

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA PERSONEL PADA
DITRESKRIMUM POLDA DIY**

Tesis



**Diajukan oleh
KARTIKA EKAWATI
181104073**

**MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2020**

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA PERSONEL PADA
DITRESKRIMUM POLDA DIY**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen



Disusun oleh
KARTIKA EKAWATI
181104073

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2020**

TESIS

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA PERSONEL PADA
DITRESKRIMUM POLDA DIY**

Diajukan Oleh
Kartika Ekawati
181104073

Tesis ini telah disetujui

pada tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Jazuli Akhmad, MM

Drs. Muhammad Subkhan, MM

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, September 2020

Mengetahui,
Program Magister Manajemen
STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
Direktur

Dr. Ir. Meidi Syaflan, M.P

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, September 2020

Kartika Ekawati

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. Dr. Ir. Meidi Syaflan, M.P selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha.
2. Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan 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. Seluruh informan yang berkenan telah memberikan informasi kepada peneliti.
7. 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, September 2020

Kartika Ekawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
ABSTRACT.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Pertanyaan Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Tinjauan Pustaka	9
B. Penelitian Terdahulu	14
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
A. Rancangan Penelitian	18
B. Jenis dan Sumber Data	18
C. Definisi Operasional.....	18
D. Subyek dan Obyek Penelitian	18
E. Pengumpulan Data	18
F. Alat Analisa Data	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	24
A. Hasil Penelitian	24
B. Pembahasan.....	26
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	41
A. Kesimpulan	41
B. Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA	43

ABSTRACT

The aims of this research are 1) To find out what factors cause a decrease in the performance of the personnel of the Yogyakarta Regional Police of Ditreskrimum. 2) To formulate efforts to improve the performance of Ditreskrimum Polda DIY personnel. This research is a qualitative descriptive field research. The results of the research can be concluded as follows: 1) The factors that cause a decrease in the performance of the personnel of Ditreskrimum Polda DIY are efforts to develop themselves that have not been maximized; put office tasks ahead of their own interests; adherence to regulations is still low. 2) Efforts to improve the performance of Ditreskrimum Polda DIY personnel are providing motivation; provision of skills; compensation; promotion; increase and foster legal awareness and legal compliance.

Keywords: Performance Improvement, Ditreskrimum Personnel

STIE Widya Widya
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai penggerak jalannya organisasi merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan atau organisasi harus memiliki personel yang kinerjanya tinggi.

Polisi mengandung arti sebagai organ dan fungsi, yakni sebagai organ pemerintah dengan tugas mengawasi, jika perlu menggunakan paksaan agar yang diperintah menjalankan dan tidak melakukan larangan-larangan perintah. Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia, definisi Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga Polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tugas, fungsi, dan kewenangan dijalankan atas kewajiban untuk mengadakan pengawasan secara intensif dan bila perlu dengan paksaan yang dilakukan dengan cara melaksanakan kewajiban umum dengan perantara pengadilan, dan memaksa yang diperintah untuk melaksanakan kewajiban umum tanpa perantara pengadilan (Momo, 2011).

Pengertian Polisi atau Kepolisian, Banurusman (2000) memberikan pengertian tentang Polisi dimata masyarakat sebagai berikut: "Polisi adalah petugas yang terus menerus memberikan perhatian terhadap pemecahan soal-soal

kejahatan dan memberikan pelayanan publik dalam penanganan kejahatan”, dari pengertian tersebut menandakan bahwa pandangan masyarakat terhadap keberadaan Polisi hanyalah terbatas pada pemecahan-pemecahan masalah kejahatan, padahal tidak hanya sampai disitu pengertian tentang Polisi. Arti Polisi itu sendiri timbul karena kedudukan dan peranannya yang mengimplikasikan tanggung jawab yang besar terutama dalam bidang keamanan, ketertiban dan ketertiban sosial. Polisi senantiasa hadir untuk mengisi dinamika perubahan masyarakat, dan untuk mengantisipasi setiap potensi konflik yang menyertainya.

Berkaitan dengan tugas dan wewenang Polisi ini harus dijalankan dengan baik agar tujuan Polisi yang tertuang dalam pasal-pasal berguna dengan baik, Undang-undang Kepolisian bertujuan untuk menjamin tertib dan tegaknya hukum serta terbinanya ketentraman masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan negara, terselenggaranya fungsi pertahanan dan keamanan negara, tercapainya tujuan nasional dengan menjunjung fungsi hak asasi manusia terlaksana. Momo (2011) menerangkan bahwa polisi mempunyai dua arti, yakni polisi dalam arti formal mencakup penjelasan organisasi dan kedudukan suatu instansi Kepolisian, dan dalam arti materil, yakni memberikan jawaban-jawaban terhadap persoalan tugas dan wewenang dalam rangka menghadapi bahaya atau gangguan keamanan dan ketertiban yang diatur di peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya Polisi dengan peranannya sebagai pengayom keamanan yang ruang lingkungnya tidak terbatas pada masalah kejahatan memiliki andil besar terhadap stabilitas masyarakat. Sementara itu tanpa adanya dukungan masyarakat dalam melaksanakan fungsinya, Polisi tidak akan berhasil mencapai sasaran yang

diharapkan. Ini membuktikan bahwa Polisi memiliki pertautan dengan masyarakat dimana dia hidup atau dengan kata lain, timbal balik antar keduanya dapat menyatukan tujuan sasaran yang hendak dicapai. Sehubungan dengan hal diatas tercantum dalam Undang-Undang No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai berikut : “Polisi adalah alat revolusi dalam rangka pembangunan Nasional, semula berencana untuk menuju tercapainya masyarakat adil dan makmur bersama berdasarkan Pancasila” (Dokumentasi Polda DIY, 22 Mei 2017).

Polda DIY merupakan pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah provinsi yang berada di bawah Kapolri dan dipimpin oleh seorang Kapolda. Polda DIY dan jajaran sebagai pengemban amanat Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas sebagai aparatur Negara pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat dituntut mampu mengantisipasi dan menangani berbagai bentuk gangguan keamanan dan ketertiban yang terjadi maupun yang akan terjadi di masyarakat khususnya di wilayah hukum di DIY (Dokumentasi polda DIY, 22 Mei 2017).

Ditreskrimum merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolda. Ditreskrimum bertugas menyelenggarakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan penyidikan tindak pidana umum, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan. Ditreskrimum dipimpin oleh Dirreskrimum yang bertanggung jawab kepada Kapolda, dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dibawah kendali Wakapolda. Dirreskrimum dalam melaksanakan

tugasnya dibantu oleh Wadirreskrimum yang bertanggungjawab kepada Dirreskrimum.

Peningkatan kualitas SDM ini perlu upaya sistematis sehingga harus terintegrasikan dalam semua aspek kehidupan, ekonomi, pendidikan, kesehatan, politik, budaya dan kehidupan sosial lainnya, kondisi tersebut merefleksikan keadaan Ditreskrimum Polda DIY, personel Ditreskrimum Polda DIY tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perlu adanya dukungan dan dorongan dari organisasi maupun individu personel itu sendiri. Untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan pencapaian tujuan organisasi dengan perubahan individu tidaklah mudah. Pemimpin adalah sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi personel di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan semakin berkembangnya teknologi di era globalisasi dewasa ini, dalam menjalankan perannya bagi masyarakat, Ditreskrimum Polda DIY dituntut meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, dan

akan sangat berguna bagi lancarnya kegiatan dalam Ditreskrimum Polda DIY, untuk dapat meningkatkan kinerja instansi atau melakukan perkembangan-perkembangan seiring dengan perubahan ekonomi, perubahan kondisi masyarakat yang terus bertambah, serta kebutuhan itu sendiri. Ditreskrimum Polda DIY harus dapat mengambil keputusan yang tepat dalam mengevaluasi dan merencanakan aktivitas. Penilaian kinerja personel Ditreskrimum yang dilakukan tahun 2017 sampai 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Range Berdasar Nilai Mean

Kategori	Nilai Mean
1. Tinggi	80 sampai 100
2. Cukup	60 sampai 79
3. Kurang	< 60

Sumber: Ditreskrimum Polda DIY (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan nilai mean untuk kategori kinerja.

Hasil penilaian kinerja yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja

No	Indikator Kinerja	2017	Mean	2018	Mean	2019	Mean
1	Jumlah personel	Cukup	75	Kurang	55	Kurang	50
2	Prestasi kerja	Kurang	55	Kurang	50	Kurang	45
3	Pengetahuan	Cukup	75	Kurang	50	Kurang	45
4	Kreativitas	Kurang	50	Kurang	50	Cukup	70
5	Kerjasama	Cukup	70	Cukup	75	Cukup	70
6	Kedisiplinan	Cukup	70	Cukup	70	Kurang	45
7	Tanggung jawab	Cukup	70	Kurang	50	Cukup	70
8	Kepemimpinan	Cukup	70	Cukup	75	Cukup	70
	Kinerja	Cukup	535	Kurang	475	Kurang	465
	Rata rata		66,9		59,3		58,1

Sumber data: Ditreskrimum Polda DIY (2020)

Data 1.2 menunjukkan indikator penilaian kinerja, hasil yang diperoleh dari hasil penilaian tersebut adalah penurunan dari kategori cukup tahun 2017 dengan

penilaian 60 sampai 79 menjadi kurang tahun 2018 dan 2019 dengan penilaian kinerja kurang dari 60, penurunan itu terlihat pada indikator jumlah personel, prestasi kerja, pengetahuan dan kedisiplinan sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2019 terdapat masalah pada kinerja personel Ditreskrimum Polda DIY. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan Desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung personel tersebut, sementara itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu personel Ditreskrimum Polda DIY terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan antara lain: kuantitas personel yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan personel Ditreskrimum Polda DIY yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktivitas organisasi inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja personel Ditreskrimum Polda DIY dimasa depan, sehingga tanggung jawab personel Ditreskrimum Polda DIY dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif personel, dimana personel tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya untuk bekerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Terjadinya penurunan kinerja Personel Ditreskrimum Polda DIY.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kinerja personel Ditreskrimum Polda DIY?
2. Faktor apa saja yang menyebabkan penurunan kinerja personel Ditreskrimum Polda DIY?
3. Bagaimana upaya meningkatkan kinerja personel Ditreskrimum Polda DIY?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis kinerja personel Ditreskrimum Polda DIY
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan penurunan kinerja personel Ditreskrimum Polda DIY.
3. Untuk merumuskan upaya meningkatkan kinerja personel Ditreskrimum Polda DIY.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Ditreskrimum Polda DIY

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kinerja personel.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh instansi.

STIE Widya Winwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Menurut Hardiyanto (2003), kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004).

Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu (Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani, 2003).

Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur

berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Hasibuan (2003) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Rivai (2005) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik.

Faktor–faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

- 2) Faktor–faktor lingkungan internal organisasi, yaitu pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Mathis,2002). Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai saat ini atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa pegawai memahami apa standar kinerja mereka, dan memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler,2006).

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak

langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2004).

Menurut Mathis dan Jackson (2002) penilaian kerja pegawai memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu:

- 1) Penggunaan administratif antara lain:
 - a) Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan pegawai.
 - b) Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas.
 - c) Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja pegawai.
 - d) Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan dan penugasan pindah tugas.
- 2) Penggunaan pengembangan antara lain:
 - a) Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai.
 - b) Alat untuk mengidentifikasikan potensi pegawai.
 - c) Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik.
 - d) Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) yaitu:

- 1) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
- 2) Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja.

- 3) Mendistribusikan reward dari organisasi yang dapat berupa tambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil.
- 4) Mengadakan penelitian manajemen personalia.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Gomes (2002) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of work*, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- 2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- 3) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- 4) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama personel organisasi).
- 6) *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- 7) *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Indikator kinerja Ditreskrimum Polda DIY meliputi :

- 1) Menyelenggarakan fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana secara transparan.
- 2) Jumlah pengungkapan dan penyelesaian kasus tindak pidana.
- 3) Terlaksananya koordinasi dengan jaksa dan pengadilan untuk dapat melengkapi berkas perkara hingga P-21
- 4) Pengisian dokumen online di E-Manajemen Penyidikan dengan baik.
- 5) Memberikan pelayanan sidik jari untuk masyarakat dan tahanan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Latif (2009) dengan judul penelitian Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal Kabupaten Semarang. Semarang, Tujuan pembuatan Laporan Tugas Akhir ini untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal Kabupaten Semarang, khususnya pada bagian pengembangan SDM dan Umum, manfaat laporan Tugas Akhir ini untuk menambah serta mengembangkan pengetahuan tentang upaya peningkatan kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan sedangkan bagi fakultas untuk menambah sumber wacana dalam bidang ilmu Manajemen khususnya mengenai upaya peningkatan kinerja pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penyusunan Tugas Akhir ini yaitu dengan pengamatan secara langsung pada objek yang akan diamati. Metode yang digunakan penulis adalah melalui metode wawancara langsung dengan

pegawai-pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal Kabupaten Semarang, selain itu penulis juga menggunakan metode dokumentasi dengan mencari data-data mengenai upaya peningkatan kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dalam konteks pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, kegiatan-kegiatan yang dilakukan Pemerintah adalah meningkatkan kinerja birokrasi melalui serangkaian pendidikan dan pelatihan. Intensifikasi terhadap upaya pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil sejalan dengan penataan kembali kebijakan kepegawaian dalam sistem pembinaan karier pegawai yang dititikberatkan pada merit system, dimana basis pembinaannya didasarkan atas kemampuan dan profesionalisme dalam mencapai tingkat kinerja yang dituntut. Upaya tersebut juga diharapkan dapat mengurangi kesenjangan yang terjadi antara tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan Pemerintah dengan tersedianya sumber daya aparatur/ birokrasi Pemerintah. Dalam melaksanakan pengembangan pegawai, ada beberapa kendala-kendala yang harus dihadapi organisasi. (1) Peserta pendidikan dan pelatihan pegawai mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerja dan usianya. (2) Pelatih yang ahli dan cakap

mentransfer pengetahuannya kepada peserta pendidikan dan pelatihan yang sulit didapat. (3) Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang di butuhkan untuk pendidikan dan pelatihan sangat kurang atau kurang baik. (4) Kurikulum yang diajarkan tidak sesuai atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang di inginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta. (5) Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara paksa, bahkan pelatih maupun sarananya kurang memenuhi persyaratan yang di butuhkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rafika Julistiyani (2019) dengan judul penelitian Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung. Peneliti memfokuskan penelitian di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai dalam upaya peningkatan kinerja. Untuk wawancara peneliti mengambil sebagian pegawai kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung yang berjumlah 5 orang informan. Berdasarkan hasil latar belakang bahwa masalah dari skripsi ini adalah bagaimana kinerja pegawai, hambatan dan upaya dalam peningkatan kinerja pegawai, dorongan motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan skripsi ini untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung. Teori yang digunakan kinerja pegawai menurut Sedarmayanti, judul buku Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Metode

penelitian yang dilakukan secara kualitatif, sedangkan teknik penelitian pengumpulan data yang dilakukan adalah berupa observasi, wawancara, serta dokumen tambahan seperti photo, buku, dan informasi lainnya. Berdasarkan hasil yang peneliti lakukan pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai dengan pengembangan keterampilan antara lain: program diklat, program seminar, promosi jabatan, dan motivasi.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan bersifat deskriptif kualitatif.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang berupa hasil kuesioner yang diperoleh dari jawaban responden dan data sekunder yaitu sejarah, struktur organisasi, wawancara dan tupoksi yang diperoleh dari Ditreskrimum Polda DIY.

C. Definisi Operasional

Untuk mendapatkan informasi yang tepat diperlukan kejelasan tentang variabel penelitian yang diukur. Beberapa batasan operasional meliputi :

Kinerja pegawai adalah penampilan yang menunjukkan tingkat kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya yang indikatornya meliputi: jumlah personel, prestasi kerja, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, disiplin, tanggung jawab dan kepemimpinan.

D. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Personel pada Ditreskrimum Polda DIY sebanyak 30 orang. Obyek penelitian adalah Polda DIY.

E. Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Dari yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari wawancara penelitian dengan

responden dan responden diminta untuk mengisi kuesioner yang telah peneliti siapkan.

- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari data yang terkait dalam penelitian ini.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian dilakukan dengan berbagai cara antara lain:

- a. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner atau angket secara umum dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab sesuai bentuk angket. Apabila angket tertutup cara menjawab cukup dengan membubuhkan check list (✓) pada kolom. Sementara itu, apabila angket bersifat terbuka, cara menjawabnya dengan mengisi jawaban pada kolom yang tersedia.
- b. Wawancara dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin. Arikunto (2013) menjelaskan bahwa wawancara bebas terpimpin adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Pertanyaan akan berkembang pada saat melakukan wawancara
- c. Dokumentasi menurut Sugiyono (2015) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta

keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

- d. Observasi menurut Sugiyono (2015) observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan. Jenis observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi non-partisipan. Dalam melakukan observasi, peneliti memilih hal-hal yang diamati dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

3. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah Direktur Ditreskrimum, dan personel Ditreskrimum Polda DIY sebanyak 30 orang.

F. Alat Analisa Data

1. Untuk menganalisis bagaimana kinerja Personel Ditreskrimum Polda DIY digunakan analisis deskriptif kualitatif.

Penelitian deskriptif kualitatif mencerminkan situasi yang sebenarnya tanpa menambah-nambahkan dan rekayasa pada variabel. Model penelitian ini adalah model yang mendapatkan data dengan cara sesuai fakta dan apa adanya dimana penelitian deskriptif kualitatif lebih memfokuskan pada hasil dan maknanya, untuk memudahkan dalam penafsiran terhadap data, diperlukan kriteria pencapaian. Menurut Suharsimi dan Hariyanto (2000) wujud dari kriteria adalah tingkatan atau gradasi kondisi sesuatu yang dapat ditransfer menjadi nilai. Adapun besarnya kriteria pencapaian didasarkan pada

kriteria empirik, yaitu kriteria yang dikembangkan di lapangan. Dalam menentukan kuesioner siswa peneliti menggunakan kriteria kuantitatif tanpa pertimbangan. Menurut Suharsimi dan Hariyanto (2000) kriteria kuantitatif tanpa pertimbangan yaitu kriteria yang disusun hanya dengan memperhatikan rentangan bilangan tanpa mempertimbangkan apa-apa, dilakukan dengan membagi rentangan bilangan.

Tanggapan diperhitungkan dalam kondisi maksimal yaitu dengan menggunakan kategori:

- a. Tidak baik dengan nilai 1
 - b. Kurang baik dengan nilai 2
 - c. Cukup baik dengan nilai 3
 - d. Baik dengan nilai 4
 - e. Sangat Baik dengan nilai 5
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja personel Ditreskrim Polda DIY belum optimal digunakan analisis deskriptif kualitatif.
 3. Untuk menganalisis upaya meningkatkan kinerja Personel Ditreskrim Polda DIY digunakan analisis kualitatif. Langkah-langkahnya adalah
 - a. Reduksi data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajam, menggolongkan mengarahkan dan membuang yang tidak perlu. Reduksi data diartikan pula sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang

muncul dari catatan hasil-hasil penelitian. Menurut Miles dan Huberman (1984), *data reduction refers to the process of selecting, focusing, simplifying, abstracting, and transforming the "raw" data that appear in written-up field notes*. Reduksi data adalah sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

b. Penyajian data

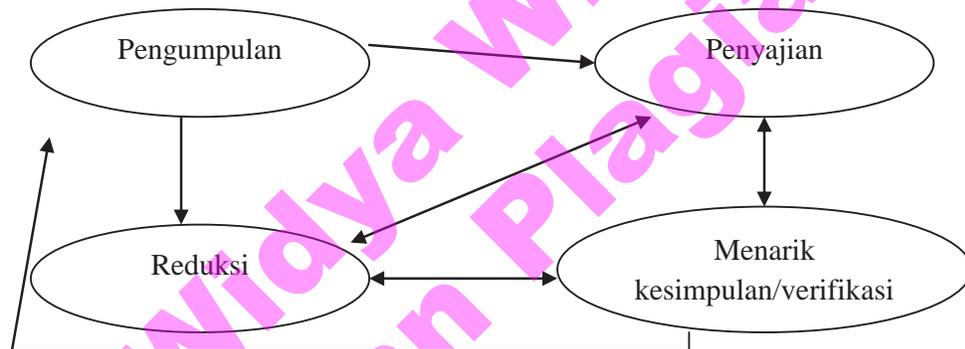
Penyajian data kualitatif yang paling sering adalah bentuk naratif. Teks terpencar-pencar, bagian demi bagian. Berdasarkan sekumpulan informasi yang tersusun diharapkan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan mengambil tindakan-tindakan korektif tertentu. Dengan melihat penyajian data tersebut akan memudahkan dalam memahami apa yang sedang terjadi, apa yang harus dilakukan. Untuk diperoleh penyajian data yang lebih baik dan untuk melengkapi penyajian naratifnya, maka disertakan penyajian data berbentuk matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam satu bentuk yang terpadu dan mudah dipahami.

c. Menarik kesimpulan

Proses membuat kesimpulan sebenarnya sudah dimulai dari awal penelitian, hanya saja kesimpulan pendahuluan ini sifatnya masih longgar. Bentuk dari kesimpulan awal ini biasanya masih berupa rekaan

dari proposisi perkasus atau perfenomena, pola hubungan antara fenomena yang dapat menggambarkan alur sebab akibat. Kesimpulan final kadang kala belum dapat dirumuskan pada saat penelitian berakhir. Kesimpulan penelitian merupakan diverifikasi selama penelitian berlangsung.

Adapun analisis data yang tempuh berdasarkan pendekatan fenomenologis yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1984) digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1. Model Interaktif

Dalam pengertian ini, analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan terus menerus. Masalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan /verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang saling susul - menyusul.