

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERSONIL RESERSE KRIMINAL DALAM MENANGANI PERKARA DI POLRES MAGELANG KOTA

Harry Dwi Purnomo¹, Sofiati², Jazuli Akhmad³

¹Alumni Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha,

²³Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha

sofiati@stieww.ac.id²

ABSTRACT

This research is a qualitative research. The informants in this study were 3 people, namely 1 Kaurmintu, 1 Kanit Idik 1 Crimea and 1 Police Personnel at the Criminal Investigation Unit of the Magelang City Police. Analysis of the data used in this study will be used with qualitative methods. Factors that have led to a decrease in the performance of the Sat Reskrim Polres Magelang personnel in dealing with cases are the limited competence of Polri investigators who have assistant investigator certificates; not all investigative personnel have the ability in the IT field; The intensity of work and reports from the public are many with the condition of limited investigative personnel; many whistleblowers do not properly understand the alleged case. Efforts to improve the performance of the Sat Reskrim Polres Magelang personnel in handling cases are (1) SO Strategy by increasing cooperation with the Regional Government and Central Java Regional Police as well as improving the quality and competence of investigators; (2) The WO strategy is to increase training in the field of investigation and then organize programs and activities in accordance with the main tasks and functions of the unit; (3) ST strategy, namely by increasing public understanding and improving communication with the community, by utilizing various media for outreach and counseling activities; (4) The WT strategy is to build and utilize an integrated information system and optimize the use of facilities and infrastructure in carrying out tasks.

Keywords: Strategy, Performance, Handling Cases.

PENDAHULUAN

Sat Reskrim Polres Magelang Kota bertugas membina fungsi dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dalam rangka penegakan hukum, koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidikan PPNS sesuai ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya Kasat Reskrim dibantu oleh Kanit dan Kasubnit. Kasat Reskrim Polres Magelang Kota bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dibawah kendali Waka Polres. Hal ini semakin mempertegas bahwa personil Reskrim Polres Magelang Kota juga harus semakin meningkatkan profesionalismenya, namun kenyataannya masih ada hambatan yang

menyebabkan kinerjanya kurang optimal, salah satunya terlihat dari adanya tunggakan perkara yang belum terselesaikan. Dari data diketahui bahwa data jumlah perkara yang terselesaikan pada tahun 2019 sejumlah 79% dan turun pada tahun 2020 menjadi 71% dengan jumlah perkara sama-sama 115 perkara, kemudian turun lagi menjadi 68% perkara yang mampu diselesaikan, hal ini menunjukkan bahwa tunggakan perkara yang belum terselesaikan masih relatif besar. Berdasarkan studi pendahuluan diketahui hambatan yang sering dihadapi oleh Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota dalam menjalankan tugasnya adalah:

1. Kinerja Personil Polri yang tidak semuanya baik, sehingga terkadang Personil Polri yang berkinerja baik dituntut untuk bisa menyelesaikan berbagai tantangan tugas baik tugasnya sendiri ataupun tugas Personil Polri lain yang kurang potensial.
2. Masih ada Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota yang kurang disiplin misalnya jam kerja dan kerapian peralatan dinas.
3. Sarana dan prasarana penyidikan masih perlu ditingkatkan
4. Tingkat pendidikan dan pelatihan personil Sat Reskrim juga perlu ditambah. Personil Polri yang mengikuti pelatihan Daspa Reskrim baru 5 orang sehingga masih perlu ditambah, kemudian dari tingkat pendidikan juga masih banyak yang berlatar belakang SMA. Hal inilah yang menyebabkan pentingnya melakukan peningkatan kinerja bagi Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota.

Penelitian sebelumnya dilakukan Vita Mayastinasari, (2019) menyatakan hal yang senada dimana kendala manajemen kinerja meliputi ketersediaan dan kebutuhan jumlah dan kuantitas personel kepolisian, fasilitas, anggaran, pendidikan dan pelatihan, maka perlu strategi manajemen kinerja terdiri dari penerapan manajemen pengetahuan dan ketepatan dalam memberi penghargaan.

Peningkatan kinerja Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota perlu ditingkatkan seiring dengan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat. Untuk mencapai tingkat kinerja yang baik, maka Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota harus dididik dan dilatih dalam melaksanakan tugas dengan baik, dididik dalam ilmu pengetahuan dan teknologi secara baik, serta kesejahteraan Personil Polrinya dijamin oleh negara, sehingga diharapkan mempunyai kinerja yang baik, sehingga untuk mencapai kinerja yang optimal perlu adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia ditinjau dari *skill*, *knowledge* dan *attitude* sehingga pelaksanaan tugas di Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota pada masa mendatang mampu terdukung sesuai dengan harapan.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka dilakukan penelitian dengan judul Strategi Peningkatan Kinerja Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota. Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendiskripsikan penyebab kinerja Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota masih menurun dalam menangani perkara.
2. Untuk merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota dalam menangani perkara.

LANDASAN TEORI

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 (2006) 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.*

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:

- 1) Individu (kemampuan bekerja),
- 2) Usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan
- 3) 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. Kemudian Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2001) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu *Quality of work, Promptness, Initiative dan Communication*.

b. Karakteristik Kinerja Pegawai

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

- 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.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Hutapea dan Thoha (2008), mengungkapkan bahwa ada tiga indikator kinerja utama dalam pembentukan kinerja pegawai yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang (*knowledge*), ketrampilan (*Skill*), dan sikap (*attitude*).

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.
- 2) Keterampilan (*Skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja pegawai.
- 3) Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang pegawai/pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila pegawai mempunyai sifat yang pendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Knowledge, Skill, dan Attitude cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan

kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, mendukung peningkatan kinerja pegawai.

d. Konsep Peningkatan Kinerja

Organisasi jika ingin tetap hidup dan berkembang harus senantiasa melakukan peningkatan dan perbaikan kinerja pegawai. Para personel POLRI, baik bawahan, *middle manager*, maupun *top manager* harus senantiasa melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja. Dengan melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja, maka daya saing organisasi akan tetap terjaga dan pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud dan tercapai. Peningkatan kinerja juga merupakan salah satu cara bagi organisasi untuk mengembangkan dirinya. Peningkatan kinerja dilakukan dengan melibatkan seluruh sumber daya manusia dan meliputi perbaikan dan peningkatan proses manajemen kinerja, yang meliputi perumusan tujuan dan sasaran, proses perencanaan kinerja, proses pelaksanaan kinerja, *coaching* dan mentoring sumber daya manusia, proses penilaian dan review, pengukuran kinerja dan dalam melakukan evaluasi kinerja.

Peningkatan kinerja merupakan suatu proses yang bersifat berkelanjutan, terus menerus tanpa berhenti. Kondisi lingkungan dan tuntutan masyarakat yang selalu berubah menuntut organisasi POLRI untuk tetap terus meningkatkan kinerjanya. Menurut Robin Stuart – Kottze dalam Wibowo (2012) menyebutkan enam langkah dalam melakukan peningkatan kinerja berkelanjutan atau *continous performance improvement*, yaitu:

- 1) Identifikasi perilaku sekarang.
- 2) Mengakui perilaku dan memperkuat pemilikan.
- 3) Identifikasi setiap *blocking-behaviour*.
- 4) Mengakui adanya *blocking-behaviour* dan memperkuat pemilikan.
- 5) Mengidentifikasi apa yang dilakukan secara berbeda untuk memperbaiki kinerja.
- 6) Menyelaraskan perubahan perilaku dengan sasaran organisasional.
- 7) Menciptakan perbaikan kinerja berkelanjutan.

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 menurut UU No. 2 tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia:

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 personil 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 ketenteraman, 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

Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk menjamin tertib dan tegaknya hukum serta terbinanya ketenteraman masyarakat guna mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri, terselenggaranya fungsi pertahanan keamanan negara, dan tercapainya tujuan nasional dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Pasal 3

Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang penegakan hukum, perlindungan dan pelayanan masyarakat, serta pembimbingan masyarakat dalam rangka terjaminnya tertib dan tegaknya hukum serta terbinanya ketenteraman masyarakat guna terwujudnya keamanan dan ketertiban masyarakat.

Pasal 4

Ayat 1: Pengembangan fungsi kepolisian adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh:

- 1) Alat-alat Kepolisian khusus;
- 2) Penyidik pegawai negeri sipil;
- 3) Bentuk-bentuk pengamanan swakarsa

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

Pasal 5

Ayat 1: Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah unsur Angkatan Bersenjata Republik Indonesia yang terutama berperan memelihara keamanan dalam negeri.

Ayat 2: Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan satu kesatuan dalam melaksanakan fungsi kepolisian.

b. Peningkatan Kinerja Personil Polri Dengan Pembinaan Personil Polri

Dalam meningkatkan kinerja dilakukan dengan cara penyelenggaraan pembinaan Personil Polri yang meliputi 5 fungsi yaitu penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan dan pemisahan Personil Polri, dengan uraian sebagai berikut:

1) Penyediaan

Penyediaan Personil Kepolisian Republik Indonesia sebagai bagian pembinaan personel pada hakekatnya merupakan suatu upaya untuk mendapatkan Personil Polri Kepolisian Republik Indonesia dengan kualitas dan kuantitas yang sudah ditentukan guna memenuhi kebutuhan pengawakan organisasi Polri. Pada proses penyediaan Personil Polri ini sangat menentukan dalam upaya untuk memperoleh calon berkualitas yang selanjutnya diharapkan dapat menjadi kader Pimpinan Kepolisian Republik Indonesia yang profesional dalam rangka mencapai keberhasilan pelaksanaan tugasnya pada masa mendatang. Adapun kegiatan penyediaan Personil Polri yang dilaksanakan adalah meliputi pengumuman, pendaftaran, penelitian persyaratan, pemanggilan, pengujian dan pemilihan (pantukir), serta pengangkatan menjadi Personil Polri siswa.

2) Pendidikan.

Pembinaan Personil Polri adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas Personil Polri, sehingga pembinaan Personil Polri harus mempunyai hubungan yang erat dengan penyelenggaraan pendidikan karena pendidikan pada hakekatnya merupakan proses investasi kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Proses pendidikan Personil Polri Kepolisian Republik Indonesia merupakan bagian dari pembinaan Personil Polri mempunyai peranan yang sangat penting karena merupakan tempat pembentukan dan pengembangan pembinaan Personil Polri yang berjiwa Pancasila dan Sapta Marga, memiliki kepribadian sebagai pejuang Personil Polri dan Personil Polri pejuang, kecerdasan, ketrampilan dan kesamaptaan jasmani, sehingga mampu mengemban tugas dan fungsi sesuai dengan tuntutan masa kini dan masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Apapun macam, cara atau corak analisis data kualitatif suatu penelitian, perbuatan awal yang senyatanya dilakukan adalah membaca fenomena. Setiap data kualitatif mempunyai karakteristiknya sendiri. Data kualitatif berada secara tersirat di dalam sumber datanya. (Darmiyati, 2008).

Subjek Dan Objek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang dimaksud subjek penelitian adalah informan yang memberikan data penelitian melalui wawancara. Informan dalam penelitian ini adalah 3 orang yaitu 1 orang Kaurmintu, 1 orang Kanit Idik 1 Krimum dan 1 orang Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota. Sementara objek penelitian

adalah strategi peningkatan kinerja Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota.

Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yaitu jawaban atas wawancara dan observasi dari Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung namun melalui media perantara. Data sekunder diperoleh dari arsip data Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota.

Metode Pengumpulan Data

a. Observasi, yaitu Peneliti mengumpulkan data melalui pengamatan langsung di tempat penelitian. Pengamatan dilakukan mengenai kegiatan peningkatan kinerja Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota.

b. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab dengan responden guna mendapatkan keterangan secara langsung. Wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada 3 orang yaitu 1 orang Kaurmintu, 1 orang Kanit Idik 1 Krimum dan 1 orang Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota.

c. Dokumentasi yaitu pengambilan sebuah data melalui dokumen-dokumen, foto-foto, arsip atau surat-surat yang diperlukan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik (cermat, lengkap dan sistematis) sehingga lebih mudah diolah (Sugiyono, 2008).

Instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pedoman wawancara mendalam berisi daftar pertanyaan terbuka terkait dengan pelaksanaan kegiatan peningkatan kinerja Personil Polri, analisis SWOT dan alat tulis.

Keabsahan Data

Menurut Sutopo (2006), triangulasi merupakan cara yang paling umum digunakan bagi peningkatan validitas data dalam penelitian kualitatif. Dalam kaitannya dengan hal ini, dinyatakan bahwa terdapat empat macam teknik triangulasi, yaitu (1) triangulasi data/sumber (*data triangulation*), (2) triangulasi peneliti (*investigator triangulation*), (3) triangulasi metodologis (*methodological triangulation*), dan (4) triangulasi teoritis (*theoretical triangulation*). Pada dasarnya triangulasi ini merupakan teknik yang didasari pola pikir fenomenologi yang bersifat multi perspektif. Artinya untuk menarik kesimpulan yang mantap, diperlukan tidak hanya dari satu sudut pandang saja.

Model penelitian triangulasi data yang mengarahkan peneliti dalam mengambil data harus menggunakan beragam sumber data yang berbeda-beda. Artinya data yang sama atau sejenis akan lebih mantap kebenarannya apabila digali dari beberapa

sumber data yang berbeda. Oleh karena itu triangulasi data sering pula disebut sebagai triangulasi sumber.

Teknik Triangulasi sumber dapat menggunakan satu jenis sumber data misalnya informan, tetapi beberapa informan atau narasumber yang digunakan perlu diusahakan posisinya dari kelompok atau tingkatan yang berbeda-beda. Narasumber dalam penelitian ini adalah 3 orang Personil Polri di Satuan Reskrim Polres Magelang Kota. Teknik triangulasi sumber ini dilakukan dengan menggali informasi dari sumber-sumber data yang berbeda jenisnya.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2008) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan, sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data penelitian merupakan bagian penting dalam proses penelitian, karena dengan analisis data yang ada akan terlihat manfaat penelitian terutama dalam proses pemecahan masalah dan pencapaian tujuan penelitian. Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih sederhana sehingga mudah dibaca dan dipahami dan kesimpulan dapat diambil secara tepat dan sistematis.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini akan digunakan dengan metode kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan serta menganalisis data yang diperoleh yang selanjutnya dijabarkan dalam bentuk penjelasan yang sebenarnya. Untuk mengolah dan menganalisis data, penulis menggunakan data model interaktif sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992) yang meliputi empat komponen, diantaranya:

a. Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara seperti: observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya.

b. Reduksi data

Reduksi data adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dan membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan tahap analisis data yang mempertajam atau memusatkan, membuat dan sekaligus dapat dibuktikan. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis SWOT (*Strengths, Weakneses, Oportunities, Threats*) dengan tahapan sebagai berikut: (Rangkuti, 2006)

- 1) Tahapan pertama adalah *input stage* dengan menyimpulkan informasi dasar dari analisis lingkungan eksternal dan internal untuk menentukan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancamannya yang kemudian diperlukan untuk merumuskan strategi.
- 2) Tahapan kedua adalah *matching stage* dengan cara mengelompokkan antar faktor-faktor kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman.

- 3) Tahapan ketiga adalah *decision stage*. Tahap ini menggunakan input dari informasi tahap 1 untuk mengevaluasi secara obyektif strategi-strategi alternatif dari hasil tahap 2, sehingga memberikan suatu basis obyektif bagi pemilihan strategi-strategi yang paling spesifik.
- c. Penyajian data
Penyajian data yaitu sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Pengambilan data ini membantu penulis memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.
 - d. Penarikan kesimpulan atau verifikasi
Penarikan kesimpulan adalah merupakan langkah terakhir meliputi makna yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksikan hubungan, sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.

HASIL PENELITIAN

1. Kinerja Personil Polri Di Satuan Reskrim Dalam Menangani Perkara Di Wilayah Hukum Polres Magelang Kota

Seiring dengan perkembangan zaman, kriminalitas yang cukup tinggi dan bervariasi modus operandinya, menuntut profesional para penyidik Polri khususnya reskrim untuk meningkatkan kemampuannya.

Kepolisian Resor Magelang Kota melalui Satuan Reserse Kriminal, memiliki mekanisme dalam penyelenggaraan kegiatan Kepolisian dalam penanganan perkara. Penanganan perkara ini ditinjau dari bidang penegakkan hukum dalam Penyelidikan dan Penyidikan. Kegiatan ini diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) pasal 1 angka (2) dan angka (5) KUHP.

a. Mekanisme kegiatan Penyelidikan dan Penyidikan

Alur mekanisme pelaporan perkara yang kemudian akan mendapat *Quick response* dengan kecepatan datang ke TKP (untuk melakukan oleh TKP, indentifikasi, dan laboratorium forensik), cepat dan tepat dalam pelayanan penerimaan laporan Polisi (saksi di BAP), dan kecepatan dalam proses penyidikan tindak pidana. Oleh karena itu fungsi penyidik Satreskrim dapat terlihat mulai dari kegiatan:

- 1) Penerimaan / pembuatan laporan Polisi (LP) di SPK
- 2) Pendistribusian LP kepada penyidik
- 3) Penyampaian surat panggilan
- 4) Proses pemeriksaan dan penindakan untuk penyidikan
- 5) Pembuatan dan penyampaian SP2HP kepada pelapor sesuai dengan tahapan proses
- 6) penyidikan sejak penilaian laporan sampai dengan penyerahan berkas perkara / SP3
- 7) Pemberkasan perkara dalam bentuk BAP
- 8) Penyerahan berkas perkara ke JPU

- 9) Kegiatan Penyelidikan dan Penyidikan yang dilaporkan oleh warga masyarakat akan mendapatkan Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP).

Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) merupakan hak bagi pelapor. Dalam hal menjamin akuntabilitas dan transparansi penyelidikan/penyidikan, penyidik wajib memberikan SP2HP kepada pihak pelapor baik diminta atau tidak diminta secara berkala.

Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2009 tentang Pengawasan dan Pengendalian Penanganan Perkara Pidana di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, pasal 39 ayat 1, berbunyi dalam hal menjamin akuntabilitas dan transparansi penyidikan, penyidik wajib memberikan SP2HP kepada pihak pelapor baik diminta atau tidak diminta secara berkala paling sedikit 1 kali setiap 1 bulan.

SP2HP sekurang-kurangnya memuat tentang:

- 1) Pokok perkara;
- 2) Tindakan penyidikan yang telah dilaksanakan dan hasilnya;
- 3) Masalah/kendala yang dihadapi dalam penyidikan;
- 4) Rencana tindakan selanjutnya; dan
- 5) Himbauan atau penegasan kepada pelapor tentang hak dan kewajibannya demi kelancaran dan keberhasilan penyidikan.

SP2HP yang dikirimkan kepada pelapor, ditandatangani oleh Ketua Tim Penyidik dan diketahui oleh Pengawas Penyidik, tembusannya wajib disampaikan kepada atasan langsung.

SP2HP merupakan layanan kepolisian yang memberikan informasi kepada masyarakat sampai sejauh mana perkembangan perkara yang ditangani oleh pihak Kepolisian. Sehingga dengan adanya transparansi penanganan perkara, masyarakat dapat menilai kinerja Kepolisian dalam menangani berbagai perkara tindak pidana yang terjadi di masyarakat.

Dalam SP2HP, disisi pojok kanan atas tertera kode yang mengindikasikan keterangan:

- 1) A1: Perkembangan hasil penelitian Laporan;
- 2) A2: Perkembangan hasil penyelidikan blm dapat ditindaklanjuti ke penyidikan;
- 3) A3: Perkembangan hasil penyelidikan akan dilakukan penyidikan;
- 4) A4: Perkembangan hasil penyidikan;
- 5) A5: SP3 (Surat Perintah Pemberhentian Penyelidikan).

Interval pemberian SP2HP dimana SP2HP pertama kali diberikan adalah pada saat setelah mengeluarkan surat perintah penyidikan dalam waktu 3 (tiga) hari Laporan Polisi dibuat. SP2HP yang diberikan kepada pelapor berisi pernyataan bahwa laporan telah diterima, nama penyidik dan nomor telepon/HP.

Waktu pemberian SP2HP pada tingkat penyidikan untuk kasus :

- 1) Kasus ringan, SP2HP diberikan pada hari ke-10, hari ke-20 dan hari ke-30
- 2) Kasus sedang, SP2HP diberikan pada hari ke-15, hari ke-30, hari ke-45 dan hari ke-60.

- 3) Kasus sulit, SP2HP diberikan pada hari ke-15, hari ke-30, hari ke-45, hari ke-60, hari ke-75 dan hari ke 90.
- 4) Kasus sangat sulit, SP2HP diberikan pada hari ke-20, hari ke-40, hari ke-60, hari ke-80, hari ke-100 dan hari ke-120.
- 5) Tahap penyelesaian dihitung pada saat penyerahan berkas perkara yang pertama.

Penyampaian SP2HP kepada pelapor/pengadu atau keluarga tidak diatur waktu perolehannya. Dahulu dalam ketentuan Pasal 39 ayat (1) Perkap No. 12 Tahun 2009 (yang saat ini sudah dicabut dan diganti dengan berlakunya Perkap No. 14 Tahun 2012) disebutkan setiap bulan paling sedikit 1 (satu) penyidik secara berkala wajib memberikan SP2HP kepada pihak pelapor baik diminta maupun tidak diminta, namun dalam Perkap No. 14 Tahun 2012 tidak lagi diatur mengenai waktu perolehannya.

Oleh karena itu untuk mengetahui perkembangan proses penyidikan yang sedang berlangsung, pihak pelapor dapat mengajukan permohonan untuk dapat diberikan SP2HP kepada pihak kepolisian terkait, sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 11 ayat (1) huruf a Perkap No. 21 Tahun 2011 juncto Pasal 12 huruf c Perkap No. 16 tahun 2010.

Setiap penerbitan dan penyampaian SP2HP, maka Penyidik wajib menandatangani dan menyampaikan tembusan kepada atasannya. Dengan SP2HP inilah pelapor atau pengadu dapat memantau kinerja kepolisian dalam menangani kasusnya. Sewaktu-waktu, pelapor atau pengadu dapat juga menghubungi Penyidik untuk menanyakan perkembangan kasusnya. Jika Penyidik menolak untuk memberikan SP2HP, maka dapat melaporkannya ke atasan Penyidik tersebut. Dan jika atasan Penyidik tersebut juga tidak mengindahkan laporan, maka dapat melaporkannya ke Divisi Propam Kepolisian Daerah Jawa Tengah.

Dalam penanganan perkara kasus kriminal yang masuk, Sat Reskrim berusaha segera menindak lanjuti namun masih saja ada tunggakan perkara atau perkara yang belum dapat diselesaikan, hal ini menjadi salah satu penyebab kinerja Sat Reskrim menjadi kurang optimal.

Tunggakan perkara yang dalam penyelidikan tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tunggakan Perkara Yang Dalam Penyelidikan tahun 2022

No	Perkara / Kasus	Jumlah	Ren Tinjut	Ket
1	Tentang Tindak pidana Pencurian Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 362 KUHP	2 Perkara	Cek Tkp, Riksa Cctv, Riksa saksi – saksi, lakukan penyelidikan	Dalam Lidik
3	Tentang Tindak pidana Penganiayaan Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 351 KUHP .	2 Perkara	Cek Tkp, Riksa saksi–saksi, lakukan penyelidikan	Dalam Lidik
4.	Tentang Tindak pidana Penipuan / Penggelapan Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 378/372 KUHP	1 Perkara	Cek Tkp, Riksa saksi–saksi, lakukan penyelidikan	Dalam Lidik

No	Perkara / Kasus	Jumlah	Ren Tinjuc	Ket
5.	Tentang Tindak pidana Dimuka umum bersama – sama melakukan kekerasan terhadap orang atau barang, sebagaimana dimaksud dalam pasal 170 KUHP	1 Perkara	Cek Tkp, Riksa saksi–saksi, Riksa Cctv, lakukan penyelidikan	Dalam Lidik

Sumber: Data Polres Magelang Kota, 2022

Dari pendapat narasumber tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja personil Satuan Reskrim dalam menangani perkara di Wilayah Hukum Polres Magelang Kota perlu terus ditingkatkan karena setiap penyidik harus memiliki kompetensi, yang terdiri dari *practical skill*, *knowledge* dan *attitude*. Dimana seorang personil Satuan Reskrim dalam menangani perkara di Wilayah Hukum Polres Magelang Kota harus memiliki *Skill* yang baik dan memiliki Sertifikasi Kompetensi Penyidik atau Penyidik Pembantu. Sertifikasi kompetensi ini, bertujuan untuk menuntut para Penyidik atau Penyidik Pembantu Polri memiliki dokumen yang menunjukkan kemampuan bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas sesuai kompetensinya pada fungsi penyidikan dalam rangka menghadapi tantangan global.

Kegiatan pelatihan dilakukan untuk semakin meningkatkan ketrampilan personil Satreskrim Polres Magelang Kota sehingga memiliki *skill* dalam bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS.

Berikut ini adalah data pelatihan yang pernah diikuti oleh personel Sat Reskrim Polres Magelang Kota dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022:

Tabel 4.2.
Data Pelatihan Personil Reskrim Polres Magelang Kota

No	Jenis Pelatihan
1	Lat BA Idik TP Pemilu/Pilpres FT. Reskrim
2	Lat BA PPA/RPK FT Reskrim
3	Lat BA Olah TKP FT Reskrim
4	Lat BA Menembak FT Bin
5	Lat BA TP Narkoba
6	Lat BA Idik TP KDRT
7	Lat Pama Teknik Dan Taktik Manghadapi Pra Peradilan
8	Lat BA Teknik Dan Teknik Menghadapi Pra Peradilan
9	Lat BA Penyidikan Dengan Teknik Penyusupan
10	Lat AB Tahanan Dan Barang Bukti
11	Lat BA Idik TP Cyber Crime/TNCC FT Reskrim
12	Lat BA Idik Cyber Crime/IT/TNCC
13	Lat BA Penyidikan TP Uang Palsu
14	Lat BA Penyidikan Bidang Ekonomi
15	Lat BA Tipiring

Sumber: Data Bagian SDM Polres Magelang Kota, 2022

Dalam melaksanakan tugas personil Satreskrim Polres Magelang Kota yang harus memiliki *skill* atau kemampuan:

- 1) Pembinaan teknis terhadap administrasi penyidikan dan penyidikan, serta identifikasi dan laboratorium forensik lapangan;
- 2) Pelayanan dan perlindungan khusus kepada remaja, anak, dan wanita baik sebagai pelaku maupun korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 3) Pengidentifikasian untuk kepentingan penyidikan dan pelayanan umum;
- 4) Penganalisisan kasus beserta penanganannya, serta mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas Satreskrim;
- 5) Pelaksanaan pengawasan penyidikan tindak pidana yang dilakukan oleh penyidik pada unit reskrim Polsek dan Satreskrim Polres;
- 6) Pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS baik di bidang operasional maupun administrasi penyidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 7) Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum dan khusus, antara lain tindak pidana ekonomi, korupsi, dan tindak pidana tertentu di daerah hukum Polres, disampaikan narasumber bahwa penyebab kinerja personil polri Satuan Reskrim dalam menangani perkara di Wilayah Hukum Polres Magelang Kota kurang optimal adalah pada saat memberikan laporan kurang didukung data yang lengkap, misalnya:
 - a. Tidak ada saksi yang mengetahui saat kejadian
 - b. Belum ada keterangan saksi yang mengarah kepada pelaku
 - c. Tidak ada Bukti yang mengarah kepada Pelaku

Program Prioritas Kapolri yaitu Transformasi Menuju Polri yang Presisi, pada program peningkatan kerja penegakan hukum dengan kegiatan proses penegakan hukum yang memenuhi rasa keadilan masyarakat, sehingga dapat lebih baik dalam melayani dan memberikan perlindungan serta penegakan hukum yang berkeadilan bagi masyarakat. Oleh karena itu selain pelatihan personil Sat Reskrim Polres Magelang juga harus memperhatikan pengetahuan atau *knowledge* personil dengan melaksanakan kegiatan pendidikan sesuai Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia, jalur pendidikan dalam Sisdik Polri dibagi menjadi:

- 1) Formal dituangkan dalam Program Pendidikan dan Pelatihan (Prodiklat) Polri.
- 2) Jalur pendidikan non formal merupakan jalur pendidikan yang diselenggarakan dilaksanakan secara terstruktur dan/atau tidak terstruktur sesuai kebutuhan, dalam bentuk antara lain:
 - a) Pelatihan dan kursus yang diselenggarakan di lingkungan Polri;
 - b) Penugasan pendidikan di luar lingkungan Polri.

Berikut ini adalah data Dikbangspes atau pendidikan pengembangan spesialisasi Personel Sat Reskrim Polres Magelang Kota Dari Tahun 2020 - Tahun 2022:

Tabel 4.3
Data Dikbangspes Personel Sat Reskrim Polres Magelang Kota

No	Dikbangpres
----	-------------

No	Dikbangpres
1	Dikbangspes Pama FT Reskrim
2	Dikbangspes Pama Idik TP Narkoba
3	Dikbangspes BA Identifikasi
4	Dikbangspes PAMA Dasar Reskrim

Sumber : Data Bagian SDM Polres Magelang Kota, 2022

Dari data di atas diketahui bahwa kegiatan dikbangpres yang pernah diikuti oleh personel Polri Polres Magelang Kota dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 sudah cukup bervariasi, namun belum semua personil diusulkan untuk mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan keterbatasan dana dari negara dan kemudian diatasi dengan *sharing knowledge* dari personil yang mengikuti diklat kepada personil Sat Reskrim yang lain sehingga sama-sama memiliki tambahan pengetahuan.

Pengetahuan personil Sat Reskrim terus ditingkatkan karena cara kerja reserse pun tidak selalu sama, tergantung kasus pidana yang ditangani. Misalnya kasus narkoba membutuhkan penanganan yang berbeda dibandingkan kriminal umum maupun kriminal khusus. Jika kriminal umum dan khusus dilaporkan oleh masyarakat, reserse khusus narkoba harus melakukan pencarian terlebih dahulu. Selama penyelidikan, polisi mengumpulkan bukti-bukti yang dibutuhkan. Jika sudah cukup bukti, maka penangkapan bisa dilakukan, maka kompetensi seorang personil Reskrim sangat dibutuhkan.

Di sisi lain berdasarkan hasil observasi prinsip bekerja personil Sat Reskrim Polres Magelang Kota dibangun agar dapat menciptakan perilaku atau *Attitude* personil Sat Reskrim Polres Magelang Kota yang:

- 1) Humanis
Setiap personil Polri akan selalu menjunjung tinggi hak asasi manusia dan selalu melakukan tindakan dengan menerapkan senyum, sapa, dan salam (3S) dalam pelaksanaan tugas.
- 2) Proaktif
Personil Polri dalam pelaksanaan tugasnya tidak menunggu sesuatu hal terjadi terlebih dahulu kemudian bertindak, melainkan selalu bertindak cepat dan mendahului agar dapat mencegah terjadinya gangguan keamanan dan ketertiban di masyarakat. Bertindak di hulu, berfikir komprehensif.
- 3) Tegas dan tuntas
Setiap tindakan yang dilakukan personil Polri akan diikuti oleh masyarakat dan tindakan tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan ataupun secara kehidupan sosial.
- 4) Simpatik (*care dan correct*)
Seperti yang disampaikan narasumber berikut ini: Bekerja dengan cara yang menyenangkan dan menarik bagi masyarakat agar menimbulkan rasa simpati dan empati dari masyarakat. Personil polri yang telah memiliki kemampuan dasar dan bekerja dengan ikhlas akan mempunyai prinsip dalam bekerja serta memiliki perilaku yang dapat dicontoh oleh masyarakat, sehingga kehadiran setiap insan Bhayangkara akan dapat dirasakan manfaatnya, dicintai, disukai serta di percaya

oleh masyarakat dimana akhirnya akan mewujudkan kemitraan Polri dengan Masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas berdasarkan hasil observasi dan wawancara kinerja personil Satuan Reskrim dalam menangani perkara di Wilayah Hukum Polres Magelang Kota sudah diupayakan untuk ditingkatkan namun kinerja personil Satuan Reskrim dalam menangani perkara masih juga menurun karena:

- 1) Kompetensi personil penyidik Polri yang mempunyai sertifikat penyidik pembantu masih terbatas
- 2) Belum semua personil penyidik mempunyai kemampuan dalam bidang IT sehingga kesulitan dalam memanfaatkan aplikasi E-Manajemen Penyidikan dalam pembuatan berkas administrasi penyidikan
- 3) Intensitas pekerjaan dan laporan masyarakat yang banyak dengan kondisi personil penyidik yang terbatas.
- 4) Banyak pelapor tidak memahami secara benar terhadap perkara yang disangkakan karena beberapa perkara yang dilaporkan tidak ada saksi yang mengetahui saat kejadian, belum ada keterangan saksi yang mengarah kepada pelaku, serta tidak ada bukti yang mengarah kepada Pelaku.

2. Strategi Peningkatan Kinerja Sat Reskrim Polres Magelang Kota

Strategi peningkatan kinerja Sat Reskrim Polres Magelang Kota, akan dikaji menggunakan analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*). Dalam analisis SWOT, Faktor Internal sebagai dasar untuk menentukan *Strength* dan *Weakness* serta Faktor Eksternal peningkatan kinerja Sat Reskrim Polres Magelang Kota sebagai dasar untuk menentukan *Opportunity* dan *Threat*.

Kemudian dilakukan diskusi dengan 3 orang personil Polri senior yaitu Kaurmintu, Kanit Idik 1 Krimum dan 1 orang personil Sat Reskrim Polres Magelang Kota dan menurut narasumber adalah sebagai berikut:

1) Kekuatan (*Strength*)

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa Polres Magelang Kota terus meningkatkan kinerja dengan salah satu kegiatannya adalah memberikan penghargaan berupa *Reward* yang diberikan kepada:

- a) 8 personil yang mendapatkan *reward* pada Tahun 2021 yakni Ipda Hari Dwi Purnomo, Aiptu Eko, Aipda Jumadi Yunus, Bripka Agus, Bripka Cakra Amirul, Brigadir Fitra Arbi, Briptu Bagas Prihandoko, Bripda Toriq. dimana dari 8 personel tersebut 5 personel bertugas di Sat Reskrim yang diberikan penghargaan atas prestasinya dalam ungkap kasus *cyber crime* di wilayah hukum Polres Magelang Kota.
- b) Pada tahun 2020 *Reward* diberikan kepada 25 anggota Sat Reskrim saat apel halaman apartemen Musvia. Pemberian *reward* merupakan suatu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dalam hal ini Kapolres Magelang Kota atas keberhasilan dan kerja keras anggota di lapangan. Penerima *reward* secara simbolis hanya perwakilan 5 personel Sat Reskrim. Prestasinya antara lain berhasil mengungkap kasus tindak pidana curanmor. Aipda Sigit Krisbiyanto berhasil ungkap kasus tindak pidana curat (ganjal ATM), Ipda Sutriyono berhasil ungkap

kasus pengeroyokan yang menyebabkan matinya orang (Bripda Bagas Prihandoko). Berhasil ungkap kasus tindak pidana pencabulan anak (Aiptu Agoes Setiawan dan Brigadir Pungky Novibrian).

Pemberian *Reward* ini salah satu bentuk motivasi bagi yang bersangkutan, juga sekaligus sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan oleh pimpinan Polri kepada anggotanya yang didasari pada prestasi, dedikasi dan loyalitas kepada institusi.

Maka berdasarkan pendapat narasumber dapat disimpulkan *strength* atau kekuatan dalam peningkatan kinerja personil Sat Reskrim Polres Magelang Kota antara lain:

- a) Sat Reskrim Polres Magelang Kota merupakan kelembagaan tetap di bawah Kapolres Magelang Kota
- b) Memiliki struktur organisasi, standard operating procedure (SOP) dan job description serta aturan internal yang baik.
- c) Prestasi Personil Sat Reskrim Polres Magelang Kota baik
- d) Sat Reskrim Polres Magelang Kota mempunyai pengalaman dalam penanganan perkara.
- e) Tersedia anggaran untuk mendukung pelaksanaan tugas.

2) Kelemahan (*Weakness*)

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa Polres Magelang Kota masih ada kekurangan personil Sat Reskrim seperti data pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4.
Data Jumlah Personil Sat Reskrim Polres Magelang Kota

FUNGSI	POLRI											
	AKP			IP			BA			Jml Polri	DSP Polri	Krg / Lbh
	P	W	DSP	P	W	DSP	P	W	DSP			
SATRESKRIM	1	0	1	3	0	6	34	3	53	41	60	-19

Sumber: Data Polres Magelang Kota, 2022

Berdasarkan pendapat narasumber dapat disimpulkan *weakness* atau kelemahan dalam peningkatan kinerja personil Sat Reskrim Polres Magelang Kota antara lain:

- a) secara kuantitas jumlah rill anggota masih kurang bila dibandingkan dengan DSP
- b) Secara kualitas belum seluruh anggota mengikuti pelatihan penyidik pembantu dan belum banyak yang berpendidikan S1
- c) Jaminan sosial bagi personil dan saksi belum tersedia
- d) Sarana dan prasarana guna mendukung pelaksanaan tugas masih minim.
- e) Belum optimalnya pemanfaatan IT dalam pelaksanaan tugas

3) Peluang (*Opportunity*)

Maka berdasarkan pendapat narasumber dapat disimpulkan *opportunity* atau peluang dalam peningkatan kinerja personil Sat Reskrim Polres Magelang Kota antara lain:

- a) Terjalin koordinasi atau kerjasama yang baik dengan Pemerintah Daerah dan Polda Jateng serta instansi terkait lainnya.
- b) Karakteristik masyarakat yang masih homogen kekeluargaan dan patuh kepada tokoh.
- c) Tersedianya jaringan informasi dan teknologi untuk menunjang pelaksanaan tugas.
- d) Kerja sama dan koordinasi Polri dengan tokoh masyarakat berjalan dengan baik

4) Ancaman (*Threat*)

Maka berdasarkan pendapat narasumber dapat disimpulkan *Threat* atau ancaman dalam peningkatan kinerja personil Sat Reskrim Polres Magelang Kota antara lain:

- a) Pelapor tidak memahami secara benar terhadap perkara yang disangkakan.
- b) Kuatnya Lembaga kontrol eksternal terhadap pelaksanaan tugas Polri.
- c) Terbukanya jaringan informasi dan kecenderungan pemberitaan media yang menimbulkan opini negatif terhadap Polri.
- d) Masih rendahnya kesadaran dan keberanian masyarakat untuk menjadi saksi tindak pidana.

Hasil wawancara menyampaikan bahwa upaya peningkatan kinerja personil sebagai penyidik dengan dukungan meningkatkan koordinasi kerjasama dengan pihak terkait baik pemerintah, dan masyarakat kemudian meningkatkan kegiatan diklat, bimbingan teknik, serta meningkatkan sarana dan prasarana mendukung kelancaran tugas.

Langkah selanjutnya ringkasan SWOT akan dianalisis menggunakan model Matriks SWOT (Rangkuti, 2005) tujuannya untuk menentukan arah pengembangan selanjutnya, berikut ini:

Tabel 4.5.
Matriks SWOT

Internal	Kekuatan	Kelemahan
Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sat Reskrim Polres Magelang Kota merupakan kelembagaan tetap di bawah Kapolres Magelang Kota 2) Memiliki struktur organisasi, SOP dan job description serta aturan internal yang baik. 3) Prestasi Personil Sat Reskrim Polres Magelang Kota baik 4) mempunyai pengalaman dalam penanganan perkara. 5) Tersedia anggaran untuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Jumlah rill anggota masih kurang 2) Secara kualitas belum seluruh anggota mengikuti pelatihan penyidik pembantu dan belum S1 3) Jaminan sosial bagi personil dan saksi belum tersedia 4) Sarana dan prasarana masih minim. 5) Belum optimalnya pemanfaatan IT dalam pelaksanaan tugas

	mendukung pelaksanaan tugas.	
Peluang	SO	WO
Terjalin koordinasi atau kerjasama dengan Pemerintah Daerah dan Polda Jateng serta instansi terkait lainnya. Karakteristik masyarakat yang masih homogen kekeluargaan dan patuh kepada tokoh. Tersedianya jaringan informasi dan teknologi. Kerja sama dan koordinasi Polri dengan tokoh masyarakat	1) Meningkatkan kerjasama dengan Pemerintah Daerah dan Polda Jawa Tengah 2) Peningkatan kualitas Personil Sat Reskrim	1) Meningkatkan Pelatihan bidang penyidikan 2) Memotivasi untuk studi lanjut 3) Penataan program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja
Ancaman	ST	WT
Pelapor tidak memahami secara benar terhadap perkara yang disangkakan. Kuatnya Lembaga kontrol eksternal . Terbukanya jaringan informasi dan kecenderungan pemberitaan negatif terhadap Polri. Masih rendahnya kesadaran dan keberanian masyarakat untuk menjadi saksi tindak pidana	1) Meningkatkan pemahaman masyarakat dengan sosialisasi kebijaksanaan kinerja fungsi reskrim 2) Meningkatkan komunikasi publik	1) Membangun dan mendayagunakan sistem informasi yang terintegrasi 2) Optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan tugas

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari informasi yang diperoleh data analisis SWOT dapat diambil beberapa poin penting bahwa Sat Reskrim Polres Magelang Kota, upaya untuk dilakukan dalam meningkatkan layanan pengaduan dan laporan masyarakat di Sat Reskrim Polres Magelang Kota adalah:

- a. Strategi "Agresif" (SO) yang merupakan situasi yang menguntungkan dimana organisasi masih memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus dilakukan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif, strategi yang dilakukan peningkatan layanan pengaduan dan laporan masyarakat di Sat Reskrim Polres Magelang Kota adalah dengan meningkatkan kerjasama dengan Pemerintah Daerah dan Polda Jawa Tengah serta peningkatan kualitas dan kompetensi penyidik.

- b. Strategi WO yaitu dengan meningkatkan pelatihan bidang penyidikan kemudian penataan program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja, dengan cara :
 - 1) Meningkatkan kinerja personil Sat Reskrim Polres Magelang Kota secara keseluruhan dengan cara mengikutsertakan personil dalam seminar dan diklat yang diberikan oleh mabes POLRI.
 - 2) Memberi pelatihan dan pendidikan Sat Reskrim Polres Magelang Kota dalam bidang penyidikan.
- c. Strategi ST yaitu dengan meningkatkan pemahaman masyarakat serta meningkatkan komunikasi dengan masyarakat, dengan memanfaatkan berbagai media untuk kegiatan sosialisasi dan penyuluhan.
- d. Strategi WT yaitu dengan membangun dan mendayagunakan sistem informasi yang terintegrasi serta mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan tugas dengan cara penyederhanaan prosedur pelayanan berbasis IT, penerapan standar pelayanan minimal, peningkatan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam manajemen pelayanan, serta penerapan sistem manajemen mutu dalam pelayanan publik, termasuk manajemen penanganan layanan pengaduan dan laporan masyarakat di Sat Reskrim Polres Magelang Kota.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja personil Sat Reskrim Polres Magelang dalam menangani perkara menurun, yaitu:
 - a. Kompetensi personil penyidik Polri yang mempunyai sertifikat penyidik pembantu masih terbatas;
 - b. Belum semua personil penyidik mempunyai kemampuan dalam bidang IT sehingga kesulitan dalam memanfaatkan aplikasi E-Manajemen Penyidikan dalam pembuatan berkas administrasi penyidikan;
 - c. Intensitas pekerjaan dan laporan masyarakat yang banyak dengan kondisi personil penyidik yang terbatas.
 - d. Banyak pelapor tidak memahami secara benar terhadap perkara yang disangkakan karena beberapa perkara yang dilaporkan tidak ada saksi yang mengetahui saat kejadian, belum ada keterangan saksi yang mengarah kepada pelaku, serta tidak ada bukti yang mengarah kepada Pelaku;
2. Upaya peningkatan kinerja personil Sat Reskrim Polres Magelang dalam menangani perkara adalah:
 - a. Strategi SO dengan meningkatkan kerjasama dengan Pemerintah Daerah dan Polda Jawa Tengah serta peningkatan kualitas dan kompetensi penyidik.
 - b. Strategi WO yaitu dengan meningkatkan pelatihan bidang penyidikan kemudian penataan program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit

- c. Strategi ST yaitu dengan meningkatkan pemahaman masyarakat serta meningkatkan komunikasi dengan masyarakat, dengan memanfaatkan berbagai media untuk kegiatan sosialisasi dan penyuluhan.
- d. Strategi WT yaitu dengan membangun dan mendayagunakan sistem informasi yang terintegrasi serta mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan tugas.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan Strategi SO sebaiknya perlu dilakukan peningkatan kompetensi personil Polri di bidang penyidikan bekerjasama dengan Polda Jateng sehingga dapat menciptakan personil Unit Reskrim Polres Magelang Kota yang memberikan perlindungan, pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat dalam hal penyidikan secara tranparan, professional, proporsional, akuntabel, cepat dan tepat dalam hal layanan pengaduan dan laporan masyarakat.
2. Berdasarkan strategi WO sebaiknya penyidik ditingkatkan kompetensinya dengan pelatihan bidang penyidikan serta dilakukan penataan program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit sehingga tindakan yang harus dilakukan, prosedur tindakan, dan pelaporan atas tindakan dapat dilaksanakan dengan tepat.
3. Berdasarkan strategi ST digalakkan lagi kegiatan sosialisasi dan penyuluhan sebagai upaya komunikasi dengan masyarakat sehingga dapat mencegah terjadinya tindak kejahatan.
4. Berdasarkan strategi WT sebaiknya terus dibangun dan didayagunakan sistem informasi yang terintegrasi serta mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana berbasis IT sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, (2000), Seri Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Cetakan 4, Yogyakarta: Liberty.
- Assery, S., Tjahjono, H. K., Palupi, M., & Dzakiyullah, N. R. (2020). The role of conflict resolution on supply chain performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3).
- Assery, S., Tjahjono, H., & Palupi, M. (2015). Perencanaan Sumberdaya Manusia Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 419-428. Retrieved from <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3740>
- Brahmasari Ida Ayu, (2004), Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok penerbitan Pers Jawa pos, Jurnal Universitas Airlangga Surabaya.
- Chairul Saleh, Syeh Assery and Nur Rachman Dzakiyullah, 2018. Supply Chain: Partnership, Capability and Performance (A Case Study on Service Companies at Yogyakarta Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13: 5391-5394. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2018.5391.5394>

- Chairul Saleh, Syeh Assery, Sabihaini and Sri Suryaningsum, 2017. Supply Chain Management in Service Companies (Case Study in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 3858-3860. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2017.3858.3860>
- Darmiyati, (2008), *Panduan Penelitian Analisis Konten*, Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta
- Deriyani, (2020). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Perbaikan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Pada Bagian Umum Dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang, *Jurnal Universitas Bandar Lampung*
- Farouk Muhammad, (2003), *Peningkatan Kinerja Polri*, Jakarta: UI
- Handoko, T. Hani., (2010), *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke. Tujuh, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, (2008), *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Miles dan Huberman (1992), *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Penerbit. Universitas Indonesia.
- Novitasari, D., Laksmi Riani, A., Suyono, J., & Harsono, M. (2020). Organizational Context on Workplace Incivility and Turnover Intention. *WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS*, 17, 387–396. <https://doi.org/10.37394/23207.2020.17.38>
- Novitasari, D., Riani, A. L., Suyono, J., & Harsono, M. (2021). The moderation role of ethical leadership on organisational justice, professional commitment, and organisational citizenship behaviour among academicians. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 12(4). <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2021.120718>
- Nur Feriyanto, Syeh Assery, Chairul Saleh and Sri Suryaningsum, 2017. A Little Aspect of Misbehavior in Organization (Case Study in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 3870-3872. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2017.3870.3872>
- Purnama, Y. H., Tjahjono, H. K., Assery, S., & Dzakiyullah, N. R. (2020). The relationship of organizational justice on job satisfaction and job performance in banking company. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3).
- Robbins, Stephen, P. (2006), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Prehalindo.
- Roehanun, (2020), Pengaruh Skill, Knowledge Dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada BNI Syariah Palangka Raya, *Jurnal IAIN Palangka Raya*
- Sedarmayanti, (2001), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju.
- Subandi, S., & Hamid, M. S. (2021). STUDENT SATISFACTION, LOYALTY, AND MOTIVATION AS OBSERVED FROM THE SERVICE QUALITY. *Journal of Management and Islamic Finance*, 1(1). <https://doi.org/10.22515/jmif.v1i1.3552>

- Sugiyono, (2008), Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta
- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N. and Purwanto, W. (2023) "The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia", *International Journal of Professional Business Review*. São Paulo (SP), 8(2), p. e01146. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146.
- Sutopo, (2006), Metodologi Penelitian Kualitatif, Surakarta: UNS
- Syeh Assery, Heru Kurnianto Tjahjono, Achmad Sobirin and Arif Hartono, 2017. Managing Conflict in the Supply Chain (Case Study: Telecommunication Company in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 5433-5436. doi:<https://doi.org/5433-5436.10.36478/jeasci.2017.5433.5436>
- Triemiaty, dkk, 2019, Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Construction, Bogor: Jurnal IPB
- UU No. 2 tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia
- Vita Mayastinasari, (2019), Strategi Pengelolaan Kinerja untuk Mewujudkan Polri Promoter
- Wibowo, (2012), Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3), Jakarta : Rajawali Pers
- Wikaningtyas, S. U., Tjahjono, H. K., & Suprihanto, J. (2023). Turnover Intention Model: Self -Determination Theory Approach. *Quality - Access to Success*, 24(194). <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.20>