubungan dengan itu, hal ini jelas membuat waktu istirahat para personil menjadi berkurang karena tuntutan dan beban pekerjaan yang tinggi, ditambah lagi dengan bekerja dalam resiko tinggi untuk tertular COVID 19. Beberapa teori menyatakan bahwa tuntutan dan beban kerja yang tinggi di profesi kepolisian telah menjadi anteseden stress kerja, yang kemudian mengarahkan pada penurunan kinerja. Sementara itu, peran kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengatasi situasi kedaruratan ini, dimana secara teori kepemimpinan otokratik dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang tepat untuk dimplementasikan karena memiliki kehandalan dan ketegasan yang membuat misi darurat ini dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat sasaran.

Sehubungandenganfenomenaini,penelitianditujukanuntukmengujiengaruhlang  
sungkepemimpinanotokratik dan streskerjaterhadapkinerja para personil di POLRES  
Solok Kota, sertapengaruhtidaklangsungnyaketikadimediiasi oleh motivasikerja.  
Sebanyak 128personildariberbagai divisi dan  
sektortelahberpartisipasidalampenelitianiniuntukmemberikantanggapanataspernyataa

nkuisioneryang diajukanmelaluibantuan*G-form questionnaires*.Teknik *stratified proportionate random sampling*telahdigunakandalampengambilansampeluntukmengoptimalkansampel agar dapatmewakili dan menggambarkanpopulasisecarakeseluruhan.

Penelitianini menemukanbahwapengaruhkepemimpinanotokratik dan streskerjaterbuktiakurat dan berdampakbesardalamstabilisasi dan peningkatankinerjapersonil POLRES Solok Kota.Kepemimpinanotokratik juga ditemukanmempengaruhimotivasikerjapersonilsecarasignifikan, namuntidakterdampak oleh tinggirendahnyastres yang dirasakan oleh personildimasa COVID 19 dan Post-COVID 19 ini, dikarenakankebanggaanmerekamenjadipersonil dan dedikasi yang tinggi. Motivasikerja juga ditemukanberpengaruhsignifikan pada kinerjapersonil, dan berkontribusi pada hubungankepemimpinanotokratikdankinerjapersonil sebesar74,53%. Sedangkan pada pengaruhstreskerjaterhadapkinerjapersonil, motivasikerja melemahkanhubungan tersebut sebesar 37,95%, dimana stress kerjajidaksignifikandampaknyaterhadapkinerjapersonil di POLRES Solok Kota, karenatidaktedampaknyamotivasipersonilakibatstreskerjamereka.

## 1.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

- Tidak signifikannyamotivasikerjadipengaruhi oleh streskerjapersonilmengindikasikanbahwatingginyastabilitasemosi dan

kemampuan psikologis dari para personil yang ada, karena mayoritas personil merasakan kebanggaan menjadi personil, dan merasa dirinya di hargai semenjak menjadi personil, oleh karena itu penting untuk meng-upgrade kemampuan psikologis ini melalui pelatihan dan pengembangan secara berkala untuk menyesuaikan dengan perubahan zaman, jika tidak maka hal ini akan beresiko menggoyahkan stabilitas emosi akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi di masa mendatang.

- Kepemimpinan otokratik yang telah diterapkan saat ini, terbukti mendorong semangat kerja personil dan meningkatkan kerja mereka, hal ini disebabkan oleh jarang terjadinya konflik antar bawahan dan atas saat menjalankan tugas serta mendorong anggota menjadi cepat tanggap, oleh karena itu perlu mempertahankan kualitas kepemimpinan saat ini, karena sangat dibutuhkan untuk peningkatan pencapaian POLRES Solok Kota, jika tidak maka akan beresiko menurunkan semangat kerja dan kinerja personil karena pola kepemimpinan yang berubah dan mungkin tidak sesuai serta memicu konflik antar pimpinan dan bawahan.
- Motivasi kerja personil perlu untuk ditambah dari sisi eksternal seperti peningkatan gaji dan tunjangan, penghargaan dari pimpinan, serta bonus pencapaian supaya lebih bertambahnya semangat anggota dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas tambahan yang diamanatkan atau diperintahkan oleh pimpinan di kemudian hari, jika tidak,

maka akan berpotensi melemahkan motivasi intrinsik yang telah kuat ini, seiring bertambahnya kebutuhan hidup dan tanggungan. Karena sejatinya motivasi yang ada dalam diri personil sekarang lebih cenderung ke arah *intrinsic motivation*, yaitu motivasi yang didasari oleh keinginan pribadi dan kebanggaan diri berprofesi polisi.

- Temuan signifikan yang berdampak ke pemimpin otokratik menegaskan bahwa sistem kerja pimpinan yang sifatnya *commanding* terbukti efektif dalam menjaga stabilitas kinerja para personil, oleh karena itu wibawa pemimpin penting untuk dipertahankan seiring dengan kenaikan angka sanyad dalam bidang kepolisian, jika tidak maka akan beresiko para personil tidak serius menanggapi perintah pimpinan.
- POLRES Solok Kota disarankan untuk membuat beberapa tim khusus yang menangani segala tugas-tugas tambahan yang dibebankan pada personil diluar tugas pokok dan fungsi yang telah diatur oleh undang-undang berdasarkan persetujuan pimpinan daerah yaitu KAPOLDA dan para pimpinan wilayah POLRES Solok Kota.
- POLRES Solok Kota disarankan untuk mengajukan anggaran tambahan pada Pimpinan Kepolisian Daerah demi mensejahterakan tim-tim yang telah dibentuk untuk menangani tugas-tugas tambahan tersebut agar motivasi dan kinerja mereka tidak menurun dan tetap stabil.



- Para pimpinan POLRES Solok Kota disarankan untuk memberikan feedback atas evaluasi kinerja personil setiap enam bulan sekali, karena ketika terjadi masalah pada enam bulan pertama maka masih dapat untuk diperbaiki pada pelaporan tahunan.
- POLRES Solok Kota juga disarankan untuk mengadakan pelatihan-pelatihan pada setiap personil secara bergilir, dengan fokus materi terkait cara menghadapi tantangan global dan nasional dalam kaidahnya selaras dengan visi dan misi kepolisian yang telah diatur oleh undang-undang.
- Pimpinan POLRES Solok Kota disarankan untuk memberikan apresiasi secara langsung kepada anggota yang memiliki prestasi, hal itu dapat dilakukan dengan cara menayakan keadaan keluarga, atau bahkan memberikan solusi terkait potensi karir dan jabatan yang dapat mereka ambil di kemudian hari.
- Para personil POLRES Solok Kota disarankan untuk mempertahankan hirarki kepatuhan mereka dalam melaksanakan perintah atasan, karena terbukti pimpinan yang ada pada saat ini telah memberikan dorongan terkait standar kerja dan mampu memaksimalkan pengembangan diri personil.
- Pimpinan POLRES Solok Kota disarankan untuk mempertahankan tingkat stres personil saat ini, dimana tingkat stres yang dialami personil saat ini tidak berdampak

pada motivasikerjapersonil, karenakuatnyakebanggaanpersonilmenjadipolisi yang membuatmerekabegitudihargaidilingkunganmasyarakat.

- Pimpinan POLRES Solok Kota disarankanuntukterusmenjagapeforma dan wibawadalamtugas-tugas negara, supaya para personiltetapmemilikikinerja yang stabil dan motivasikerja yang tinggi.



### 1.3. Saran

#### 1.3.1. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Beberapa saran untuk penelitian selanjutnya diuraikan di bawah ini, dan saran-saran ini mengacu pada temuan, dan hal-hal yang mungkin menjadi pelengkap penelitian ini, diantaranya:

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menguji efek moderasi tentang orientasi personal anggota dan budaya kepolisian saat ini. Karena orientasi personal masing-masing anggota dapat berubah dari waktu ke waktu, begitupun budaya kepolisian yang mungkin saja direvisi untuk menyelaraskan antara kepentingan kepolisian dan kepentingan masyarakat yang semakin meningkat seiring perkembangan zaman.
2. Peneliti selanjutnya, juga disarankan untuk meneliti semua POLRES yang ada di Sumatera Barat yang interkait variabel yang diteliti dalam penelitian ini untuk memastikan bahwa kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan di seluruh unsur kepolisian yang ada di Sumatera Barat ini. Baik dalam situasi darurat atau pun dalam situasi new normal.



#### 1.3.2. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian ini berlangsung, semua tidak terlepas dari kendala dan hambatan yang berarti, baik itu secara literatur atau pun dari sisi penulis. Pada penelitian ini, keterbatasan yang ditemui selama peneliti dirincikan sebagai berikut:

1. Jumlah sampel yang di estimasi tidak tercapai 100%, dan hanya memperoleh 128 dari 170 sampel yang direncanakan.

## 2. Literature

dalam penelitian ini tidak sepenuhnya berlandaskan teori kepolisian serta spesifik membahas COVID 19, melainkan menambahkan dasar-dasar teori motivasi secara umum yang tidak spesifik mengarah pada kepolisian.

3. Data kongkrit terkait kinerja personil POLRES Solok Kota tidak ditampilkan secara detail, karena sifatnya yang rahasia dan perizinan permintaan yang relative panjang untuk sebuah research yang sifatnya personal.

4. Data kinerja yang ditampilkan hanya mengacu pada jumlah kasus yang masuk selama periode 2019-2021, sedangkan data pada tahun 2022 tidak dapat diakses karena data tahun berjalan sehingga belum direkapitulasikan secara keseluruhan.

5. Pembahasan mengenai situasi COVID 19 dan Post-COVID 19 juga tidak dijelaskan secara detail dan spesifik, melainkan hanya dijelaskan dalam beberapa bagian sebagai penguat fenomena dan justifikasi *research*.

