

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam masa saat ini, penguatan globalisasi tenaga kerja sangat berpengaruh kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan masyarakat menjadi faktor inti dan unsur penting untuk semua pekerjaan operasional perusahaan maupun organisasi. Untuk itu, perusahaan dianjurkan untuk mengelola anggotanya untuk tujuan yang diharapkan dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Organisasi juga perlu mengelola dengan baik anggotanya agar dapat menaikkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, organisasi juga harus mencari sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas. Dengan memiliki SDM yang berkualitas tentunya akan berkompeten pada bidangnya. Hal itu tersebut tentu akan menguntungkan organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi dan mendapatkan hasil yang optimal sehingga organisasi tersebut dapat berkembang.

Dalam perkembangan zaman saat ini yang terus mengalami perubahan, suatu organisasi juga dituntut untuk menyesuaikan dengan tantangan perubahan lingkungan yang ada. Seperti halnya pada organisasi publik yang juga harus bisa berkembang agar dapat menyesuaikan dirinya dengan tuntutan zaman yang dihadapi saat ini. Keberhasilan capaian suatu organisasi publik, dapat dilihat dari kinerja pada organisasi tersebut. Oleh karenanya, kinerja suatu organisasi publik menjadi hal penting yang sangat dibutuhkan. Dalam hal ini kinerja organisasi dapat diukur melalui perilaku – perilaku dari anggota organisasi tersebut.

Sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset Intellectual Capital (Modal Intelektual) yang sangat penting bagi sebuah organisasi terutama pada bidang Ditresnarkoba Polda Jatim. Istilah *Intellectual Capital* memiliki lebih dari sekedar kecerdasan (*Intellect*), dimana *Intellectual Capital* merupakan proses penciptaan nilai melalui pengetahuan dan informasi yang diaplikasikan pada pekerjaan (Williams dalam Damar Asih Dwi Rachmawati, 2012:36). Secara umum *Intellectual Capital* merupakan wawasan yang bisa memberikan informasi tentang nilai tak berwujud di sebuah organisasi. Apabila dijalankan secara optimal dalam organisasi tersebut maka akan memberikan hasil kinerja yang sangat baik sehingga dapat meningkatkan nilai dari organisasi tersebut.

Intellectual capital dibagi menjadi tiga komponen utama yaitu: *Human Capital* (HC), *Structural Capital* (SC), dan *Relational Capital* (RC). Secara sederhana human capital dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, dan inovasi. Menurut (Cabrita dan Bontis, 2008) *Structural Capital* merupakan aset non-manusia yang mencakup sistem informasi, rutinitas, prosedur, dan database. Modal struktural memegang sebuah organisasi bersama-sama karena kemampuannya dalam mengembangkan alat untuk mempertahankan, mengemas, dan berbagi pengetahuan di seluruh rantai nilai. Komponen yang terakhir adalah *Relational Capital*, yaitu hubungan yang harmonis

yang dimiliki organisasi dengan mitranya yang dapat berasal dari hubungan organisasi dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar.

Oleh karena itu, Polri terutama pada bidang Ditresnarkoba Polda Jatim harus memiliki SDM Polri yang unggul dan berkualitas. Hal tersebut dapat diartikan profesional di bidangnya. Profesional dalam hal ini yaitu Polri sebagai profesi khusus yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang khas. Profesional pada umumnya memiliki tanggung jawab etika dan standar kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), profesional memiliki sejumlah arti. Profesional bisa diartikan sebagai sosok yang memiliki kepandaian khusus untuk menjalankan tugasnya.

SDM yang berkualitas tentunya akan berpengaruh pada pencapaian visi dan misi suatu organisasi. Dimana kualitas SDM menjadi faktor utama dalam jalannya suatu organisasi melalui kinerja mereka. Seorang pegawai disebut berkualitas jika mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman yang dapat menunjang karir mereka dalam melaksanakan tugas. Hal ini juga mempermudah pimpinan dalam memberikan tugas kepada pihak yang berkompeten pada bidangnya agar pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kinerja organisasi.

Untuk mendapatkan SDM Polri yang berkualitas dapat ditentukan melalui kualitas pendidikannya. Dibawah ini tingkat pendidikan, komposisi pendidikan dari anggota polri yang mencerminkan *intellectual capital*.

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Anggota Ditresnarkoba Polda Jatim 2024

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Pendidikan Polri Umum
SMA	81	SECABA (Sekolah Calon Bintara)
S1	81	- SESPIMMA (Sekolah Staf Dan Pimpinan Pertama) - SIP (Sekolah Inspektur Polisi)
S2	30	- SESPIMTI (Sekolah Staf Dan Pimpinan Tinggi) - SEPIMMEN (Sekolah Staf Dan Pimpinan Menengah) - PTIK (Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian) - SEPA (Sekolah Perwira) - SECAPA (Sekolah Pembentukan Perwira) - SIPSS (Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana)

Sumber : Subbagrenmin Polda Jatim

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan anggota Ditresnarkoba Polda Jatim berasal dari lulusan lembaga pendidikan yang berkualitas. Hal tersebut tentu dapat dijadikan bukti bahwa SDM Anggota Polri Ditresnarkoba Polda Jatim memiliki *intellectual capital* yang baik sehingga dapat menunjang karir serta menjalankan tugasnya sesuai kemampuan dalam bidang pekerjaannya.

Tingkat pendidikan menjadi dasar utama seseorang dalam membentuk sebuah karakter seseorang tersebut dalam bersikap. Tentu saja sikap seorang bagaimana seseorang bertindak akan berdampak pada tugas yang dikerjakannya. Tingkat pendidikan membentuk kualitas seseorang tersebut. Kualitas sumber daya manusia itu berhubungan dengan bagaimana seseorang tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini di bidang Diteresnarkoba Polda Jatim dalam rekrutmen

dan seleksi anggota melalui pendidikan sangat ketat dimana tingkat pendidikan juga dapat menunjang karir dalam pekerjaannya dan membuat seseorang tersebut dapat dikatakan kompeten dalam bidangnya. Kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerjanya.

Data lain Intellectual capital anggota ditresnarkoba polda jatim juga dapat diperoleh melalui survey pendahuluan (Pra-Survey). Dimana pra survey ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh intellectual capital yang dimiliki seseorang terhadap bidang pekerjaannya yang berdampak pada kinerja seseorang tersebut serta kinerja organisasi.

Berdasarkan data pra-survey yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa indikator dari *intellectual capital* sangat berpengaruh penting bagi seorang anggota polri yang bekerja pada bidang Ditresnarkoba Polda Jatim dikarenakan seluruh pernyataan yang diajukan penulis pada pra – survey memiliki persentase 100%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, manajemen sistem, komunikasi serta koneksi yang baik dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal. Maka dari itu untuk dapat masuk ke dalam bidang ditresnarkoba polda jatim tidaklah mudah dikarenakan sumber daya manusianya harus benar-benar memiliki pengetahuan serta kemampuan yang memadai untuk dapat mengerjakan tugasnya.

Tabel 1.2
Pra – Survey Intellectual Capital

Indikator	Setuju	Persentase	Tidak setuju	Persentase
<i>Human Capital</i>				
Menurut saya, bekerja pada bidang Ditresnarkoba Polda Jatim memerlukan pengetahuan dan pendidikan yang sesuai.	15	100%	0	0%
Menurut saya, bekerja pada bidang Ditresnarkoba Polda Jatim membutuhkan pengalaman dan keahlian khusus.	15	100%	0	0%
<i>Structural Capital</i>				
Menurut saya, Ditresnarkoba Polda Jatim yang baik adalah yang memiliki sistem program kerja yang terstruktur sehingga memudahkan anggotanya dalam bekerja.	15	100%	0	0%
Menurut saya, Ditresnarkoba Polda Jatim yang baik adalah yang memiliki teknologi yang memadai sehingga memudahkan anggota dalam bekerja.	15	100%	0	0%
<i>Relational Capital</i>				
Menurut saya, di Ditresnarkoba Polda Jatim membutuhkan jaringan dan koneksi yang luas untuk mendapatkan informasi guna membantu anggotanya dalam bekerja.	15	100%	0	0%
Menurut saya, di Ditresnarkoba Polda Jatim memerlukan komunikasi yang baik dengan pihak internal maupun eksternal agar dapat menyelesaikan tugas dengan optimal.	15	100%	0	0%

Selain intellectual capital, faktor budaya organisasi juga dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Budaya organisasi merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia biasanya terbentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu serta lingkungan disekitarnya. Menurut saiful (2018) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, serta nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai dan cara berperilaku yang dipelajari, dimiliki bersama, dan diwariskan. Begitu juga dengan performa Polri yang membentuk suatu budaya organisasi dalam institusinya (Sagiyanto, 2016).

Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi harus didasari oleh budaya organisasi yang kuat dan baik sehingga budaya organisasi yang baik tersebut dapat melekat pada karyawan dan menciptaka rasa termotivasi dalam alam bawah sadarnya untuk dapat melaksanakan budaya kerja yang baik tersebut dan meningkatkan kualitas dirinya, sehingga mampu mengerjakan tugasnya secara optimal.

Kekuatan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, karena memiliki anggapan bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas oleh para karyawan (Ikhsan, 2016). Semakin tinggi tingkat pemahaman para karyawan terhadap nilai-nilai dan budaya organisasi dan semakin besar tingkat komitmen pegawai pada nilai budaya

tersebut, maka budaya organisasi tersebut dapat dikatakan salah satu budaya organisasi yang kuat.

Perubahan "Budaya Kepolisian" hanya dapat dicapai melalui transformasi organisasi yang berlangsung secara berkelanjutan. Tujuan dari manajemen transformasi ini adalah untuk menjadikan Polri sebagai institusi yang berkelas dunia, humanis, berkinerja tinggi, bertanggung jawab, dan transparan. Perubahan manajemen transformatif diperlukan untuk mempercepat capaian baik (*excellent*). Aturan formal eksplisit dalam organisasi kepolisian mencakup struktur, budaya, dan transformasi organisasi. Transformasi Polri menjadi institusi yang prediktif, responsibilitas, dan transparansi berkeadilan (PRESISI).

Tabel 1.3

Budaya Organisasi Transformasi Menuju Polri yang "PRESISI"

Singkatan	Keterangan
PRE diktif	Mampu menganalisis gangguan keamanan dan ketertiban berbasis pengetahuan, data, dan metode yang tepat secara cepat tanggap dan tetap sasaran.
Respon SI bilitas	Tanggung jawab yang diwujudkan dalam ucapan dan tingkah laku.
Transparan SI Berkeadilan	Pembuktian dari prinsip sistem yang terbuka dan siap untuk diawasi

Tabel 1.3 diatas merupakan transformasi budaya polri dengan tagline polri PRESISI. Polri PRESISI merupakan fase lebih lanjut dari 'PROMOTER' (Profesional, Modern, dan Terpercaya). Transformasi menuju polri yang presisi ini adalah sebuah

konsep baru yang diperkenalkan oleh kepolisian republik indonesia sebagai bagian dari upaya meningkatkan profesionalisme dan pelayanan kepolisian yang berkualitas.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah organisasi publik atau pemerintah yang telah lama berada dalam sistem organisasi militer. Polri harus kembali ke nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya sebagai falsafah dan pedoman hidup bagi setiap anggota. Nilai-nilai ini dapat digunakan sebagai landasan untuk menciptakan dan mewujudkan budaya organisasi baru di dalam institusi (Hariyono et al., 2021).

Program ini menekankan pentingnya kemampuan pendekatan pemolisian prediktif (*Predictive Policing*) dengan tujuan supaya Polri mampu memperkirakan tingkat gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat melalui analisa berdasarkan pengetahuan, data, dan metode yang tepat sehingga dapat dilakukan pencegahan sedini mungkin (Naskah yang disampaikan saat Fit and Proper Test Kapolri, 2021).

Selain itu, budaya organisasi merupakan hal yang tertulis dan tidak tertulis yang dibangun, diciptakan, disebarkan, dilakukan, diturunkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi tidak dapat dibentuk, digeser, dihilangkan dengan cepat, namun tetap perlu disusun ulang untuk menciptakan Polri PRESISI sebagai '*good cop*' dan '*good governance*'. Beberapa aspek yang menjadi budaya kepolisian meliputi prinsip-prinsip pemolisian yang baik yaitu kultur/ budaya yang harus berubah dalam hal menguatnya legitimasi publik, memelihara keteraturan sosial, penegakan hukum sesuai aturan, memastikan kebijakan yang adil dan tidak memihak, pemolisian berbasis komunitas, perubahan budaya polisi dari citra diri pejuang pemberantasan

kejahatan menjadi pengawal demokratis yang menghargai martabat dan hak asasi warga negara, memperhatikan kesehatan dan keselamatan petugas, legitimasi pada internal organisasi, serta pemimpin yang otentik.

Budaya organisasi yang baik maka harus terus dilanjutkan, ditanamkan serta dikembangkan dalam aktivitas kesehariannya. Jika para anggota Ditresnarkoba Polda Jatim memahami secara jelas terhadap nilai budaya pada organisasinya, maka setiap anggota polri yang bekerja mudah melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan inisiatif yang tinggi, dan anggota akan mengerti serta paham pencapaian kinerja seperti apa yang mereka inginkan, cepat tanggap terhadap permasalahan pekerjaan yang dihadapi dan memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap organisasi yang dapat menciptakan kesetiaan anggota polri terhadap instansi mereka bekerja. Sehingga tepat program strategis Presisi yang dilakukan oleh Polri dalam melakukan kebijakan Transformasi Organisasi salah satunya melalui program menjadikan SDM Polri yang unggul di era *Police 4.0*.

Kinerja yang buruk dari anggota-anggota organisasi akan berdampak pada kinerja organisasi keseluruhan. Dalam organisasi publik atau instansi pemerintahan seperti lembaga Kepolisian Daerah Jawa Timur selalu dituntut oleh masyarakat untuk memberikan pelayanan yang optimal dan memuaskan secara keseluruhan. Hal tersebut dikarenakan Polri memiliki tugas untuk melindungi, mengayomi serta melayani masyarakat. Sebagai salah satu institusi penting dalam penegakkan hukum di

indonesia, kepolisian republik indonesia berkewajiban terus melaksanakan amanat reformasi dengan meningkatkan kinerjanya.

Kepolisian Daerah Jawa Timur atau Polda Jatim merupakan pelaksana tugas kepolisian negara republik indonesia pada wilayah Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Kota Surabaya. Kota surabaya termasuk salah satu kota besar yang ada di indonesia dengan kota yang cukup padat. Kota surabaya juga merupakan kota modern kedua setelah Jakarta. Oleh karena itu, banyak masyarakat yang berlomba-lomba untuk mengadu peruntungan di Kota Surabaya ini. Jati diri surabaya adalah keragaman tiap individu penduduk dan budaya. Maka dari itu, banyak terjadi percampuran budaya dikarenakan oleh banyaknya beragam individu yang masuk dari berbagai daerah, etnis, agama, dll. Pola pikir dan sikap menghargai perbedaan setiap individu melalui spirit multikulturalisme. Multikulturalisme adalah sebuah paham yang mengakui adanya perbedaan dalam kesetaraan, baik secara individual maupun kelompok dalam rangka kebudayaan.

Clarke and branson dalam penelitian indeswari (2013) pengembangan taksonomi banyak digunakan untuk pengembangan *diversity*, yaitu *Task Oriented And Relational Oriented*. *Task oriented* mencerminkan atribut yang berkaitan dengan penegetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Sedangkan *relational oriented* meliputi umur, gender dan etnis (Clarke, thimas and branson, doughlas, 2012:346).

Tabel 1.4
Jumlah Anggota Polri Ditresnarkoba Polda Jatim 2024

Bagian	Pria	Wanita
Subdit 3	17	2
Subdit 2	20	0
Subdit 1	20	2
Subbagrenmin	7	3
Bagwasidik	3	2
Bagbinopsnal	3	1
Ditresnarkoba	104	9
PNS	2	8
Total	174	19

Sumber : Subbagrenmin Polda Jatim

Berdasarkan tabel 1.4 dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa Ditresnarkoba Polda Jatim didominasi oleh gender laki – laki. Hal ini dikarenakan pada bidang ini merupakan salah satu devisi pekerjaan berat dimana membutuhkan stamina yang kuat karena diposisi ini pekerjaan lebih banyak dilakukan di lapangan yang menyita banyak waktu dan tenaga. Oleh karena itu, pria sangat dibutuhkan dimana pada dasarnya pria dianggap lebih kuat daripada wanita. Tetapi, di bidang Ditresnarkoba Polda Jatim apabila dibutuhkan polisi wanita dalam penugasan di lapangan tentu akan dilaksanakan tetapi waktu dan beban kerjanya tidak sebanyak polisi pria.

Biasanya wanita ditugaskan untuk bagian staf di kantor dimana tugas tersebut dianggap cocok dan tidak terlalu memberatkan para wanita yang notabennya sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Tentu tidak mudah untuk membagi waktu dalam membagi tugas antara tugas di kantor dan pekerjaan di rumah mengurus rumah tangga. Sebab,

setiap gender juga memberi dampak dalam pelaksanaan dalam menyelesaikan tugasnya dan juga berpengaruh pada kinerja organisasi.

Berdasarkan data Sepanjang tahun 2021, Polda Jawa Timur dan Polres Jajaran telah merampungkan 24.721 dari 26.144 perkara. Artinya, penyelesaian perkara mencapai 94,55%. Dimana polda jatim menjadi ranking kedua se-Indonesia dalam perkara penyelesaian kasus. Hal tersebut juga dikatakan oleh Kapolda Jawa Timur Irjen Nico Afinta mengatakan “Jumlah penyelesaian perkara ini mengalami kenaikan. Nico mengatakan di tahun 2020, pihaknya hanya menyelesaikan 75,08% kasus”.

Hasil kinerja polri terutama pada bidang ditresnarkoba polda jatim yang dapat dilihat dari tabel rekapitulasi analisis beban kerja yang menunjukkan bahwa kinerja anggota Polri Ditresnarkoba Polda Jatim berada pada kategori sangat baik. Hal tersebut diartikan jumlah beban kerja yang diberikan dapat dikerjakan secara efektif dan efisien oleh anggota Ditresnarkoba sehingga menghasilkan nilai yang sangat baik.

Hal tersebut tentunya sangat berhubungan dengan kepercayaan masyarakat oleh kinerja anggota polri yang bekerja secara optimal dibuktikan dengan data yang diperoleh menunjukkan nilai A yang menunjukkan jika kinerja anggota ditresnarkoba polda jatim bekerja sangat baik pada 3 tahun terakhir. Dan juga tidak terlihat adanya penurunan persentase kinerja yang berarti bahwa selalu adanya peningkatan kinerja setiap tahunnya.

Tabel 1.5
Rekapitulasi Analisis Beban Kerja

REKAPITULASI ANALISIS BEBAN KERJA							
NO	SUB	TOTAL JUMLAH BEBAN KERJA	TOTAL WAKTU YANG DIPERLUKAN	JUMLAH PERSONEL	PERHITUNGAN EFEKTIVITAS DAN EFESIENSI	NILAI	KATEGORI
TAHUN 2021							
1	SUBBAGRENMIN						
	URMINTU	1159	953	8	1,21	A	SANGAT BAIK
	URREN	772	882	7	0,92	B	BAIK
	URKEU	532	400	3	1,48	A	SANGAT BAIK
2	BAGBINOPSNAL						
	SUBBAGMINOPSNAL	485	457	4	1,01	A	SANGAT BAIK
	SUBBAGANEV	532	400	3	1,48	A	SANGAT BAIK
3	BAGWASSIDIK	1186	1333	11	0,9	B	BAIK
4	SUBDIT I	3485	3600	30	0,97	B	BAIK
5	SUBDIT II	3623	3792	32	0,94	B	BAIK
6	SUBDIT III	3513	3840	32	0,91	B	BAIK
TAHUN 2022							
1	SUBBAGRENMIN						
	URMINTU	4010	2077,5	3	1,9302	A	SANGAT BAIK
	URREN	9098	2660,5	6	3,4197	A	SANGAT BAIK
	URKEU	5560	2862	4	1,9427	A	SANGAT BAIK
2	BAGBINOPSNAL						
	SUBBAGMINOPSNAL	4268	3691,5	5	1,1562	A	SANGAT BAIK
	SUBBAGANEV	12920	2024,5	6	6,3818	A	SANGAT BAIK
3	BAGWASSIDIK	2567	1765	6	1,4544	A	SANGAT BAIK
4	SUBDIT I	17231	9557,5	49	1,8029	A	SANGAT BAIK
5	SUBDIT II	14889	8269,5	42	1,8005	A	SANGAT BAIK
6	SUBDIT III	16992	9413	42	1,8052	A	SANGAT BAIK
TAHUN 2023							
1	SUBBAGRENMIN						
	URMINTU	3760	2776	4	1,3545	A	SANGAT BAIK
	URREN	5638	3598	11	1,567	A	SANGAT BAIK
	URKEU	3932	2711,5	6	1,4501	A	SANGAT BAIK
2	BAGBINOPSNAL						
	SUBBAGMINOPSNAL	3650	2514	5	1,4519	A	SANGAT BAIK
	SUBBAGANEV	4984	2181,5	5	2,2847	A	SANGAT BAIK
3	BAGWASSIDIK	5379	3740	14	1,4386	A	SANGAT BAIK
4	SUBDIT I	11586	8375	47	1,3834	A	SANGAT BAIK
5	SUBDIT II	10085	7821	45	1,2895	A	SANGAT BAIK
6	SUBDIT III	10681	8280,5	42	1,2899	A	SANGAT BAIK

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pola pikir, kemampuan, serta tenaga dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang dapat berwujud, dapat dilihat, dapat dihitung jumlahnya (Oktarina, 2021). Akan tetapi, dalam banyak hal hasil dari pola pikir, kemampuan, serta tenaga tidak dapat dihitung ataupun tidak dapat dilihat, seperti gagasan dalam memecahkan suatu persoalan, terobosan ataupun pergantian baru terhadap suatu barang atau jasa ataupun prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja memberikan pengaruh yang dominan kepada organisasi, dikarenakan kinerja berhubungan dengan pencapaian mutu dan nilai seorang karyawan pada saat mengerjakan tugasnya hingga selesai (Silaen et al., 2021). Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal, maka sebuah perusahaan perlu untuk meninjau apa saja indikator-indikator yang mampu mempengaruhi kinerja karyawannya, sehingga dari adanya tinjauan tersebut perusahaan dapat mengetahui dan mengembangkan indikator pengaruh kinerja karyawan yang sangat memberikan pengaruh.

Berdasarkan fenomena dan data yang ada menunjukkan bahwa hasil kinerja sangat baik yang dilakukan oleh Anggota Ditresnarkoba Polda Jatim dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *intellectual capital*, budaya organisasi dan keragaman individu. Tidak dapat dipungkiri bahwa *intellectual capital*, budaya organisasi, dan keragaman individu yang ada menjadi salah satu strategi ditresnarkoba polda jatim untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan menerapkan *intellectual capital* dimana

terdapat 3 dimensi, yakni *human capital* (faktor manusia), *struktural capital* (faktor organisasi) dan *relational capital* (faktor eksternal) para anggota polri khususnya pada bidang ditresnarkoba mampu membawa usahanya menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya. Selain itu, tidak lupa juga selalu menanamkan budaya organisasi kepada setiap anggota memperkuat budaya organisasi yang baik, serta memupuk keragaman individu yang berbeda sebagai sebuah kekuatan organisasi. Sehingga visi misi organisasi dapat tercapai secara lebih cepat dan berkualitas. Maka disini penulis tertarik untuk mengetahui hal yang mempengaruhi kinerja anggota polri pada bidang Ditresnarkoba Polda Jatim dengan indikator *intellectual capital*, budaya organisasi dan keragaman individu.

Dari latar belakang yang telah penulis uraikan diatas maka penulis tertarik untuk menjadikan fenomena tersebut menjadi penelitian yang berjudul **“ANALISIS INTELLCTUAL CAPITAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KERAMAGAMAN INDIVIDU TERHADAP ANGGOTA POLRI DITRESNARKOBA POLDA JATIM”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *Intellectual Capital* Berpengaruh Pada Kinerja Anggota Polri Ditresnarkoba Polda Jatim?

2. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Pada Kinerja Anggota Polri Ditresnarkoba Polda Jatim?
3. Apakah Keragaman Individu Berpengaruh Pada Kinerja Anggota Polri Ditresnarkoba Polda Jatim?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengetahui

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Anggota Polri Ditresnarkoba Polda Jatim
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Ditresnarkoba Polda Jatim
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Keragaman Individu Terhadap Kinerja Anggota Polri Ditresnarkoba Polda Jatim

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkannya.

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini penulis mengharapkan dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama berada di bangku perkuliahan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan untuk menambah pengetahuan dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang *intellectual capital*, budaya organisasi, kinerja karyawan, sumber daya manusia, dan kepolisian republik indonesia.

3. Bagi Organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam menerapkan *intellectual capital*, budaya organisasi dan juga keragaman individu bagi para anggota polri khususnya ditresnarkoba polda jatim.

4. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya *intellectual capital*, budaya organisasi dan keragaman individu.