

Volume 2 Nomer 4, November 2024

EVALUASI KINERJA PEJABAT EKSEKUTIF MANAJEMEN RISIKO PERUMDA BPR BANK PURWOREJO  
**Farid Riyanto , Suci Utami Wikaningtyas**

PENGARUH CITRA MEREK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP NIAT BELI ULANG DENGAN  
KEPUASAN PELANGGAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
**Fridesi Nuraziza Saputri, Muhammad Mathori**

ANALISIS KETERSERAPAN ALUMNI PROGRAM STUDI TEKNIK PERMINYAKAN FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS PROKLAMASI 45 YOGYAKARTA PADA DUNIA INDUSTRI MINYAK DAN GAS BUMI  
**Ikromil Fawaid, Nur Widiastuti**

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Di UPT Rumah Susun Kota Magelang)  
**Budi Prakosa Radito Adi Purnomo , Priyastwi Priyastwi**

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PEJAGOAN KABUPATEN KEBUMEN  
**Madep Haryadi, Uswatun Chasanah**

PENINGKATAN KINERJA PERSONIL POLRI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBERIKAN  
PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DI POLRES MAGELANG KOTA  
**Muhamad Choirul Anwar , Muda Setia Hamid**

BUDAYA ORGANISASI AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YOGYAKARTA  
**Muhlisin Muhlisin, Dwi Novitasari**

UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI AGAMA YOGYAKARTA  
**Siti Marfuah, Syeh Assery, Wahyu Purwanto**

UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA UNIT  
KEAMANAN DAN KESELAMATAN DALAM MENCEGAH PELANGGARAN LALU LINTAS DI WILAYAH HUKUM  
KEPOLISIAN RESOR KOTA MAGELANG  
**Suntari Suntari, Meidi Syaflan**

EVALUASI KINERJA PADA KOMISI PENANGGULANGAN AIDS KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2021 – 2022  
**Tarwiyatun Tarwiyatun, Jazuli Akhmad**

ANALISIS KEMAMPUAN TENAGA PENDIDIK TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS HASIL DIDIK TARUNA  
DI AKADEMI MILITER MAGELANG  
**Wagiman Wagiman, Muhammad Awal Satrio Nugroho**

## Vol. 2 No. 4 (2024): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrima.v2i4>

PUBLISHED: 2024-11-01

### ARTICLES

#### EVALUASI KINERJA PEJABAT EKSEKUTIF MANAJEMEN RISIKO PERUMDA BPR BANK PURWOREJO

Farid Riyanto, Suci Utami Wikaningtyas

629 – 641



#### PENGARUH CITRA MEREK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP NIAT BELI ULANG DENGAN KEPUASAN PELANGGAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Fridesi Nuraziza Saputri, Muhammad Mathori

642 – 656



#### ANALISIS KETERSERAPAN ALUMNI PROGRAM STUDI TEKNIK PERMINYAKAN FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS PROKLAMASI 45 YOGYAKARTA PADA DUNIA INDUSTRI MINYAK DAN GAS BUMI

Ikromil Fawaid, Nur Widiastuti

657 – 677



#### PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Di UPT Rumah Susun Kota Magelang)

Budi Prakosa Radito Adi Purnomo, Priyastiyi Priyastiyi

678 – 690



#### UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PEJAGOAN KABUPATEN KEBUMEN

Madep Haryadi, Uswatun Chasanah

691 – 712



#### PENINGKATAN KINERJA PERSONIL POLRI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DI POLRES MAGELANG KOTA

Muhamad Choirul Anwar, Muda Setia Hamid

713 – 729



#### BUDAYA ORGANISASI AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YOGYAKARTA

Muhlisin Muhlisin, Dwi Novitasari

730 – 750



#### UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI AGAMA YOGYAKARTA

Siti Marfuah, Syeh Assery, Wahyu Purwanto

751 – 767



#### UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA UNIT KEAMANAN DAN KESELAMATAN DALAM MENCEGAH PELANGGARAN LALU LINTAS DI WILAYAH HUKUM KEPOLISIAN RESOR KOTA MAGELANG

Suntari Suntari, Meidi Syaflan

768 – 787



#### EVALUASI KINERJA PADA KOMISI PENANGGULANGAN AIDS KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2021 – 2022

Tarwiyatun Tarwiyatun, Jazuli Akhmad

788 – 807



#### ANALISIS KEMAMPUAN TENAGA PENDIDIK TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS HASIL DIDIK TARUNA DI AKADEMI MILITER MAGELANG

Wagiman Wagiman, Muhammad Awal Satrio Nugroho

808 – 826



### Make a Submission

### INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

### EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

### ARTICLE TEMPLATE



### ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



### TOOLS

Zotero



### INDEXING LIST



### Support By



### VISITORS

00013653

## **PENINGKATAN KINERJA PERSONIL POLRI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DI POLRES MAGELANG KOTA**

**Muhamad Choirul Anwar (Polres Magelang Kota)<sup>1</sup>  
Muda Setia Hamid (STIE WW)<sup>2</sup>**

### **Abstract**

*The purpose of this research is to determine the causes of the performance of the National Police Personnel in the Human Resources Department in Providing Personnel Administration Services at the Magelang City Police Station which is less than optimal and to formulate efforts to improve the performance of the National Police Personnel in the Human Resources Department in Providing Personnel Administration Services at the Magelang City Police Station. The results of the research found that the cause of the low performance of the National Police Personnel in the Human Resources Department in providing personnel administration services at the Magelang City Police is because there are still members who do not have knowledge in the field of HR management, there are still members who do not have the skills in providing administrative services in the field of HR management, there are still members whose work attitude (Attitude) is not good because they do not optimize working hours to complete the work. Efforts made to improve the performance of National Police Personnel in the Human Resources Department in providing personnel administration services at the Magelang City Police are increasing knowledge through (a) formal training carried out through face-to-face learning processes in the classroom, at least through training, seminars, courses and upgrading and (b) non-formal training at least includes guidance in the workplace carried out by the direct superior or a team of experts. Efforts to improve skills by attending training, management seminars, technical guidance in accordance with the task and increasing interaction and activities with other people as an effort to learn by doing. and the efforts made to improve the behavior or attitude of the National Police Personnel in the HR Department at the Magelang City Police are through motivational activities to overcome poor work attitudes (Attitude), such as not optimizing working hours to complete work and avoiding delays in carrying out tasks, so mentoring efforts need to be made. or coaching by direct superiors who then created a standard system regarding performance assessment and providing incentives (reward and punishment), outbound activities and also religious activities carried out at the Magelang City Police Station.*

*Keywords: personnel performance, personnel administration services*

## PENDAHULUAN

Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) bertugas di Polres Magelang Kota melaksanakan fungsi manajemen di bidang pembinaan sumber daya manusia, perawatan dan peningkatan kesejahteraan pegawai negeri pada Polri serta penyelenggaraan pembinaan dan pelatihan.

Personil Polri Bagian SDM di Polres Magelang Kota dalam memberikan pelayanan administrasi kepegawaian kepada personil /PNS Polri, baik pelayanan pembinaan karir, pengendalian personil, perawatan personil, agar mudah maka dibuat standar operasional prosedur proses pelayanan merupakan hal yang penting. Kecepatan dalam memberikan pelayanan dan transparansi sangat diutamakan sehingga personil/PNS Polri, merasa nyaman, namun pada kenyataannya masih dihadapkan pada beberapa permasalahan antara lain:

1. Kinerja Personil Polri Bagian SDM di Polres Magelang Kota yang tidak semuanya baik, sehingga terkadang personil yang berkinerja baik dituntut untuk bisa menyelesaikan berbagai tantangan tugas baik tugasnya sendiri ataupun tugas personil lain yang kurang potensial.
2. Tingkat pendidikan dan pelatihan Personil Polri Bagian SDM Polres Magelang Kota masih perlu terus ditingkatkan.

Personil Polri Bagian SDM di Polres Magelang Kota dari sisi tingkat pendidikan masih perlu ditingkatkan, karena yang berpendidikan Umum S1 baru 4 orang dan belum semuanya yang memiliki latar belakang pendidikan Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Masalah lain yang terjadi disini adalah pada Personil Polri yang baru masuk ke Bagian SDM, mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dalam bekerja di Bagian SDM Polres Magelang Kota, sehingga Polres Magelang Kota masih perlu mengadakan kegiatan pelatihan, pembinaan. Kegiatan pelatihan dan pembinaan ini tidak hanya dikhususkan untuk Personil Polri yang baru masuk saja, melainkan juga untuk Personil Polri Bagian SDM yang sudah lama bekerja, tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan Personil Polri Bagian SDM dalam bekerja terutama dalam memberikan pelayanan administrasi di Polres Magelang Kota.

Akhirnya harus disadari bahwa kinerja personil Polri dapat terwujud hanya apabila personil Polri dilatih dengan baik. Penyiapan personil Bagian Sumber Daya Manusia Polres Magelang Kota yang profesional dalam rangka melaksanakan tugas mendapat perhatian bagi Pimpinan dalam menetapkan kebijakan dan bagi seluruh personil dalam menetapkan tekad/kesadaran yang tinggi untuk mengelola kemampuan pribadinya, sehingga setiap prajurit harus dapat memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi secara maksimal melalui program yang telah ditetapkan, sehingga untuk mencapai kinerja yang optimal perlu adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia ditinjau dari *skill*, *knowledge* dan *attitude* sehingga pelaksanaan tugas memberikan pelayanan administrasi kepegawaian di Bagian Sumber Daya Manusia Polres Magelang Kota pada masa mendatang mampu terdukung sesuai dengan harapan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian dengan judul Upaya Peningkatan Kinerja Personil Polri Bagian Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepegawaian di Polres Magelang Kota.

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penyebab Kinerja Personil Polri Bagian Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi kepegawaian di Polres Magelang Kota kurang optimal.
2. Untuk merumuskan upaya meningkatkan kinerja Personil Polri Bagian Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi kepegawaian di Polres Magelang Kota.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja**

#### **Pengertian Kinerja**

Hasibuan (2012:94) kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dicapai dalam menjalankan tugas yang diserahkan kepadanya berdasarkan kecakapan pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dalam artian bahwa bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan. Sedangkan Yun (2007:745) mengatakan jika kinerja diartikan dengan perilaku nyata langsung pada proses produksi barang atau jasa serta kegiatan yang memberikan dukungan langsung dalam proses teknis pada sebuah organisasi.

Brahmasari (2008:64) kinerja merupakan pencapaian dari tujuan organisasional yang berupa output kuantitatif atau kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dan dapat diandalkan yang keinginan dari suatu organisasi. Penekanan kinerja bisa bersifat jangka pendek dan jangka panjang, baik tingkatan individu, kelompok dan organisasi. Manajemen kinerja adalah suatu proses yang di rancang dalam menghubungkan tujuan dari organisasi dan tujuan dari individu yang akhirnya kedua tujuan tersebut bertemu.

#### **Indikator Kinerja Pegawai**

Hutapea dan Thoha (2008:28), mengungkapkan bahwa ada tiga indikator kinerja utama dalam pembentukan kinerja pegawai yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu.

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 mendukung 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 dipermukaan (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.

### **Administrasi Kepegawaian**

Definisi administrasi menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (KBBI, 2014:74) merupakan usaha dan kegiatan yang meliputi penetapan tujuan serta penetapan cara-cara penyelenggaraan pembinaan organisasi. Sedangkan kepegawaian menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia yaitu yang berhubungan dengan pegawai (orang yang bekerja pada pemerintah/ perusahaan). Adapun menurut para ahli definisi administrasi kepegawaian adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat (Flippo, 2018:16).

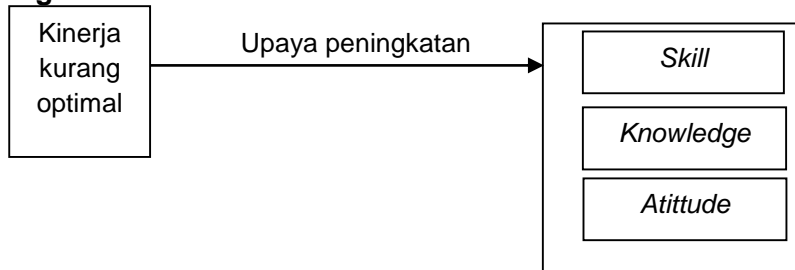
Menurut Arifin Abdurachman (2011:45), administrasi kepegawaian negara adalah salah satu cabang dari administrasi negara yang berkaitan dengan segala persoalan mengenai pegawai-pegawai negara. Menurut Manulang disebutkan administrasi kepegawaian adalah suatu ilmu yang mempelajari cara bagaimana memberikan fasilitas untuk mengembangkan kemampuan dan rasa partisipasi pekerja dalam suatu kesatuan aktifitas demi tercapainya tujuan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Moekijat (2011:143-142) administrasi kepegawaian juga dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Keseluruhan urusan yang berhubungan dengan sumber manusia dalam organisasi.
- b. Segenap proses penggunaan tenaga manusia sejak penerimaan hingga pemberhentian.

- c. Segenap aktivitas yang berhubungan dengan masalah penggunaan tenaga kerja dalam suatu usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.
- d. Administrasi kepegawaian adalah administrasi yang berhubungan dengan segala persoalan pegawai.

### Kerangka Penelitian



Sumber: Hutapea dan Thoha (2008:28)  
Gambar 2.1. Rerangka Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif sering disebut dengan *naturalistic inquiry* (inkuiri alamiah). 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. (Darmadi, 2013:54)

### 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 narasumber yaitu terdiri dari 1 orang Paurmin Pers atau Perwira Urusan Administrasi Personil, 1 orang Paur Lat atau Perwira Urusan Latihan dan 1 orang personil Polres Magelang Kota.

Objek penelitian adalah upaya meningkatkan kinerja Personil Polri Bagian Sumber Daya Manusia dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Polres Magelang Kota.

### Sumber Data

Sumber Data dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yaitu jawaban atas wawancara dan observasi dari Bagian Sumber Daya Manusia Polres Magelang Kota.



## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung namun melalui media perantara. Data sekunder diperoleh dari arsip data Bagian Sumber Daya Manusia Polres Magelang Kota.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi, yaitu Peneliti mengumpulkan data melalui pengamatan langsung di tempat penelitian. Peneliti mengamati kegiatan peningkatan kinerja Personil Polri Bagian Sumber Daya Manusia dalam memberikan pelayanan administrasi di Polres Magelang Kota, yang kemudian hasil pengamatan digunakan peneliti sebagai informasi dalam penelitian.
2. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab dengan responden guna mendapatkan keterangan secara langsung. Wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada 3 orang narasumber yaitu terdiri dari 1 orang Paurmin Pers atau Perwira Urusan Administrasi Personil, 1 orang Paur Lat atau Perwira Urusan Latihan dan 1 orang personil Polres Magelang Kota.
3. 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, 2018;143).

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

### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:153) 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 dengan metode kualitatif yaitu 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:

1. Pengumpulan data

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

2. Reduksi data

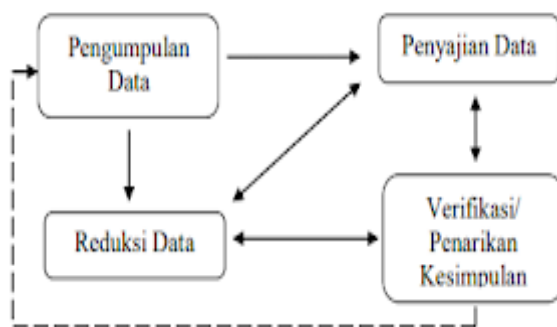
Reduksi data adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dan membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan tahap analisis data yang mempertajam atau memusatkan, membuat dan sekaligus dapat dibuktikan.

3. Penyajian data

Penyajian data yaitu sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan simpulan atau pengambilan tindakan. Pengambilan data ini membantu penulis memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisis atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.

4. Penarikan simpulan atau verifikasi

Penarikan simpulan 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.



Gambar 3.1. Model Miles dan Huberman (1992)

## HASIL PENELITIAN

### 1. Kinerja Personil Polri Bagian Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Di Polres Magelang Kota kurang optimal

Berdasarkan hasil wawancara maka diketahui upaya meningkatkan kinerja Personil Polri Bagian Sumber Daya Manusia dalam memberikan pelayanan administrasi kepegawaian di Polres Magelang Kota masih belum optimal karena:

- a. Masih ada anggota yang belum memiliki pengetahuan (*knowledge*) di bidang manajemen SDM
- b. Masih ada anggota yang belum memiliki ketrampilan (*Skill*) dalam memberikan pelayanan administrasi di bidang manajemen SDM karena kegiatan diklat yang diikuti ada yang kurang sesuai dengan tuntutan tugas.
- c. Masih ada anggota yang sikap kerjanya (*Attitude*) belum baik karena kurang mengoptimalkan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dan menghindari penundaan pengerjaan tugas untuk meningkatkan ketepatan waktu kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai proporsi tugas untuk meningkatkan masalah kerjasama yang berdampak pada penumpukan kerja.

Atas dasar fenomena tersebut di atas, maka diperoleh gambaran bahwa kompetensi *knowledge*, *skill* dan *attitude* Personil Polri Bagian SDM dalam memberikan pelayanan administrasi di Polres Magelang Kota belum terpenuhi dengan baik, padahal muatan tugas pokok dan fungsi yang disandang oleh Polres Magelang Kota merupakan hal yang penting bagi pemerintah dan masyarakat dalam menunjang pembangunan.

### 2. Upaya Peningkatan Kinerja Personil Polri Bagian Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Di Polres Magelang Kota

Upaya untuk meningkatkan kinerja Personil Polri Bagian Sumber Daya Manusia dalam memberikan pelayanan administrasi kepegawaian di Polres Magelang Kota dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) sebagai berikut:

#### a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) merupakan dasar dari kompetensi Personil Polri Polres Magelang Kota yang juga menjadi pendukung pelayanan kepada masyarakat. Pengembangan pengetahuan Personil Polri dalam bentuk pelatihan, dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan non-klasikal. Pelatihan klasikal dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus dan penataran, sedangkan jalur pelatihan non klasikal paling kurang meliputi bimbingan di tempat kerja. bertambahnya pengetahuan secara aktual dapat membantu Personil Polri dalam melaksanakan tugas pelayanan administrasi kepada anggota. Personil Polri yang berprestasi dalam bidang tertentu biasanya berkaitan erat sekali dengan kemampuan memahami bidang pekerjaannya (pengetahuan). Personil Polri mampu

menganalisis permasalahan yang dihadapinya dalam pekerjaannya. Oleh karena itu diperlukan kegiatan peningkatan pengetahuan yang biasanya dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan, namun kebanyakan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan

Pengembangan pendidikan dan pelatihan Personil Polri Bagian SDM berbasis kompetensi meskipun telah dilakukan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, pasal 13, menyatakan bahwa pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya harus memiliki kinerja profesi. Pembinaan kinerja profesi dilakukan melalui pendidikan formal umumnya.

Jalur pendidikan formal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang diselenggarakan di dalam Sisdik Polri.

Menurut 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.

Pendidikan akademik merupakan pendidikan yang menitikberatkan pada peningkatan ilmu pengetahuan umum dan ilmu Kepolisian. Program pendidikan akademik diselenggarakan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian - Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK-PTIK) atau perguruan tinggi lain yang telah mendapatkan rekomendasi dari kementerian pendidikan nasional. Penyelenggaraan program pendidikan akademik berpedoman pada sistem pendidikan nasional. Penyelenggaraan/penataan kelembagaan pendidikan akademik STIK-PTIK dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pendidikan akademik meliputi:

- 1) Program Diploma Tiga (D-3), diselenggarakan untuk mendidik Personil Polri yang berpangkat Brigadir guna memiliki keterampilan teknis profesi;
- 2) Program Strata Satu (S-1), diselenggarakan untuk mendidik Personil Polri guna memiliki kemampuan akademis (S-1);
- 3) Program Strata Dua (S-2), diselenggarakan untuk mendidik Personil Polri guna memiliki kemampuan akademis tingkat magister (S-2); dan
- 4) Program Strata-3 (S-3), diselenggarakan untuk mendidik Personil Polri guna memiliki kemampuan akademis tingkat doktor (S-3).

Pendidikan manajerial merupakan pendidikan yang menitikberatkan peningkatan kemampuan dan keahlian di bidang manajerial staf dan kepemimpinan Kepolisian, jadi bagi anggota Bag. SDM Polres Magelang Kota diharapkan mengikuti pendidikan manajerial.

Pendidikan manajerial meliputi program:

- 1) Sekolah Staf dan Pimpinan Pertama (Sespimma) Polri, diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan Inspektur Polri sebagai asisten manajerial tingkat menengah dan sebagai pimpinan staf yang profesional;
- 2) Sekolah Staf dan Pimpinan Menengah (Sespimmen) Polri, diselenggarakan untuk mengembangkan Komisariss Polri agar memiliki kemampuan manajerial tingkat menengah dan sebagai pimpinan staf yang profesional; dan
- 3) Sekolah Staf dan Pimpinan Tinggi (Sespimti) Polri, diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan manajerial tingkat tinggi dan kepemimpinan strategis.

Program pendidikan manajerial ini diselenggarakan oleh Sekolah Staf dan Pimpinan Polri (Sespimpol). Program pendidikan manajerial dipimpin oleh Kasespimpol dan dalam pelaksanaannya dibantu oleh Kaspimti, Kaspimmen, dan Kaspimma.

Pendidikan profesi atau vokasi meliputi pendidikan:

- 1) Pembentukan Polri
- 2) Pengembangan umum Polri
- 3) Pengembangan spesialisasi Polri
- 4) Pengembangan fungsional Polri.

Pendidikan profesi atau vokasi dapat diselenggarakan di lembaga pendidikan Polri atau di luar Polri. Pendidikan Profesi atau vokasi dipimpin oleh Kepala Lembaga Pendidikan Polri.

Jenjang pendidikan di lingkungan Polri meliputi:

- 1) Pendidikan Pembentukan (Diktuk)

Diktuk merupakan pendidikan untuk membentuk dan membekali Peserta Didik menjadi Personil Polri yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ketangguhan, sikap dan perilaku terpuji dalam rangka melaksanakan tugas kepolisian. Diktuk dipimpin oleh Kepala Lembaga Pendidikan dan dalam pelaksanaannya dibantu oleh para Kepala SPN dan Kepala Sekolah Spesialisasi tertentu. Diktuk meliputi:

- (a) Diktuk Brigadir

Diktuk Brigadir, merupakan pendidikan yang diarahkan untuk membentuk Brigadir Polisi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan,

ketanggungan, sikap dan perilaku terpuji dalam rangka melaksanakan tugas kepolisian. Diktuk Brigadir diselenggarakan oleh Lemdiklat Polri dan SPN.

(b) Diktuk Inspektur

Diktuk Inspektur, merupakan pendidikan yang diarahkan untuk membentuk Inspektur Polisi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ketanggungan, sikap dan perilaku terpuji dalam rangka melaksanakan tugas kepolisian sesuai dengan peranannya sebagai penyelia tingkat pertama (*first line supervisor*).

Diktuk Inspektur terdiri dari:

(1) Sekolah Inspektur Polisi (SIP);

SIP merupakan pendidikan bagi Personil Polri untuk menjadi Inspektur Polisi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ketanggungan, sikap dan perilaku terpuji dalam rangka melaksanakan tugas kepolisian sesuai dengan peranannya sebagai penyelia tingkat pertama (*first line supervisor*).

(2) Akademi Kepolisian (Akpil)

Akpil merupakan pendidikan akademis untuk membentuk Inspektur Polisi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ketanggungan, sikap dan perilaku terpuji dalam rangka melaksanakan tugas kepolisian sesuai dengan peranannya sebagai penyelia tingkat pertama (*first line supervisor*).

(3) Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana (SIPSS).

SIPSS merupakan pendidikan bagi para sarjana yang dibutuhkan dalam profesi Kepolisian untuk menjadi Inspektur Polisi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ketanggungan, sikap dan perilaku terpuji dalam rangka melaksanakan tugas kepolisian sesuai dengan peranannya sebagai Inspektur Polisi yang ahli di bidang keilmuannya guna mendukung tugas Kepolisian.

2) Pendidikan Pengembangan (Dikbang).

Dikbang terdiri dari:

a) Dikbang Umum;

Dikbang Umum merupakan pendidikan lanjutan setelah Pendidikan Pembentukan untuk mengembangkan/ meningkatkan pengetahuan dan keterampilan manajerial serta kepemimpinan sesuai jenjang pendidikan.

Dikbang Umum dipimpin oleh Kepala Lembaga Pendidikan Polri dan dalam pelaksanaannya dibantu oleh para Kepala Biro Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Lemdiklat).

b) Dikbang Spesialisasi (Dikbangspes).

Dikbangspes merupakan pendidikan lanjutan untuk mengembangkan/meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesi fungsi Kepolisian sesuai dengan tingkatan kemampuan keahlian khusus.

Dikbangspes dipimpin oleh Kepala Lembaga Pendidikan Polri dibantu oleh pembina fungsi teknis Kepolisian. Dikbangspes dikelompokkan berdasarkan:

(1) Golongan kepangkatan;

Dikbangspes yang didasarkan kepada golongan kepangkatan meliputi:

- (a) Dikbangspes bagi Brigadir/PNS Polri Golongan II, yang diselenggarakan untuk mengembangkan profesi teknis Kepolisian agar memiliki kemampuan dan ketrampilan teknis profesi pada tingkat dasar sesuai dengan peranannya sebagai pelaksana;
- (b) Dikbangspes bagi Inspektur/PNS Polri Golongan III yang diselenggarakan untuk mengembangkan profesi teknis Kepolisian agar memiliki kemampuan dan keahlian teknis profesi pada tingkat lanjutan sesuai dengan peranannya sebagai penyelia (*supervisor*);
- (c) Dikbangspes bagi Komisararis/PNS Polri Golongan IV yang diselenggarakan untuk mengembangkan profesi teknis Kepolisian agar memiliki kemampuan dan keahlian teknis profesi pada tingkat menengah sesuai dengan peranannya sebagai pengendali/manajer tingkat menengah; dan
- (d) Dikbangspes bagi Perwira Tinggi Polri diselenggarakan untuk mengembangkan profesi teknis Kepolisian agar memiliki kemampuan dan keahlian teknis profesi pada tingkat mahir sesuai dengan peranannya sebagai manajer tingkat tinggi.

(2) Fungsional;

Dikbangspes yang didasarkan kepada fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) huruf b meliputi:

- (a) Bidang pembinaan;
- (b) Bidang operasional;
- (c) Bidang pendukung.

(3) Struktur Jabatan.

Dikbangspes yang didasarkan kepada struktur jabatan meliputi:

- (a) Pendidikan jabatan Kepala Kepolisian Sektor (Kapolsek);
- (b) Pendidikan jabatan Kepala Kepolisian Resort (Kapolres);

- (c) Pendidikan jabatan Komandan Batalyon (Danton), Komandan Kompi (Danki), Kepala Detasemen (Kaden), dan Kepala Satuan (Kasat) Brimob;
- (d) Pendidikan jabatan Kepala Unit (Kanit) dan Kepala Satuan Fungsi (Kasatfung);
- (e) Pendidikan jabatan Kapten Kapal dan Kapten Pilot;
- (f) Pendidikan jabatan Kapoliklinik, Kasatkes, dan Karumkit

Bagi anggota Polresta Magelang Kota, pembinaan profesi yang dilakukan melalui pelatihan karena ini ditujukan untuk penguasaan teknis bidang reserse, lantas, intel, Binmas, Sabhara, dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) Kepolisian (pendidikan ini bertujuan untuk bagaimana menyediakan personel, menyelenggarakan diklat, penggunaan, perawatan dan pengakhiran tugas personel).

b. Ketrampilan (*Skill*)

Tingkat pendidikan Personil Polri belum mampu mendukung ketrampilan (*skill*) Personil Polri Bagian Sumberdaya Manusia dalam pencapaian tupoksi organisasi Polri secara maksimal karena pembagian tugas anggota belum dilakukan berdasarkan tingkat dan latar belakang pendidikan anggota. Ketrampilan atau *skill* sudah dikembangkan dengan pendidikan profesi atau vokasi merupakan pendidikan yang menitikberatkan peningkatan dan pengembangan pengetahuan, kemampuan teknis, dan ketrampilan profesi Kepolisian.

Menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia:

- 1) Pelatihan Polri dengan jenjang meliputi:
  - a) Tamtama Polri/PNS Gol I;
  - b) Bintara Polri/PNS Gol II;
  - c) Perwira Pertama Polri/PNS Gol III; dan
  - d) Perwira Menengah Polri/PNS Gol IV.

Jenis pelatihan yang dilaksanakan oleh Bagian Sumber Daya Manusia Di Polres Magelang Kota meliputi:

- a) Pelatihan rutin.
- b) Pelatihan Khusus.

dengan penjelasan sebagai berikut:

- (a) Pelatihan rutin yang dilaksanakan terdiri dari :



(1) Pelatihan perorangan.

Pelatihan perorangan bertujuan untuk membentuk, memelihara serta meningkatkan kemampuan dan ketrampilan perorangan. Pelatihan perorangan terdiri dari:

- (2) Pelatihan perorangan dasar bertujuan untuk membentuk, memelihara kemampuan dan keterampilan dasar yang harus dimiliki oleh setiap Personil Polri.
- (3) Pelatihan perorangan lanjutan merupakan pelatihan untuk memelihara, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan dasar perorangan yang telah dimiliki sesuai dengan fungsi yang diembannya.

(b) Pelatihan kesatuan.

Pelatihan kesatuan bertujuan untuk membentuk, memelihara dan meningkatkan kemampuan antar fungsi di tingkat kesatuan pusat maupun wilayah, sesuai dengan bidang tugasnya. Pelatihan kesatuan terdiri dari:

- (1) Pelatihan kesatuan dasar bertujuan untuk membentuk, memelihara kemampuan dan keterampilan dasar yang harus dimiliki oleh setiap kesatuan Polri.
- (2) Pelatihan kesatuan lanjutan merupakan pelatihan untuk memelihara, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan kesatuan yang telah dimiliki.

(c) Pelatihan fungsi.

Pelatihan fungsi merupakan pelatihan yang diselenggarakan oleh masing-masing fungsi pada tingkat pusat maupun wilayah sesuai kebutuhan. Pelatihan fungsi terdiri dari:

- (1) Pelatihan fungsi operasional Kepolisian merupakan pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan operasional Kepolisian, yaitu fungsi:
- (2) Pelatihan fungsi pembinaan Kepolisian merupakan pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan bidang pembinaan kepolisian, antara lain:
- (3) Pelatihan fungsi pendukung merupakan pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan pendukung lain di luar fungsi operasional dan pembinaan, antara lain:

(d) Pelatihan khusus terdiri dari:

- (1) Pelatihan pra operasi;
- (2) Pelatihan pra tugas;

- (3) Pelatihan kontinjensi; dan
- (4) Pelatihan bersama.

Pelatihan diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan.

Personil Polri Bagian Sumber Daya Manusia di Polres Magelang Kota perlu memiliki ketrampilan berkomunikasi dengan baik, beradaptasi dengan cepat, mendeteksi situasi, memetakan akar dari masalah, menganalisa situasi, penggunaan IT, laporan cepat, tepat, dan akurat, dan etis proporsional.

Ketrampilan *hardskill* yang harus dimiliki Personil Polri di Polres Magelang Kota Bagian Sumber Daya Manusia adalah keterampilan teknis seperti keterampilan manajemen SDM dan IT. *Hardskill* dapat dilihat/diukur dari riwayat pendidikan. Kemudian *Softskill* adalah keterampilan seseorang dalam berkomunikasi dengan baik, beradaptasi dengan cepat, mendeteksi situasi, memetakan akar dari masalah, menganalisa situasi, penggunaan IT, laporan cepat, tepat, dan akurat, dan etis proporsional. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkannya yaitu dengan cara bimbingan teknis dan pelatihan, namun dikarenakan adanya kendala anggaran untuk peningkatan kompetensi Personil Polri di Polres Magelang Kota Bagian Sumber Daya Manusia yang paling sering dilakukan adalah pendampingan atasan langsung atau teman sejawat.

Dewasa ini Polres Magelang Kota Bagian Sumber Daya Manusia menganggap bahwa percuma jika *hardskill* saja yang bagus namun *softskillnya* tidak. Saat perekrutan Personil Polri, Polres Magelang Kota Bagian Sumber Daya Manusia cenderung memilih calon yang memiliki kepribadian lebih baik meskipun *hard skillnya* lebih rendah. Alasannya sederhana, yaitu memberikan pelatihan keterampilan jauh lebih mudah daripada pembentukan karakter, namun kegiatan peningkatan *skill* Personil Polri yang paling sering dilakukan adalah pendampingan oleh atasan langsung atau teman sejawat.

Polres Magelang Kota Bagian Sumber Daya Manusia dalam perekrutan Personil Polri yang bertugas dalam pelayanan administrasi di Bagian SDM Polres Magelang Kota mensyaratkan paduan antara *hardskill* dengan *softskill* yang peningkatannya dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar-seminar manajemen, bimbingan teknis yang sesuai dengan tugasnya dan meningkatkan berinteraksi dan aktivitas dengan orang lain sebagai upaya *learning by doing*.

c. Perilaku (*Attitude*)

Peningkatan perilaku profesionalisme Personil Polri di Polres Magelang Kota Bagian Sumber Daya Manusia dilatarbelakangi oleh perilaku individu dalam organisasi. Pemahaman diri pekerja pada umumnya memiliki keyakinan dasar, tujuan, nilai serta sikap yang merupakan bagian dari kepribadian pekerja. Menyangkut kepribadian ini merupakan bagian dari yang diamati dalam proses seleksi pekerja pada saat awal sebelum diterima bekerja, kemudian pada saat

bekerja untuk menentukan pembinaan dan pengembangan karir pekerja tersebut sesuai minat dan keahliannya.

Disampaikan oleh narasumber yang dilakukan untuk meningkatkan perilaku atau *attitude* Personil Polri di Polres Magelang Kota Bagian Sumber Daya Manusia adalah dengan kegiatan-kegiatan motivasi untuk mengatasi sikap kerjanya (*Attitude*) belum baik seperti kurang mengoptimalkan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dan menghindari penundaan pengerjaan tugas maka perlu dilakukan upaya pendampingan atau pembinaan oleh atasan langsung yang kemudian dibuat sistem yang standar menyangkut penilaian kinerja dan pemberian insentif (*reward and punishment*), kegiatan *outbond* dan juga kegiatan-kegiatan keagamaan yang dilakukan di Polres Magelang Kota.

## SIMPULAN DAN SARAN

### SIMPULAN

Jadi dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi Personil Polri di Polres Magelang Kota adalah:

- 1) Upaya peningkatan pengetahuan Personil Polri Bagian SDM dalam memberikan pelayanan administrasi kepegawaian dengan jalur pendidikan, yang dilakukan melalui:
  - a) Pelatihan formal dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus dan penataran, dan
  - b) Pelatihan non formal paling kurang meliputi bimbingan di tempat kerja yang dilakukan oleh atasan langsung atau tim ahli.
- 2) Upaya meningkatkan ketrampilan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar-seminar manajemen, bimbingan teknis yang sesuai dengan tugasnya dan meningkatkan berinteraksi dan aktivitas dengan orang lain sebagai upaya *learning by doing*.
- 3) Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan perilaku atau *attitude* Personil Polri Bagian SDM di Polres Magelang Kota adalah dengan kegiatan-kegiatan motivasi untuk mengatasi sikap kerjanya (*Attitude*) belum baik seperti kurang mengoptimalkan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dan menghindari penundaan pengerjaan tugas maka perlu dilakukan upaya pendampingan atau pembinaan oleh atasan langsung yang kemudian dibuat sistem yang standar menyangkut penilaian kinerja dan pemberian insentif (*reward and punishment*), kegiatan *outbond* dan juga kegiatan-kegiatan keagamaan yang dilakukan di Polres Magelang Kota.

### SARAN

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Sebaiknya terus mengembangkan *knowledge*, *skill* dan *attitude* dengan pembinaan dan pendampingan atasan langsung atau teman sejawat, pelatihan, seminar manajemen, kegiatan *outbond* dan kegiatan keagamaan

2. Sebaiknya terus dilakukan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) bagi Personil Polri, dengan cara mengundang narasumber serta melakukan kegiatan peningkatan kompetensi Personil Polri dengan pembinaan dan pendampingan dari atasan langsung dan teman sejawat atau diminta banyak berinteraksi dan beraktivitas dengan orang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfin, Abdul Mahsyar, Jaelan Usman, (2020), Penerapan Fungsi MSDM Dalam Meningkatkan Tugas Polisi Khusus Pemasarakatan di Lapas Kelas I Kota Makassar, *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, <https://journal.unismuh.ac.id/>, tanggal akses 12 Juli 2023
- Arifin, Abdulrahman (2011), *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan*, Jakarta: CV Haji Mas Agung
- Ayu Andira, Rosdianti Razak, Nurbiah Tahir (2022), Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar, <https://journal.unismuh.ac.id>, tanggal akses 12 Juli 2023
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, (2008), Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Kewirausahaan*, Volume. 10, No.2
- Darmadi, Hamid, (2013), *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, Bandung: Alfabeta
- Deddy, Mulyadi, (2014), *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Flippo, Edwin B., (2018), *Manajemen Personalía*, Edisi Keenam. Terjemahan Moh Masud. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012), *Manajemen SDM*, Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulin, MBA dan Thoha, Dr. Nuriana, MBA. (2008), *Kompetensi Plus*, Jakarta:PT. Gramedia
- Kadarmanta (2021) *Pengembangan Sumber Daya Manusia Polri Melalui Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Sekolah Polisi Negara (SPN)*. Jurnal Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
- KBBI, (2014), Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Miles dan Huberman, (1992), *Analisis data Kualitatif*, (diterjemahkan Ole: Tjetjep Rohedi Rosidi). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moekijat, (2011), *Sistem Informasi Manajemen & Definisi Data*, Bandung: Remaja Roskadarya
- Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Polri Dengan Sistem Manajemen Kinerja
- Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Yun, Iswanto, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia. In: Suatu Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Terbuka.

[HOME](#) / [Editorial Team](#)

## Editorial Team

### Editor in Chief:

#### **Suci Utami Wikaningtyas**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

### Editorial Board:

**Insiatiningsih** Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Dr. Muhammad Mathori, S.E., M.Si**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Dr. Ir. Muhammad Awal Satrio Nugroho, M.M.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Zulkifli, S.E., M.M.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Insiatiningsih, S.E., M.M.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Prof Dr. Eko Handayanto, Drs., M.M.**

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

### Publication and Content Editor:

Siti Khotimah, S.E.

### Make a Submission

#### INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

#### EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

#### ARTICLE TEMPLATE



#### ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



#### TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

#### INDEXING LIST



#### Support By



#### VISITORS

00013647