

**PENINGKATAN DISIPLIN KERJA ANGGOTA SATUAN RESERSE
NARKOBA DI POLRES MAGELANG**

Tesis



Disusun Oleh:

EKO SUMBODO

NIM: 171103372

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

PENINGKATAN DISIPLIN KERJA ANGGOTA SATUAN RESERSE

NARKOBA DI POLRES MAGELANG

Tesis

untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh:

EKO SUMBODO

NIM: 171103372

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

TESIS

**PENINGKATAN DISIPLIN KERJA ANGGOTA SATUAN RESERSE
NARKOBA DI POLRES MAGELANG**

Diajukan Oleh:

EKO SUMBODO

NIM: 171103372

Tesis ini telah disetujui
pada tanggal:.....

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Wahyu Purwanto, MSIE

Dra. Suci Utami, MM

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, Juli 2019

Mengetahui,
Program Magister Manajemen
STIE Widya 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.

Yogyakarta, Juli 2019

EKO SUMBODO

**STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat**

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. Wahyu Purwanto, MSIE selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Dra. Suci Utami, 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. Kapolres Magelang yang memberikan dukungan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini
7. Seluruh anggota Satresnarkoba Polres Magelang
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, Juli 2019

Penulis

EKO SUMBODO

**STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat**

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------------|-----|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | vi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 3 |
| C. Pertanyaan Penelitian | 3 |
| D. Tujuan penelitian | 4 |
| E. Manfaat Penelitian | 4 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Kajian Pustaka | 5 |
| B. Penelitian Terdahulu | 15 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian | 17 |
| B. Definisi Operasional | 17 |
| C. Subyek dan Obyek Penelitian | 17 |
| D. Sumber Data | 18 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 18 |
| G. Teknik Analisis Data | 19 |

| | | |
|--------|--|----|
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| | A. Gambaran Satuan Satresnarkoba Polres Magelang | 21 |
| | B. Hasil Penelitian | 22 |
| | C. Pembahasan | 30 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. Kesimpulan | 45 |
| | B. Saran | 46 |
| | DAFTAR PUSTAKA | |

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

Anggota Polri Satresnarkoba dalam menjalankan tugasnya dibutuhkan kedisiplinan yang mendukung. Mengenai kedisiplinan, pimpinan sudah memberikan peraturan atau tata tertib yang berlaku dan jelas agar Anggota Polri Satuan Reserse Narkoba di Polres Magelang mematuhi peraturan yang berlaku agar tercipta kesadaran yang baik dari Anggota Polri. Kedisiplinan kepada Anggota Polri tersebut dilakukan antara lain dengan memberikan bonus pada Anggota Polri yang dapat menunjukkan kinerja yang baik, menempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya masing-masing. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mendiskripsikan kedisiplinan kerja Anggota Satuan Reserse Narkoba di Polres Magelang, untuk merumuskan upaya peningkatan disiplin kerja Anggota Satuan Reserse Narkoba di Polres Magelang.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai upaya peningkatan penegakan disiplin anggota Satresnarkoba di Polres Magelang. Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang menggunakan observasi dan wawancara sebagai alat pengumpulan data, yang kemudian dianalisis dengan bantuan analisis kuantitatif.

Hasil penelitiannya adalah disiplin kerja anggota Satresnarkoba Polres Magelang terus diupayakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kendala dalam penegakan disiplin anggota Satresnarkoba Polres Magelang adalah kelemahan terhadap prilaku dan sikap anggota Polri, Polres Magelang dan kelemahan dalam penerapan *good governance* dan *clean government* terhadap internal Satresnarkoba Polres Magelang. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan pelayanan masyarakat adalah Peningkatan kualitas Penyidik Provos Polres Magelang, meningkatkan kesadaran dan kepatuhan anggota Polri terhadap disiplin, pengadaan dan pengelolaan sarana pendukung tugas penegakan Hukum Disiplin dan membangun pemahaman masyarakat tentang pelaksanaan penegakkan hukum disiplin anggota Polri sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas kinerja Polri kepada masyarakat.

Kata Kunci: *disiplin, penegakan disiplin*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam memasuki dunia kerja pada era globalisasi sekarang ini, Kepolisian Republik Indonesia dituntut tidak hanya mempunyai kecerdasan intelektual tetapi kita harus mempunyai kelebihan, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tiga pokok yang harus dimiliki anggota Polri untuk dapat bersaing yaitu pengetahuan (*knowledge*), dan wawasan yang luas sehingga mampu menciptakan ide dan gagasan baru untuk dikembangkan kemudian kemampuan (*skill*), keahlian dan kemampuan yang dapat diimplementasikan dalam dunia kerja serta tidak ketinggalan dengan perkembangan teknologi yang semakin maju, dan yang terakhir harus mempunyai sikap (*attitude*) yaitu perilaku disiplin, rendah hati, patuh terhadap tata tertib yang ada sehingga dasar kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain menjadi nilai tambah yang baik.

Di dalam penelitian ini hanya difokuskan kepada faktor kedisiplinan dan fasilitas kerja. Secara teori jika kedisiplinan dan fasilitas kerja saling mempengaruhi dengan baik maka kinerja akan baik pula. Kedisiplinan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan melaksanakan kewajibannya. Kedisiplinan bukan hanya di terapkan pada tiap-tiap individu saja tetapi juga melibatkan seluruh karyawan untuk membantu mencapai tujuan atau kesuksesan. Kedisiplin yang ada pada tiap individu sama saja menunjukkan karakter kepribadian yang di miliki seseorang, dengan disiplin kerja

yang baik maka menunjukkan bahwa kepribadian yang bertanggungjawab terhadap kewajibannya. Fasilitas merupakan salah satu faktor pendukung untuk mempermudah kinerja karyawan. Fasilitas yang memadai akan memberikan efek yang baik terhadap karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan. Apabila kinerja karyawan kurang optimal maka target yang ingin dicapai instansi atau perusahaan akan mengalami kendala, karena unsur yang berkaitan kurang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan.

Penelitian ini dilakukan di Satuan Reserse Narkoba di Polres Magelang. Satresnarkoba bertugas melaksanakan pembinaan fungsi penyelidikan, penyidikan, pengawasan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba berikut prekursornya, serta pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan Narkoba. Satresnarkoba menyelenggarakan fungsi:

1. Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba, dan prekursor;
2. Pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan Narkoba;
3. Pengawasan terhadap pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan Narkoba yang dilakukan oleh unit reskrim Polsek dan Satresnarkoba Polres; dan

4. Penganalisisan kasus beserta penanganannya, serta mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas Satresnarkoba.

Hal ini menunjukkan bahwa anggota Polri Satresnarkoba dalam menjalankan tugasnya dibutuhkan kedisiplinan yang mendukung. Mengenai kedisiplinan, pimpinan sudah memberikan peraturan atau tata tertib yang berlaku dan jelas agar Anggota Polri Satuan Reserse Narkoba di Polres Magelang mematuhi peraturan yang berlaku agar tercipta kesadaran yang baik dari Anggota Polri. Kedisiplinan kepada Anggota Polri tersebut dilakukan antara lain dengan memberikan bonus pada Anggota Polri yang dapat menunjukan kinerja yang baik, menempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya masing-masing.

Berdasarkan uraian diatas kedisiplinan mempunyai peranan penting untuk mendukung kinerja Anggota Polri di Polres Magelang , maka dari itu penulis mengambil judul untuk Laporan Tugas Akhir yaitu, “Peningkatan Disiplin kerja Anggota Satuan Reserse Narkoba di Polres Magelang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka inti dari permasalahan yang penulis bahas, yaitu kedisiplinan kerja anggota Satuan Reserse Narkoba di Polres Magelang perlu diperhatikan.

C. Pertanyaan Penelitian:

1. Bagaimana kedisiplinan kerja Anggota Satuan Reserse Narkoba di Polres Magelang?

2. Bagaimana upaya peningkatan disiplin kerja Anggota Satuan Reserse Narkoba di Polres Magelang?

D. Tujuan Penulisan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendiskripsikan kedisiplinan kerja Anggota Satuan Reserse Narkoba di Polres Magelang.
2. Untuk merumuskan upaya peningkatan disiplin kerja Anggota Satuan Reserse Narkoba di Polres Magelang.

E. Manfaat Penulisan

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian secara langsung diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Untuk dapat menambah referensi mengenai kinerja Anggota Satuan Reserse Narkoba di Polres Magelang.
2. Dapat digunakan untuk mengevaluasi dan tolak ukur terhadap kinerja Anggota Satuan Reserse Narkoba di Polres Magelang.
3. Untuk dapat memberikan masukan yang mungkin berguna bagi perkembangan Satuan Reserse Narkoba di Polres Magelang yang berkaitan dengan anggota Polri.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplin

Menurut Hasibuan (2011: 193), Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati setiap peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/

mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan seta melaksanakan tugas-tugasnya, baik sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Mengapa dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman?

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Rivai (2008) disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Soejono (2009), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1) Ketepatan waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi. Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan

kartu tanda pengenal identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Moehariono (2012: 95), Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Sebenarnya karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur) namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

b. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja

Menurut Moeheriono (2012: 139), Faktor penilaian terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah di hasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
- 2) Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan, dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

c. Prinsip Penilaian Kinerja

Menurut Peraturan KaPolri Nomor 16 Tahun 2011 adalah Peraturan yang mengatur sistem penilaian kinerja pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan sistem manajemen kinerja penilaian kinerja Anggota Polri ada 2 macam penilaian yaitu:

- 1) Penilaian kinerja generik menilai 10 (sepuluh) faktor kinerja, meliputi:
 - a) Kepemimpinan;

Faktor kinerja kepemimpinan antara lain meliputi kemampuan untuk

mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan.

b) Jaringan sosial;

Faktor kinerja jaringan sosial antara lain meliputi kemampuan membangun, memelihara dan melaksanakan kerja sama, serta hubungan baik dengan pegawai dan masyarakat.

c) Komunikasi;

Faktor kinerja komunikasi antara lain meliputi kemampuan menerima ide, merumuskan, mengutarakan, dan menerima ide/pendapat baik secara verbal maupun non verbal, dengan jelas sesama pegawai dan masyarakat.

d) Pengendalian Emosi;

Faktor kinerja pengendalian emosi antara lain meliputi kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan, sehingga tidak mempengaruhi kinerja.

e) Agen Perubahan;

Faktor kinerja agen perubahan antara lain meliputi kemampuan merumuskan, memotivasi, dan melaksanakan perubahan.

f) Integritas;

Faktor kinerja integritas antara lain meliputi kemampuan bersikap jujur dan konsisten, apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan.

g) Empati;

Faktor kinerja empati antara lain meliputi kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain, serta mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain.

h) Pengelolaan Administrasi;

Faktor kinerja pengelolaan administrasi antara lain meliputi kemampuan merencanakan, mengatur, melaksanakan, mengevaluasi, dan memperbaiki proses administrasi.

i) Kreativitas

Faktor kinerja kreativitas antara lain meliputi kemampuan menghasilkan, mengembangkan, dan melaksanakan ide/cara baru secara efektif.

j) Kemandirian.

Faktor kinerja kemandirian antara lain meliputi kemampuan mengendalikan diri dan mengambil inisiatif tindakan dengan mempertimbangkan faktor resiko.

- 2) Penilaian kinerja spesifik didasarkan atas kesepakatan antara PP dengan PYD yang mencakup 5 (lima) faktor kinerja sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Lima faktor kinerja mengacu kepada penetapan kinerja tahunan yang telah ditetapkan oleh masing-masing satuan kerja yaitu kepemimpinan, jaringan social, integritas, pengendalian emosi dan empati.

d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2010), Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi atau ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi para pihak.

Secara umum, dimensi pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, diantaranya yaitu:

1) Hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

2) Perilaku kerja

Ketika berada ditempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya: cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya: kerja keras, ramah terhadap pelanggan, dan cara jalan tentara dalam upacara. Perilaku kerja sangat diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan berperilaku kerja tertentu, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kerja, prosedur kerja, kode etik, dan peraturan organisasi.

3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman

kerjanya. Untuk melakukan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu.

John Miner dalam Sudarmanto (2010), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, itu:

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- 4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Mathis (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, komponen kinerja karyawan dan juga berbagai indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan maka peneliti mengambil beberapa indikator yang akan peneliti gunakan untuk menilai atau mengukur kinerja karyawan, diantaranya:

- 1) Hasil kerja
- 2) Perilaku kerja
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

1. Eddy Putra Jaya, 2016, Manajemen Disiplin Kerja Anggota Polri Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan pengelolaan disiplin kerja anggota Polsek Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Metode penelitian adalah metode kualitatif. Data dikumpulkan oleh peneliti dan disajikan dalam kata-kata, tanpa ditambah atau dihilangkan data dari penelitian. Hasil penelitian menunjukkan disiplin anggota dari Sektor Kepolisian Muara Beliti baik, mereka melakukan tugas berdasarkan tugas utama mereka masing-masing. Kesuksesan anggota Kepolisian Muara Beliti didukung oleh Kapolsek Muara Beliti dalam mengembangkan memberikan arahan dalam bekerja, sehingga setiap anggota Sektor Kepolisian Muara Beliti mencoba untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.
2. Nenny Probowati, 2017, Penerapan Penegakan Hukum Disiplin Polri Demi Terwujudnya *Good Governance And Clean Government* Dalam Ruang Lingkup Polda Jawa Tengah. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah tentang penerapan penegakan hukum disiplin POLRI berdasarkan *Good Governance And Clean Government* kepada anggota di POLDA Jawa Tengah dan kelemahan serta solusi penerapan penegakan hukum disiplin POLRI kepada anggota POLDA Central Jawa dalam rangka mewujudkan *Good Governance And Clean Government*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan penelitian sosial-hukum yang berasal

dari pengumpulan data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder, kemudian dianalisis dengan metode analisis kualitatif. Hasil dari penelitian ini pada akhirnya memberikan jawaban bahwa penerapan disiplin POLRI berdasarkan *Good Governance And Clean Government* terhadap anggota di POLDA Jawa Tengah adalah sebagai proses penegakan hukum secara umum dalam proses penegakan hukum anggota kepolisian terhadap Polda Jawa Tengah anggota tidak dapat dipisahkan dari lima faktor yang terdiri dari faktor hukum, faktor penegakan hukum, fasilitas dan infrastruktur, masyarakat dan budaya selain itu kelemahan dan solusi untuk pelaksanaan disiplin penegakan hukum POLRI kepada anggota POLDA Jawa Tengah untuk terwujudnya *Good Governance And Clean Government*, terkait dengan kelemahannya adalah kesadaran hukum anggota Polri masih kurang dan lingkungan / perkumpulan juga merupakan faktor lemah penegakan disiplin, solusinya adalah konseptual penegakan hukum dan penegakan hukum karena suatu proses harus diwujudkan dengan 1) Meningkatkan kualitas Investigato Polisi Provost rs 2) Meningkatkan kesadaran dan kepa staf Polri terhadap disiplin dan 3) Pengadaan dan pengelolaan fasilitas pendukung untuk penegakan Hukum Disiplin. Saran dari penelitian ini adalah agar institusi kepolisian diharapkan membuat lebih banyak program terkait pembinaan anggota untuk meminimalkan pelanggaran disiplin kepolisian dan membentuk anggota sesuai dengan cita-cita kepolisian agar dapat mewujudkan citra polisi yang baik dan bersih.

BAB III

METODE PENULISAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai upaya peningkatan penegakan disiplin anggota Satresnarkoba di Polres Magelang. Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang menggunakan observasi dan wawancara sebagai alat pengumpulan data, yang kemudian dianalisis dengan bantuan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggambarkan kondisi yang dilihat dan ditemui dilapangan tentang suatu variabel, gejala atau keadaan (Arikunto, 2006).

B. Definisi Operasional

1. Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
2. Pelanggaran Peraturan Disiplin adalah ucapan, tulisan, atau perbuatan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melanggar peraturan disiplin.

C. Objek Dan Subjek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang dimaksud subjek penelitian adalah informan yang memberikan data penelitian melalui wawancara. Informan dalam penelitian ini adalah 3 orang anggota Satresnarkoba Polres Magelang. Sementara

objek penelitian adalah peningkatan disiplin anggota Satresnarkoba Polres Magelang.

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan ada dua, sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015: 193). Data ini diperoleh langsung dari lapangan dengan metode observasi dan wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015: 193). Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari buku, dokumen dan lain-lain.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang digunakan penulis, yaitu:

1. *Observasi* (pengamatan)

Digunakan bila obyek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2015:145). Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian secara langsung untuk mengamati kedisiplinan kerja Anggota Satresnarkoba Polres Magelang.

3. Metode studi pustaka

Adalah suatu pembahasan yang berdasarkan pada buku-buku referensi yang bertujuan untuk memperkuat materi pembahasan maupun sebagai dasar untuk menggunakan rumus-rumus tertentu dalam menganalisa dan suatu struktur (Sugiyono, 2015:166). Pada tahap ini penulis mengambil landasan teori untuk masalah yang dibahas dari beberapa buku seperti manajemen sumber daya manusia, manajemen kinerja dan lain-lain.

4. Metode dokumentasi

Adalah cara pengumpulan data dalam bentuk tulisan dan gambar dari perusahaan. Dokumentasi yang berbentuk tulisan misalnya sejarah perusahaan, peraturan, kebijakan sedangkan dalam bentuk foto (Sugiyono, 2015: 329).

F. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data-data yang diperoleh maka penulis menggunakan metode analisis data *kualitatif* yaitu data yang dapat diperoleh dari hasil dokumentasi digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh suatu kesimpulan penulisan. Miles dan Huberman (1992), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) serta Penarikan

kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing / verification*). Adapun prosedur dalam analisis data pada penulisan ini adalah sebagai berikut:

a. Reduksi data (Pengurangan Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data yang selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

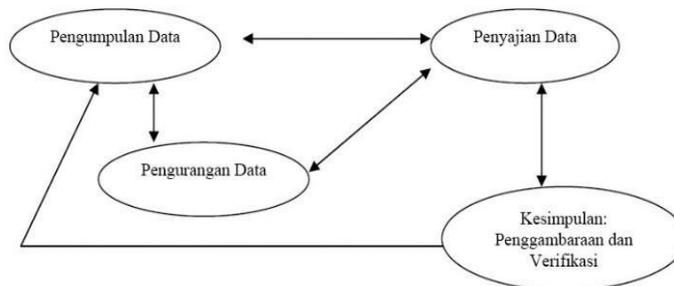
b. Penyajian Data (*Data Display*)

Men-*display*-kan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori atau sejenisnya.

c. Verifikasi (*conclusion drawing / verification*)

Kesimpulan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya kurang jelas menjadi jelas setelah diteliti. (Sugiyono, 2010: 91-99).

Gambar 3.1. Analisis Data Miles And Hubberman (1992)



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Eddy Putra Jaya, 2016, *Manajemen Disiplin Kerja Anggota Polri Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat*
- Mathis, R,L, & J,H, Jackson, 2006, *Human Resource Management: Manajemen Sumber, Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat
- Miles dan Huberman, 1992, *Analisis data Kualitatif. (diterjemahkan oleh: Tjetjep Rohedi Rosidi)*, Jakarta: Universitas Indonesia
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Nenny Probowati, 2017, *Penerapan Penegakan Hukum Disiplin Polri Demi Terwujudnya Good Governance And Clean Government Dalam Ruang Lingkup Polda Jawa Tengah*
- Peraturan KaPolri Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Polri
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Rivai, Veithzal 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Soejono, 2009, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sudarmanto, 2010, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*, Bandung: Aflabeta