

**EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA SEKSI  
KEUANGAN POLRESTA YOGYAKARTA**

**Tesis**



**Disusun Oleh:**

**KHABIBULLOH**

**NIM: 171103559**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA  
YOGYAKARTA  
2019**

**EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA SEKSI  
KEUANGAN POLRESTA YOGYAKARTA**

Tesis

untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen



**Disusun Oleh:**

**KHABIBULLOH**

**NIM: 171103559**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA  
YOGYAKARTA  
2019**

TESIS

**EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA SEKSI  
KEUANGAN POLRESTA YOGYAKARTA**

Diajukan Oleh :

**KHABIBULLOH**

**NIM: 171103559**

Tesis ini telah disetujui

pada tanggal .....

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr.Ir. Meidi Syaflan, M.P**

**Drs. Awal Satrio, MM**

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, 2 April 2019

Mengetahui,  
Program Magister Manajemen  
STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta  
Direktur

**Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

Yogyakarta, 2April 2019

**KHABIBULLOH**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha
2. Dr.Ir. Meidi Syaflan, M.Pselaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Drs. Awal Satrio, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Kapolresta Yogyakarta yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis
7. Seluruh anggota Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta
8. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak saya mengucapkan terima kasih dan saran serta kritik yang membangun terhadap kesempurnaan penulisan ini sangat saya harapkan.

Yogyakarta, 2 April 2019

Penulis

**KHABIBULLOH**

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Pertanyaan Penelitian .....	4
D. Tujuan penelitian .....	4
E. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Pustaka .....	6
B. Penelitian Terdahulu .....	18
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	21
B. Definisi Operasional .....	21
C. Subyek dan Waktu Penelitian.....	21
D. Sumber Data .....	22
E. Metode Pengumpulan Data .....	23
F. Metode Analisis Data .....	24

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Lokasi Penelitian.....	25
	B. Hasil Penelitian .....	29
	B. Pembahasan .....	47
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan .....	54
	B. Saran .....	55
DAFTAR PUSTAKA		

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam upaya peningkatan Kinerja anggota Polri, faktor utama yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas serta memiliki jiwa nasionalisme yang tinggi terhadap bangsa. Sumber daya yang berkualitas di sini adalah sumber daya manusia yang memiliki integritas yang tinggi terhadap dirinya, keluarganya dan bangsanya serta sumber daya yang baik secara jasmani maupun rohaninya. Keberadaan sumber daya manusia seperti ini diharapkan secara perlahan namun pasti mampu mengatasi berbagai permasalahan pasca krisis multi dimensi yang di hadapi oleh bangsa, termasuk dalam rangka mencapai tujuan bangsa Indonesia yang tertuang dalam mukadimah Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kinerja yang maksimal dari tiap-tiap orang yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu lingkungan masyarakat, baik itu lingkungan yang tumbuh secara formal maupun lingkungan yang tumbuh atas dasar kemajuan dari suatu tatanan masyarakat (informal) sudah menjadi tuntutan dan keharusan. Perlunya sinergi atau kerja sama yang baik dari semua kalangan dalam menjalankan tugas yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik, terutama dari anggota Polri yang memiliki peranan dominan dalam memajukan pelayanan keuangan dan menjaga stabilitas keamanan masyarakat

secara formal sangat dituntut oleh masyarakat dalam meningkatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Untuk itu kinerja anggota Polri dalam melaksanakan tugasnya sangat penting dalam menjaga stabilitas keamanan masyarakat. Kinerja Polri yang baik tentunya diharapkan melahirkan budaya kerja yang sesuai dengan harkat dan martabat suatu bangsa.

Berdasarkan studi pendahuluan di Seksi Keuangan (Sikeu) bertugas melaksanakan pelayanan fungsi keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan, akuntansi dan verifikasi, serta pelaporan pertanggungjawaban keuangan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Sikeu menyelenggarakan fungsi Pelayanan administrasi keuangan, meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan, akuntansi, dan verifikasi; Pembayaran gaji personel Polri; dan Penyusunan laporan Sistem Akuntansi Instansi (SAI) serta pertanggungjawaban keuangan

Kinerja yang baik akan ditunjukkan oleh seorang anggota Polri di Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta, diantaranya dapat terlihat pada ketaatannya terhadap aturan waktu, peraturan organisasi, aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di organisasi tersebut. Anggota Polri di Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta harus mampu melaksanakan sikap disiplin dalam menjalankan aktivitasnya melaksanakan pelayanan fungsi keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan, akuntansi dan verifikasi, serta pelaporan pertanggungjawaban keuangan dan menjaga keamanan masyarakat. Dengan demikian, sudah menjadi kewajiban bagi para Anggota Polri untuk senantiasa memberikan yang terbaik. Kedisiplinan adalah

sesuatu yang tidak hanya dipelajari, tetapi harus dipahami, dihayati dan dibiasakan dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, perlu juga dipahami dan dipelajari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang. Dalam menjalankan aktivitasnya, seorang Anggota Polri senantiasa mengharapkan adanya bimbingan dan pengawasan oleh pihak yang berkompeten, dalam hal ini adalah pemimpin. Pemimpin yang baik akan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi instansinya. Pimpinan harus mampu memberikan contoh yang baik, mampu memotivasi para Anggota Polri agar lebih disiplin dan produktif, memberikan *reward* maupun *punishment* serta terbuka informasinya dengan para Anggota Polri.

Kondisi ini secara langsung maupun tidak langsung menuntut kinerja Anggota Polri agar senantiasa optimal dalam melaksanakan tugasnya serta menunjukkan sikap disiplin yang tinggi, baik disiplin terhadap waktu maupun lainnya. Pada kenyataannya, belum semua Anggota Polri melaksanakan kewajibannya dengan baik, terutama berkaitan dengan sikap disiplin. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka akan dilakukan penelitian lebih jauh terhadap fenomena yang ada yakni berkaitan dengan kedisiplinan Anggota Polri Seksi Keuangan. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta".

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah kinerja Sumber Daya Manusia Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta masih belum optimal.

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas, pertanyaan penelitian yang akan diangkat penulis adalah sebagai berikut:

1. Mengapa kinerja Sumber Daya Manusia Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta masih belum optimal?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta?

## **D. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi penyebab kinerja Sumber Daya Manusia Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta masih belum optimal.
2. Untuk merumuskan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta.

## E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh kelak diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan berkaitan dengan kedisiplinan Anggota Polri.
2. Mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Anggota Polri.
3. Dapat dijadikan sebagai bahan masukan, pemikiran dan kajian untuk menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan kedisiplinan Anggota Polri Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta dimasa mendatang.

STIE Widya Wivaha  
Jangan Plagiat

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.” Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follett dalam Handoko (2010), mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Manajemen menurut Hasibuan (2011) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*.

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *manpower management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*).

Apa saja persamaan dan perbedaan antara MSDM dengan manajemen personalia itu?

Persamaan MSDM dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Perbedaan MSDM dengan manajemen personalia sebagai berikut:

- a. MSDM dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.
- b. MSDM menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa pegawai adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
- c. MSDM pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik. (Hasibuan, 2011)

Manajemen menurut Handoko (2010) memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumberdaya manusia bukan material atau finansial. *We are managing human resources*. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. Seperti ilmu lain yang menyangkut manusia tidak ada definisi manajemen personalia, atau sekarang disebut manajemen sumberdaya manusia, yang telah diterima secara universal. Masing-masing penulis buku teks tentang bidang tersebut membuat definisi yang berbeda satu dengan

yang lain. Menurut Flippo dalam Handoko (2010) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Definisi ini menggabungkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operatif di bidang personalia.

Sedangkan French dalam Handoko (2010), mendefinisikan manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumberdaya manusia oleh organisasi.

## **2. Konsep Pegawai**

Personel sesuai dengan kamus bahasa Indonesia (Dessy Anwar, 2005) mempunyai arti yaitu pegawai; anak buah kapal, pesawat terbang dan sebagainya. Sedangkan pegawai mempunyai arti orang yang bekerja pada pemerintah, perusahaan dan sebagainya. Dalam penelitian ini konsep pegawai yang dijadikan sebagai subyek penelitian oleh peneliti adalah pegawai yang bekerja pada institusi pemerintah yaitu pada institusi Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

Pegawai tersebut diatas merupakan pegawai negeri pada institusi Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Pengertian pegawai negeri dapat ditemukan pada Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Pada Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 ini pada Bab 1 pasal 1 tentang ketentuan umum menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-

undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pengertian tersebut untuk dapat dikatakan sebagai pegawai negeri, terdapat beberapa unsur yang dipenuhi yaitu :

- a. Warga Negara Republik Indonesia.
- b. Memenuhi syarat yang telah ditentukan undang-undang.
- c. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- d. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya.
- e. Digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **3. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Hasibuan (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As'ad (2000) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Robbins (2006) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*.

Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasional yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

##### 1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 2008:27).

##### 2) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 2008:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

##### 3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 2008:27). Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai

yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

**c. Karakteristik Kinerja Pegawai**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

**d. Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai .

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

#### **4. Kajian Tentang Polri**

Pembangunan nasional di bidang hukum adalah terbentuknya dan berfungsinya sistem hukum yang mantap, bersumberkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan memperhatikan kemajemukan tatanan hukum yang berlaku yang mampu menjamin kepastian, ketertiban, penegakan, dan perlindungan hukum serta untuk memantapkan penyelenggaraan pembinaan keamanan untuk dan ketentraman masyarakat dalam sistem keamanan dan ketertiban masyarakat swakarsa dengan berintikan Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara penegak hukum yang profesional, maka dianggap perlu untuk memberikan landasan hukum yang kukuh dalam tata susunan tugas dan wewenang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Situasi keamanan dan ketertiban adalah merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia baik individu atau selaku bagian dari kelompok dalam kehidupan masyarakat umum. Kondisi umum yang melatar belakangi pelaksanaan tugas pokok Polri.

##### **a. Kondisi Umum Polri**

###### **Pasal 1**

Ayat 1: Kepolisian adalah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga Polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

Ayat 2: Pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang masih aktif;

Ayat 3: Peraturan Kepolisian adalah segala peraturan yang dikeluarkan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia yang sifatnya memikat seluruh

warga masyarakat dalam rangka memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

Ayat 4: Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis suatu masyarakat sebagai salah satu perasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya dan tegaknya hukum serta terbinanya ketentraman, yang mengandung kemampuan membina serta melambungkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat;

Ayat 5: kepentingan umum adalah kepentingan bangsa dan negara atau kepentingan masyarakat luas demi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat serta tercapainya tujuan pembangunan nasional;

## **Pasal 2**

Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat..

## **Pasal 3**

1. Pengemban fungsi kepolisian adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dibantu oleh :
  - a. kepolisian khusus;
  - b. penyidik pegawai negeri sipil; dan/atau
  - c. bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.

2. Pengemban fungsi kepolisian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, b, dan c, melaksanakan fungsi kepolisian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukumnya masing-masing.

#### **Pasal 4**

Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

#### **Pasal 5**

- (1) Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.
- (2) Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Kepolisian Nasional yang merupakan satu kesatuan dalam melaksanakan peran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

#### **b. Visi dan Misi**

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Polri dalam pemerintahan, maka ditetapkan Visi dan Misi sebagai berikut :

1) Visi

Terwujudnya postur Polri yang professional, bermoral dan modern sebagai pelindung, pelayan masyarakat yang terpercaya dalam memelihara kamtibmas dan menegakkan hukum.

2) Misi

- a) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, tanggal/ responsive dan tidak diskriminatif agar masyarakat bebas dari segala bentuk gangguan fisik dan psikis.
- b) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat sepanjang waktu diseluruh wilayah. Serta memfasilitasi keikutsertaan masyarakat dalam memelihara keamanan dan ketertiban di lingkungan masing-masing.
- c) Memelihara Kamtibmas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran arus orang dan barang.
- d) Mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada masyarakat patuh hukum (*Law Abiding Citizen*).
- e) Menegakkan hukum secara professional, obyektif, transparan, dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.
- f) Mengolah secara professional, transparan, akuntabel dan modern seluruh sumber daya Polri guna mendukung operasional tugas Polri.

### **c. Organisasi Dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia Resor(Polres)**

Menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resor Dan Kepolisian Sektor, Kepolisian Resort yang selanjutnya disingkat Polres adalah pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah kabupaten/kota yang berada di bawah Kapolda. Sedangkan Kepala Polres yang selanjutnya disingkat Kapolres adalah pimpinan Polri di daerah dan bertanggung jawab kepada Kapolda.

### **B. Penelitian Terdahulu**

1. Hariyadi, 2018, penelitian dengan judul “Strategi Peningkatan Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) Di Polsek Gedongtengen Yogyakarta”, berbagai kebijakan telah diterapkan dan dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja anggota POLRI, salah satu kebijakan yang dilaksanakan adalah dengan penerapan Perkap Nomor 16 tahun 2011 tentang sistem penilaian kinerja dalam melakukan penilaian kinerja Personel dan peningkatan kinerja anggota POLRI. Peraturan KaPOLRI mengatakan bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi, maka perlu diberikan penilaian berdasarkan standar kinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel guna mendorong prestasi, produktivitas, dedikasi, dan loyalitas kerja. Adapun peraturan ini kemudian menjadi dasar bagi seluruh

institusi kepolisian. Namun dengan adanya perubahan kondisi di masyarakat dan komplain dari masyarakat tersebut, berarti kinerja anggota POLRI dituntut untuk lebih baik lagi, sehingga hal ini perlu mendapat perhatian untuk lebih meningkatkan kinerja anggota POLRI di Polsek Gedongtengen Yogyakarta. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) Di Polsek Gedongtengen Yogyakarta Tahun 2018. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini berusaha memecahkan masalah dengan menggambarkan problematika yang terjadi. Hasil Penelitian kinerja anggota POLRI Polsek Gedongtengen berdasarkan Sistem Manajemen Kinerja yang terdiri atas 10 (sepuluh) penilaian faktor kinerja, meliputi: Kepemimpinan; Jaringan sosial; komunikasi; pengendalian emosi; agen perubahan; integritas; empati; pengelolaan administrasi; kreativitas; dan kemandirian sudah dilaksanakan dengan baik. Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja anggota POLRI Polsek Gedongtengen adalah Strategi SO upayanya meningkatkan paradigma baru dalam pelayanan kepada masyarakat yang lebih humanis, meningkatkan koordinasi dan melakukan pembinaan berlanjutan dengan Polda DIY dan Polresta Yogyakarta, meningkatkan kerjasama dengan Polda DIY dan Polresta Yogyakarta dalam penyelenggaraan diklat; (2) Strategi WO upayanya meningkatkan kompetensi pegawai dengan Diklat, meningkatkan kompetensi Anggota POLRI Polsek Gedongtengen dan melakukan studi banding; (3) Strategi ST upayanya meningkatkan rapat koordinasi dan perencanaan kerja

dan meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat dengan program kerja Polsek Gedongtengen; (4) Strategi WT dengan meningkatkan sarana dan prasarana, membangun tim work, dan audit mutu oleh lembaga independen.

2. Martoyo dan Sukanto Anusapati, 2014, penelitian dengan judul “Kinerja Aparatur Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kubu Raya.” Sebagai kabupaten baru hasil pemekaran dari wilayah Kabupaten Pontianak Provinsi Kalimantan Barat, pemerintah Kabupaten Kubu Raya terus berbenah diri untuk menciptakan kondisi pemerintahan yang mengarah kepada pencapaian “*good governance*”. KPU Kabupaten Kubu Raya saat ini sedang giat-giatnya melakukan upaya dalam rangka peningkatan kinerja dengan berbagai cara yang salah satunya dengan memperhatikan kemampuan organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Namun, berdasarkan hasil penelitian ini dapat dideskripsikan bahwa, kinerja aparatur KPU Kabupaten Kubu Raya belum sesuai dengan harapan. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek kualitas kinerja pegawai belum optimal, tingkat konsistensi kebijakan program belum sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan dari aspek kuantitas kinerja pegawai belum menunjukkan capaian kerja yang sesuai dengan harapan serta dari aspek waktu penyelesaian suatu pekerjaan oleh pegawai terlihat bahwa ketersediaan waktu yang ada masih belum dapat dimanfaatkan dengan maksimal atau dengan kata lain dapat dikatakan penyelesaiannya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta. Dalam penelitian ini, paradigma penelitian yang dipilih adalah metode penelitian evaluasi. Arikunto (2007:222) menyampaikan bahwa penelitian evaluasi dapat diartikan suatu proses yang dilakukan dalam rangka menentukan kebijakan dengan terlebih dahulu mempertimbangkan nilai-nilai positif dan keuntungan suatu program, serta mempertimbangkan proses serta teknik yang telah digunakan untuk melakukan suatu penelitian.

#### **B. Definisi Operasional**

Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Indikator yang digunakan sebagaimana disampaikan oleh Robbins, (2006:260) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

#### **C. Subyek dan Waktu Penelitian**

1. Subyek pada penelitian ini adalah Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta.

Sedangkan subyek penelitiannya adalah 1 orang kepala Seksi dan 3 orang

staf Anggota Polri Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta. Sedangkan obyeknya adalah evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta.

2. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan, mulai Januari sampai dengan Februari 2019.

#### **D. Sumber Data**

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder.

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama. Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari responden secara langsung mengenai tanggapannya tentang Kinerja Sumber Daya Manusia Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data primer yang telah dikumpulkan dan diolah lebih lanjut serta telah disajikan oleh pihak lain. Dengan kata lain, data sekunder adalah data yang sudah dalam bentuk jadi, sehingga penulis bisa langsung menggunakan data tersebut. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan adalah data yang berasal dari Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta, buku pustaka dan sumber literature lainnya.

## E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, adalah percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu. Wawancara itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan, dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut (Moleong, 2002: 135). Wawancara dimaksudkan untuk memperoleh informasi dari informan berupa cerita, pengalaman maupun pengetahuan informan berkaitan dengan permasalahan.

Penelitian ini menggunakan *in depth interview* dengan 1 orang kepala Seksi dan 3 orang Anggota Polri Sikeu Polresta Yogyakarta, bertujuan untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan caranya jawab dengan bertatap muka antara peneliti dengan informan. Materi wawancara berkisar antara masalah dan tujuan penelitian.

2. Observasi atau yang disebut pula pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, peraba dan pengecap. (Arikunto, 2002 :133). Observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Pengamatan langsung ini dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta dalam peningkatan kinerja yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Peneliti ikut serta dalam beberapa

kegiatan yang dilaksanakan selama pengumpulan data yang ditetapkan.

3. Studi dokumentasi, untuk menambah informasi dengan cara mempelajari kondisi yang ada di lapangan (obyek penelitian) terutama berkaitan dengan dokumen kedisiplinan yang dimiliki oleh Seksi Keuangan Polresta Yogyakarta.
4. Studi pustaka, untuk menambah data-data sekunder dan landasan teori yang dibutuhkan, terkait dengan penelitian dan penulisannya.

#### **F. Metode Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Menurut Moleong (2002), proses analisis data kualitatif dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar foto dan sebagainya. Setelah ditelaah, langkah selanjutnya adalah reduksi data, penyusunan satuan, kategorisasi dan yang terakhir adalah penafsiran data.

Proses analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh Moleong di atas sangat rumit dan terjadi tumpang tindih dalam tahapan-tahapannya. Tahapan reduksi data sampai kepada tahapan kategorisasi data menurut hemat penulis merupakan satu kesatuan proses yang bisa dihimpun dalam reduksi data. Karena dalam proses ini, sudah terangkum penyusunan satuan dan kategorisasi data.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto. Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Brahmasari Ida Ayu, (2004), *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Pegawai dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Dessy. Anwar, (2005). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Amelia. Surabaya
- Handoko, Hani, (2010), *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S P, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Moleong L., (2002), *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P., (2006), *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.