

PENGARUH KEPEMIMPINAN KASAT RESKRIM TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATUAN RESERSE KRIMINAL POLRES CIREBON KOTA

Rajasa Wahyu Abadi¹, Ade Setiadi², Erna³

^{1,2,3}Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon, Indonesia

¹rajasa_wahyu@gmail.com, ²a_setiadiuntag@gmail.com ³erna_untag@gmail.com

ABSTRACT - This study analyzes the influence of the Head of Criminal Investigation Unit leadership on the performance of members of the Criminal Investigation Unit at Cirebon City Police Resort. The study applies an explanatory survey method with a quantitative approach. The population consisted of 38 criminal investigation personnel, and all of them were included as the sample through total sampling. Leadership was measured through four functions, namely innovator, communicator, motivator, and controller. Performance was measured through work quality, timeliness, initiative, capability, and communication. Data were collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires. Instrument testing reported in the thesis indicates that all items are valid and reliable. Path analysis was employed to examine the simultaneous effect of leadership and the contribution of each leadership dimension to member performance. The findings show that the leadership of the Head of Criminal Investigation Unit is categorized as good, with an average score of 69.80 percent or a rating value of 3.52, while member performance is categorized as fairly good, with an average score of 67.37 percent or a rating value of 3.29. Simultaneously, leadership affects member performance by 67.45 percent, while the remaining 32.55 percent is explained by other factors outside the model. In the thesis model, the largest total contribution comes from the controller function, followed by motivator, innovator, and communicator functions. These results indicate that supervisory strength, internal coaching, communication quality, and the leader ability to direct organizational resources are crucial to improving the performance of criminal investigation personnel.

Keywords: *leadership, criminal investigation unit head, member performance, police organization, Cirebon City Police Resort.*

ABSTRAK - Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan Kasat Reskrim terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Cirebon Kota. Penelitian menggunakan metode survei eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 38 anggota Reskrim dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Variabel kepemimpinan diukur melalui fungsi kepemimpinan sebagai inovator, komunikator, motivator, dan kontroler. Variabel kinerja diukur melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, studi

dokumentasi, dan kuesioner. Pengujian instrumen dalam tesis menunjukkan seluruh item valid dan reliabel. Analisis data menggunakan analisis jalur untuk melihat pengaruh simultan kepemimpinan dan kontribusi masing-masing dimensi terhadap kinerja anggota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kasat Reskrim berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 69,80 persen atau nilai jenjang 3,52, sedangkan kinerja anggota berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 67,37 persen atau nilai jenjang 3,29. Secara simultan, kepemimpinan Kasat Reskrim berpengaruh terhadap kinerja anggota sebesar 67,45 persen, sedangkan 32,55 persen dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Dalam model yang digunakan pada tesis, kontribusi total terbesar berasal dari dimensi kontroler, disusul motivator, inovator, dan komunikator. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan fungsi pengawasan, pembinaan kerja, komunikasi internal, dan kemampuan pimpinan mengarahkan sumber daya sangat penting untuk meningkatkan kinerja anggota Reskrim.

Kata kunci: *kepemimpinan, Kasat Reskrim, kinerja anggota, kepolisian, Polres Cirebon Kota.*

PENDAHULUAN

Kepolisian merupakan institusi pemerintah yang memegang fungsi strategis dalam menjaga keamanan, menegakkan hukum, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, kualitas sumber daya manusia kepolisian menjadi faktor yang sangat menentukan. Kinerja anggota tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan pengalaman lapangan, tetapi juga oleh kepemimpinan yang mengarahkan, membina, mengawasi, dan memotivasi mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Pada satuan reserse kriminal, kebutuhan terhadap kepemimpinan yang efektif menjadi semakin penting karena unit ini berhadapan langsung dengan dinamika penegakan hukum yang

menuntut ketelitian, kecepatan, koordinasi, dan kecermatan keputusan. Anggota Reskrim dituntut mampu menangani perkara secara profesional, menjaga kerahasiaan operasi, merespons laporan masyarakat secara cepat, serta menyelesaikan kasus sesuai prosedur hukum. Dalam situasi seperti itu, peran pimpinan unit bukan sekadar administratif, tetapi juga operasional dan strategis.

Tesis yang menjadi dasar artikel ini berangkat dari kenyataan bahwa kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Cirebon Kota belum sepenuhnya optimal. Dalam pengamatan awal peneliti, masih ditemukan pekerjaan yang belum selesai sesuai waktu yang ditetapkan, belum seimbangnya beban perkara dengan jumlah anggota yang tersedia, serta masih lemahnya komunikasi dan koordinasi ketika penanganan kasus dilakukan secara tim. Kondisi ini berisiko menurunkan efektivitas penegakan hukum dan dapat memengaruhi kepercayaan publik terhadap kinerja kepolisian.

Penelitian ini juga memotret konteks empiris di Polres Cirebon Kota yang pada tahun 2024 menangani berbagai jenis kasus kamtibmas, mulai dari promosi judi daring, dugaan penipuan dan penggelapan dana, tawuran yang dikaitkan dengan konten media sosial, hingga penyalahgunaan narkoba dan peredaran obat terlarang. Kompleksitas penanganan kasus tersebut memperlihatkan bahwa kinerja anggota Reskrim sangat dipengaruhi oleh kualitas arahan pimpinan, khususnya dalam mengelola sumber daya, membangun kerja sama, dan memastikan pengawasan berjalan efektif.

Secara teoritis, kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar bergerak menuju tujuan bersama. Greenberg dan Baron, Daft dan Marcic, Robbins dan berbagai ahli administrasi publik menempatkan kepemimpinan sebagai proses

pengaruh yang menentukan arah, semangat, dan efektivitas organisasi. Dalam konteks kepolisian, pengaruh itu tercermin dalam kemampuan pimpinan untuk membangun disiplin, menjaga koordinasi, meminimalkan konflik, dan memastikan setiap anggota memahami prioritas kerja institusi.

Penelitian ini menggunakan kerangka kepemimpinan dari Thoha yang membagi fungsi kepemimpinan ke dalam empat dimensi utama, yaitu inovator, komunikator, motivator, dan kontroler. Pemilihan kerangka ini relevan dengan karakter organisasi kepolisian karena menempatkan pimpinan tidak hanya sebagai pemberi perintah, tetapi juga sebagai figur yang mengembangkan gagasan, membangun komunikasi, menumbuhkan motivasi, dan mengendalikan pelaksanaan tugas. Sementara itu, kinerja anggota diukur dengan pendekatan Sedarmayanti melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Kajian empiris sebelumnya dalam bidang administrasi publik dan organisasi kepolisian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan kuat dengan berbagai aspek perilaku organisasi. Penelitian terdahulu yang dikutip dalam tesis ini memperlihatkan bahwa pengawasan Kapolres berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan pembuatan SIM, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian, implementasi kebijakan berpengaruh terhadap kinerja Polmas, dan gaya kepemimpinan Kapolres berpengaruh terhadap disiplin kerja anggota. Meskipun demikian, kajian yang secara spesifik menelaah kepemimpinan Kasat Reskrim terhadap kinerja anggota Reskrim di Polres Cirebon Kota masih terbatas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menjawab pertanyaan

tentang seberapa besar pengaruh kepemimpinan Kasat Reskrim terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Cirebon Kota. Hasil penelitian diharapkan memberi kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu administrasi negara, khususnya dalam kajian kepemimpinan dan kinerja, sekaligus memberi masukan praktis bagi institusi kepolisian dalam memperkuat pola pembinaan dan pengawasan internal.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses memengaruhi individu atau kelompok agar bersedia bekerja menuju tujuan organisasi. Dalam berbagai literatur manajemen dan administrasi publik, kepemimpinan selalu ditempatkan sebagai faktor kunci keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan pengambilan keputusan, koordinasi, pembinaan, dan pengendalian. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya lahir dari jabatan formal, tetapi juga dari kemampuan personal, situasi organisasi, dan kecakapan membangun hubungan kerja yang produktif.

Kartono menekankan bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kelebihan tertentu sehingga mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas menuju tujuan yang telah ditetapkan. Senada dengan itu, Hasibuan melihat kepemimpinan sebagai cara seseorang memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif. Dalam organisasi kepolisian, konsep tersebut berarti bahwa pimpinan harus mampu mengarahkan bawahan melalui kombinasi keteladanan, komunikasi, pengawasan, dan dukungan kerja yang nyata.

Penelitian ini memakai pendekatan Thoha yang melihat kepemimpinan melalui empat fungsi. Pertama, fungsi inovator, yaitu kemampuan

pimpinan berinovasi dan berpikir konseptual untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja organisasi. Kedua, fungsi komunikator, yakni kemampuan menyampaikan maksud, tujuan, serta memahami inti pembicaraan agar tidak terjadi salah persepsi dalam pelaksanaan tugas. Ketiga, fungsi motivator, yaitu kemampuan mendorong anggota bekerja sesuai tanggung jawab dan memberi sumbangan nyata pada pencapaian tujuan organisasi. Keempat, fungsi kontroler, yakni kemampuan pimpinan melakukan pengawasan dan mengatur penggunaan sumber daya secara efektif.

Kinerja pegawai atau anggota organisasi pada umumnya dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara, Hasibuan, Robbins, dan para ahli lain menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja, ketepatan pencapaian target, serta kemampuan individu menjalankan fungsi yang dibebankan kepadanya. Dalam organisasi sektor publik, kinerja juga berkaitan dengan akuntabilitas pelayanan dan manfaat yang dirasakan masyarakat.

Dalam penelitian ini, indikator kinerja diambil dari Sedarmayanti yang membagi kinerja menjadi lima unsur, yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Kualitas kerja berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan seperti ketepatan dan ketelitian. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Inisiatif mencerminkan sikap proaktif dalam mencari informasi dan menyelesaikan persoalan. Kemampuan berkaitan dengan kecakapan dan latar belakang yang mendukung pelaksanaan tugas. Komunikasi menekankan kemampuan membina hubungan kerja yang baik dengan sesama anggota maupun atasan.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dapat dijelaskan secara logis maupun empiris.

Pemimpin yang mampu berinovasi akan membantu anggota menemukan cara kerja yang lebih efektif. Pemimpin yang komunikatif akan mengurangi salah koordinasi dan mempercepat respons tim. Pemimpin yang mampu memotivasi akan meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab. Sementara itu, pemimpin yang kuat dalam pengawasan akan menjaga disiplin, konsistensi prosedur, dan arah penggunaan sumber daya. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan, semakin besar peluang tercapainya kinerja organisasi yang lebih tinggi.

Kerangka pemikiran penelitian ini menempatkan kepemimpinan Kasat Reskrim sebagai variabel bebas yang memengaruhi kinerja anggota sebagai variabel terikat. Hipotesis yang diajukan dalam tesis adalah bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan Kasat Reskrim terhadap kinerja anggota diukur melalui fungsi inovator, komunikator, motivator, dan kontroler. Kerangka ini selaras dengan kebutuhan organisasi kepolisian yang menuntut pemimpin mampu menjadi sumber arah, dorongan, sekaligus pengawasan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Tabel 1. Ringkasan penelitian terdahulu yang relevan

Peneliti	Fokus penelitian	Temuan utama
Sunarko (2016)	Pengawasan Kapolres dan efektivitas pelayanan pembuatan SIM	Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan di Resor Cirebon Kota.
Yuliana (2019)	Budaya organisasi dan kinerja anggota Polsek Talun	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian.
Sutisna (2018)	Implementasi kebijakan dan kinerja Polmas	Implementasi kebijakan berpengaruh positif terhadap kinerja Polmas di Resor Cirebon Kota.
Alwa (2021)	Gaya kepemimpinan Kapolres dan disiplin kerja anggota	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin dan kinerja anggota di Polres Majalengka.

Sumber: disusun dari kajian karya ilmiah yang relevan dalam tesis, 2025.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode survei eksplanatori. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel kepemimpinan Kasat Reskrim dan variabel kinerja anggota. Desain ini sesuai dengan karakter penelitian kuantitatif yang menempatkan variabel penelitian dalam model hubungan yang terukur dan dapat dianalisis secara statistik.

Objek penelitian adalah seluruh anggota Satuan Reserse Kriminal di wilayah hukum Polres Cirebon Kota. Berdasarkan data yang dicantumkan dalam tesis, populasi penelitian berjumlah 38 orang yang tersebar di Polres Cirebon Kota dan beberapa polsek dalam wilayah hukumnya. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota dijadikan responden melalui teknik total sampling.

Variabel bebas penelitian adalah kepemimpinan Kasat Reskrim yang dioperasionalkan ke dalam empat dimensi, yakni inovator, komunikator, motivator, dan kontroler berdasarkan Thoha. Variabel terikat adalah kinerja anggota yang dioperasionalkan ke dalam kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi berdasarkan Sedarmayanti. Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner tertutup dengan skala penilaian lima kategori. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumen institusi.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil pengolahan dalam tesis, seluruh item kuesioner pada variabel kepemimpinan maupun kinerja dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Setelah itu, data dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel, lalu dilanjutkan dengan analisis jalur untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan

terhadap kinerja anggota, baik secara simultan maupun berdasarkan kontribusi tiap dimensi.

Penggunaan analisis jalur dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja dan untuk memetakan kontribusi relatif setiap fungsi kepemimpinan dalam model penelitian. Melalui pendekatan ini, penelitian tidak hanya menjawab ada atau tidaknya pengaruh, tetapi juga memberikan gambaran dimensi kepemimpinan mana yang paling menonjol dalam menjelaskan variasi kinerja anggota Reskrim di Polres Cirebon Kota.

Tabel 2. Sebaran responden penelitian

Unit kerja	Jumlah responden
Polres Cirebon Kota	14
Polsek Lemahwungkuk	6
Polsek Selatan-Timur	6
Polsek Kesambi	6
Polsek Kawasan Pelabuhan	6
Polsek Utara-Barat	6
Total	38

Sumber: data populasi penelitian dalam tesis, 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Deskripsi variabel kepemimpinan Kasat Reskrim

Dimensi	Persentase	Nilai jenjang	Kategori
Inovator	69,74	3,49	Baik
Komunikator	68,68	3,43	Baik
Motivator	70,26	3,51	Baik
Kontroler	70,79	3,69	Baik
Total variabel	69,80	3,52	Baik

Sumber: hasil pengolahan data penelitian, 2025.

Secara deskriptif, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kasat Reskrim di Polres Cirebon Kota berada pada kategori baik. Nilai rata-rata keseluruhan variabel kepemimpinan mencapai

69,80 persen dengan nilai jenjang 3,52. Hasil ini memperlihatkan bahwa responden pada umumnya menilai pimpinan sudah menjalankan fungsi kepemimpinan secara positif, meskipun masih terdapat ruang perbaikan pada beberapa indikator, terutama yang berkaitan dengan komunikasi konstruktif, pengembangan strategi, dan dorongan terhadap kinerja anggota.

Dimensi kontroler memperoleh nilai tertinggi dibanding dimensi lain. Temuan ini penting karena menunjukkan bahwa anggota paling merasakan peran pimpinan dalam menjalankan pengawasan, memastikan pekerjaan mengikuti langkah yang telah ditentukan, dan mengendalikan pelaksanaan tugas agar tetap sesuai rencana. Dalam organisasi kepolisian yang bersifat hirarkis dan berbasis komando, fungsi kontrol memang menjadi instrumen utama untuk menjaga disiplin kerja, kepatuhan prosedur, dan efektivitas pelaksanaan tugas lapangan.

Dimensi motivator juga berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan dianggap cukup mampu memberi semangat kerja, mendorong anggota menjalankan tanggung jawab, dan mengarahkan potensi personel ke tujuan organisasi. Bagi unit reserse kriminal, fungsi motivasi sangat penting karena anggota bekerja dalam tekanan tinggi, menghadapi risiko lapangan, dan sering berhadapan dengan target penyelesaian perkara yang ketat. Tanpa dorongan kerja yang kuat dari pimpinan, kualitas respons anggota berpotensi menurun.

Dimensi inovator dan komunikator juga dinilai baik, tetapi nilainya relatif tidak setinggi kontroler dan motivator. Pada aspek inovator, masih terdapat catatan bahwa pimpinan belum selalu optimal dalam merancang strategi ke depan dan menerapkan kreativitas untuk menggerakkan anggota. Pada aspek komunikator, tesis mencatat bahwa kemampuan mendorong dan memanfaatkan

perbedaan pendapat yang konstruktif masih tergolong cukup baik pada salah satu indikator. Hal ini mengisyaratkan bahwa ruang dialog, koordinasi, dan pemanfaatan umpan balik internal masih perlu diperkuat.

Sementara itu, dari sisi kinerja anggota, hasil penelitian menempatkan variabel kinerja pada kategori cukup baik dengan rata-rata 67,37 persen atau nilai jenjang 3,29. Kategori ini menunjukkan bahwa anggota Reskrim telah menjalankan tugas pada tingkat yang memadai, tetapi belum sepenuhnya mencapai kualitas kerja yang kuat dan konsisten pada seluruh indikator. Kondisi ini sesuai dengan masalah awal penelitian yang menyoroti ketepatan waktu penyelesaian tugas, koordinasi penanganan kasus, dan kebutuhan peningkatan profesionalisme kerja anggota.

Indikator kinerja yang memperoleh penilaian lebih baik adalah inisiatif, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target atasan, dan koordinasi dengan pimpinan untuk menghindari miskomunikasi. Temuan ini menunjukkan bahwa secara individu anggota telah memiliki semangat proaktif dan kesadaran untuk menjaga hubungan kerja dengan atasan. Namun, indikator yang masih berada pada kategori cukup antara lain kualitas hasil kerja, ketelitian, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, pemanfaatan latar belakang pendidikan, dan hubungan kerja antaranggota dalam menyelesaikan tugas.

Temuan tersebut mengandung arti bahwa tantangan kinerja anggota tidak hanya terletak pada dorongan personal, tetapi juga pada sistem kerja dan pola pembinaan. Ketika kualitas kerja dan ketepatan waktu belum optimal, maka persoalannya dapat berkaitan dengan distribusi beban tugas, koordinasi tim, pengelolaan informasi, dan standar pengawasan. Artinya, perbaikan kinerja anggota Reskrim membutuhkan

intervensi kepemimpinan yang tidak hanya bersifat instruktif, tetapi juga pengembangan kemampuan dan penguatan budaya kerja.

Hasil pengujian instrumen menunjukkan seluruh item pada variabel kepemimpinan maupun kinerja dinyatakan valid dan reliabel. Ini penting karena menandakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat untuk mengukur persepsi responden secara konsisten. Dengan instrumen yang layak, hasil analisis jalur memiliki dasar pengukuran yang lebih kuat untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian.

Tabel 4. Deskripsi variabel kinerja anggota Reskrim

Indikator	Persentase	Nilai jenjang	Kategori
Kualitas kerja 1	67,37	3,37	Cukup
Kualitas kerja 2	67,89	3,39	Cukup
Ketepatan waktu	65,79	3,29	Cukup
Inisiatif	68,95	3,48	Baik
Kemampuan 1	68,42	3,42	Cukup
Kemampuan 2	68,95	3,48	Baik
Komunikasi 1	67,89	3,39	Cukup
Komunikasi 2	69,47	3,77	Baik
Total variabel	67,37	3,29	Cukup

Sumber: hasil pengolahan data penelitian, 2025.

Dalam pengujian hipotesis utama, tesis menunjukkan bahwa kepemimpinan Kasat Reskrim berpengaruh terhadap kinerja anggota secara simultan sebesar 67,45 persen. Angka ini cukup besar dan menunjukkan bahwa variasi kinerja anggota dalam model penelitian banyak dijelaskan oleh variabel kepemimpinan. Sisanya sebesar 32,55 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kemampuan individu, kondisi organisasi, beban kerja, sarana prasarana, budaya kerja, atau faktor eksternal lain yang tidak diukur secara khusus dalam penelitian ini.

Jika dilihat dari kontribusi total tiap dimensi dalam model penelitian, fungsi kontroler menempati posisi paling dominan dengan kontribusi 43,94 persen. Setelah itu, kontribusi motivator sebesar 11,42 persen, inovator 8,76 persen, dan komunikator 3,33 persen. Komposisi ini menguatkan pandangan bahwa dalam konteks Satuan Reskrim Polres Cirebon Kota, aspek pengawasan dan pengendalian kerja menjadi unsur kepemimpinan yang paling kuat berkaitan dengan kinerja anggota. Hal ini dapat dipahami karena pekerjaan reserse menuntut disiplin prosedural, ketepatan langkah, dan kepastian arah kerja.

Secara substantif, dominasi fungsi kontroler menunjukkan bahwa anggota merespons lebih kuat kepemimpinan yang memberi kejelasan instruksi, pengawasan, dan pengendalian sumber daya. Pengawasan yang baik membantu anggota memahami target kerja, mengurangi kekeliruan, dan menjaga pelaksanaan tugas tetap berada dalam koridor yang tepat. Dalam penanganan perkara pidana, lemahnya pengawasan dapat berujung pada keterlambatan, miskomunikasi, bahkan kebocoran informasi yang merugikan proses penegakan hukum. Karena itu, hasil penelitian ini logis dan sesuai dengan kebutuhan organisasi kepolisian.

Namun, dominasi fungsi kontroler tidak boleh dibaca secara sempit sebagai pembenaran bagi pola kepemimpinan yang hanya menekankan kontrol. Justru hasil ini harus dipakai sebagai dasar untuk menyeimbangkan kepemimpinan dengan dimensi lain. Fungsi motivator, inovator, dan komunikator tetap penting agar kontrol yang dilakukan tidak berubah menjadi sekadar pengawasan formal. Pengawasan akan lebih efektif bila diikuti pembinaan, komunikasi yang jelas, serta kemampuan pimpinan merancang strategi kerja yang adaptif terhadap perubahan situasi lapangan.

Temuan pada dimensi komunikator yang relatif paling kecil kontribusinya memberi pesan

bahwa kualitas komunikasi internal masih perlu dibenahi. Di satu sisi, tesis mencatat adanya penilaian baik terhadap kemampuan pimpinan memengaruhi anggota untuk mencapai tujuan tertentu. Di sisi lain, kemampuan pimpinan mendorong perbedaan pendapat yang konstruktif belum menonjol. Dalam organisasi penegakan hukum, komunikasi yang buruk dapat berakibat serius, misalnya salah tafsir instruksi, lemahnya koordinasi operasi, dan keterlambatan respons. Karena itu, peningkatan kualitas komunikasi internal harus menjadi agenda pembinaan yang nyata.

Tabel 5. Ringkasan hasil analisis jalur

Komponen hasil	Nilai
Pengaruh simultan kepemimpinan terhadap kinerja	67,45%
Pengaruh faktor lain di luar model	32,55%
Kontribusi total dimensi inovator	8,76%
Kontribusi total dimensi komunikator	3,33%
Kontribusi total dimensi motivator	11,42%
Kontribusi total dimensi kontroler	43,94%

Sumber: hasil analisis jalur pada tesis, 2025.

Begitu pula pada dimensi inovator. Nilai yang baik tetapi belum dominan menunjukkan bahwa kepemimpinan Kasat Reskrim masih lebih kuat pada pengendalian daripada pada pengembangan gagasan baru. Padahal, inovasi penting untuk menyesuaikan pola kerja dengan jenis perkara yang semakin kompleks, perubahan modus kejahatan, serta tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat dan profesional. Pimpinan yang inovatif dapat memperbaiki pola pembagian kerja, sistem pelaporan, dan cara membangun koordinasi antarpersonel secara lebih efisien.

Dari sisi kinerja anggota, hasil penelitian mengindikasikan bahwa perbaikan paling mendesak perlu diarahkan pada kualitas kerja dan ketepatan waktu. Anggota harus didorong untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih teliti, tepat

jadwal, dan dengan mutu hasil yang lebih konsisten. Dalam tesis juga disebutkan bahwa kurang seimbangnya jumlah anggota dengan persoalan di lapangan menjadi salah satu penyebab keterlambatan pekerjaan. Ini berarti perbaikan kinerja tidak cukup hanya dengan tuntutan disiplin, tetapi juga perlu diikuti pengelolaan beban kerja dan dukungan organisasi yang memadai.

Hubungan kerja antaranggota juga menjadi bagian penting dalam pembahasan hasil penelitian. Nilai yang belum terlalu kuat pada indikator kerja sama menunjukkan bahwa koordinasi horizontal belum sepenuhnya optimal. Pada satuan reserse kriminal, kerja tim sangat menentukan keberhasilan pengungkapan kasus. Ketika koordinasi lemah, risiko kebocoran informasi dan lambannya tindak lanjut penanganan perkara menjadi lebih tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat kebutuhan akan kepemimpinan yang tidak hanya mengontrol secara vertikal, tetapi juga aktif membangun kohesi kerja antaranggota.

Bila dikaitkan dengan teori faktor yang memengaruhi kinerja, temuan penelitian ini juga masuk akal. Kinerja anggota tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Kepemimpinan Kasat Reskrim menjadi penghubung penting antara faktor tersebut. Pimpinan yang mampu mengarahkan kerja akan memengaruhi motivasi anggota, membantu pemanfaatan kemampuan personel, serta mendorong penggunaan sumber daya organisasi secara lebih tepat. Inilah sebabnya pengaruh simultan kepemimpinan dalam penelitian ini muncul cukup besar.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya penguatan pola kepemimpinan yang lebih seimbang. Fungsi kontrol tetap harus dipertahankan karena terbukti menjadi dimensi

paling dominan dalam model penelitian. Namun, pimpinan juga perlu memperkuat fungsi komunikator dan inovator agar anggota tidak hanya patuh, tetapi juga lebih terarah, lebih kreatif, dan lebih kompak dalam bekerja. Pada saat yang sama, pembinaan motivasi harus diarahkan pada pencapaian target kerja, penghargaan terhadap anggota berprestasi, serta penegakan sanksi yang konsisten terhadap pelanggaran.

Bila ditarik ke konteks administrasi publik yang lebih luas, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kualitas pelayanan keamanan dan penegakan hukum di tingkat kepolisian resor sangat ditopang oleh kualitas kepemimpinan unit operasional. Kinerja anggota Reskrim tidak cukup ditingkatkan hanya melalui penambahan aturan atau target, tetapi memerlukan pimpinan yang hadir dalam proses kerja, memonitor perkembangan kasus, memberi umpan balik, dan menjaga disiplin organisasi secara konsisten.

Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang efektif harus diterjemahkan ke dalam mekanisme pembinaan yang terukur. Kasat Reskrim perlu membangun forum evaluasi berkala, memperkuat briefing operasional, memperjelas alur komunikasi saat penanganan kasus, dan memperbaiki distribusi tugas berdasarkan kompetensi anggota. Dengan cara ini, kualitas pengawasan tidak berhenti pada kontrol administratif, tetapi berkembang menjadi kontrol substantif yang benar-benar membantu anggota menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat dan tepat.

Dari sisi pengembangan organisasi, hasil penelitian memberi sinyal bahwa peningkatan kinerja juga perlu ditopang oleh penghargaan terhadap anggota yang berprestasi, penegakan sanksi yang konsisten terhadap pelanggaran, dan perhatian lebih besar pada kebutuhan pelatihan teknis maupun nonteknis. Kepemimpinan yang

kuat akan lebih efektif jika disertai sistem organisasi yang mendukung, termasuk sarana kerja, pembagian beban yang proporsional, dan budaya kerja yang menekankan kerja sama serta tanggung jawab profesional.

Dengan demikian, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dalam penelitian ini tidak semata-mata bermakna statistik, tetapi juga operasional. Kepemimpinan Kasat Reskrim yang baik dapat menjadi penggerak utama untuk memperbaiki kualitas kerja, menjaga ketepatan waktu penanganan kasus, menumbuhkan inisiatif, memperkuat kemampuan anggota, dan menata komunikasi internal agar penanganan perkara berlangsung lebih efektif serta akuntabel.

Temuan penelitian juga dapat dibaca sebagai sinyal bahwa pembenahan kinerja anggota Reskrim tidak cukup dilakukan melalui evaluasi akhir, tetapi harus dibangun sebagai proses pembinaan harian. Kasat Reskrim perlu memastikan bahwa briefing, pembagian tugas, monitoring penanganan perkara, dan evaluasi hasil kerja menjadi rutinitas yang terukur. Pola seperti ini akan membuat anggota lebih memahami standar kerja yang diharapkan dan sekaligus memudahkan pimpinan mengenali hambatan sejak awal.

Dalam perspektif pengembangan organisasi, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya mempertautkan kepemimpinan dengan sistem penghargaan, pembinaan disiplin, dan peningkatan kompetensi. Ketika anggota yang berprestasi memperoleh pengakuan yang layak dan anggota yang lalai mendapat pembinaan atau sanksi yang konsisten, maka fungsi motivasi dan fungsi kontrol akan bekerja lebih efektif. Karena itu, hasil penelitian ini mendukung kebutuhan akan tata kelola SDM kepolisian yang tidak hanya menekankan kepatuhan, tetapi juga profesionalisme dan pembelajaran berkelanjutan.

Selain itu, peningkatan kinerja anggota Reskrim juga memerlukan perhatian pada aspek komunikasi lintas personel dan keamanan informasi. Salah satu masalah awal yang dicatat dalam tesis adalah kemungkinan bocornya informasi ketika tindakan lapangan akan dilakukan. Situasi seperti ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi internal tidak hanya terkait dengan kejelasan instruksi, tetapi juga dengan disiplin organisasi, rasa saling percaya, dan kepemimpinan yang mampu membangun integritas tim. Oleh sebab itu, perbaikan komunikasi harus dipandang sebagai bagian dari penguatan kinerja operasional, bukan sekadar persoalan hubungan antarindividu.

Akhirnya, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan Kasat Reskrim mempunyai posisi sentral dalam menghubungkan tujuan organisasi dengan perilaku kerja anggota. Jika fungsi inovator, komunikator, motivator, dan kontroler dijalankan secara seimbang, maka satuan kerja akan memiliki arah yang lebih jelas, koordinasi yang lebih baik, pengawasan yang lebih kuat, dan budaya kerja yang lebih produktif. Dengan kombinasi tersebut, kinerja anggota Reskrim berpeluang meningkat tidak hanya dalam arti administratif, tetapi juga dalam mutu pelayanan hukum yang dirasakan masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan Kasat Reskrim di Polres Cirebon Kota berada pada kategori baik, sedangkan kinerja anggota Satuan Reskrim berada pada kategori cukup baik. Secara simultan, kepemimpinan Kasat Reskrim berpengaruh terhadap kinerja anggota sebesar 67,45 persen, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menjelaskan variasi kinerja anggota Reskrim.

Sisanya sebesar 32,55 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Dalam model penelitian tesis, kontribusi total terbesar berasal dari fungsi kepemimpinan sebagai kontroler, kemudian diikuti oleh motivator, inovator, dan komunikator. Temuan ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan, pengarahan langkah kerja, dan pengendalian sumber daya menjadi aspek yang paling kuat dalam mendorong kinerja anggota Reskrim. Namun, hasil penelitian juga menegaskan bahwa kualitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan komunikasi antaranggota masih perlu ditingkatkan.

Secara praktis, peningkatan kinerja anggota Reskrim di Polres Cirebon Kota perlu diarahkan pada penguatan kepemimpinan yang tidak hanya mengandalkan kontrol, tetapi juga memperbaiki komunikasi internal, mendorong motivasi kerja, mengembangkan inovasi, dan membangun koordinasi tim yang lebih efektif. Dengan langkah tersebut, kepemimpinan Kasat Reskrim dapat berfungsi lebih optimal sebagai pendorong profesionalisme dan kualitas pelayanan kepolisian kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2021). Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi. Erlangga.
- Arikunto, S. (2021). Metode Penelitian. LP3ES.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2018). Management: The New Workplace. South-Western.
- Dessler, G. (2019). Human Resource Management. PT Prehalindo.
- Fattah, A. H. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Elmatara.
- Gomes, F. C. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2021). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2018a). Manajemen. BPFE UGM.
- Handoko, T. H. (2018b). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE UGM.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Press.
- Komarudin. (2022). Manajemen Berdasarkan Sasaran. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya.
- Mudjiardjo. (2019). Pengaruh persepsi manajer tentang kebijakan perusahaan, perilaku kepemimpinan, dan motivasi kerja.
- Raharjo. (2020). Kepemimpinan dalam organisasi publik.
- Sedarmayanti. (2018). Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Kepegawaian. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi. Graha Ilmu.
- Stone, R. J. (2021). Human Resources Management. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Thoha, M. (2018). Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku. PT Bumi Aksara.
- Tika, P. (2016). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. PT Bumi Aksara.
- Umar, H. (2018). Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Press.
- Wirawan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Press.

- Wibisono. (2018). Manajemen Kinerja. Rajawali Press.
- Sunarko, A. N. (2016). Pengaruh pengawasan Kapolres terhadap efektivitas pelayanan pembuatan SIM di Resor Cirebon Kota.
- Yuliana. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota Polsek Talun Cirebon.
- Sutisna. (2018). Pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja Polmas di Resor Cirebon Kota.
- Alwa, P. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan Kapolres terhadap disiplin kerja anggota di Polres Majalengka.