

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA SATUAN RESERSE KRIMINAL
DI POLRES MAGELANG**

Tesis

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh :

WAHYU SETIYADI

NIM : 171103370

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

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA SATUAN RESERSE KRIMINAL
DI POLRES MAGELANG**

Tesis

untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh:

**Wahyu setiyadi
NIM : 171103370**

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

TESIS

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA SATUAN RESERSE KRIMINAL
DI POLRES MAGELANG**

Diajukan Oleh:

**Wahyu setiyadi
NIM : 171103370**

Tesis ini telah disetujui

pada tanggal:.....

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D

Drs. Muhammad Subkhan, MM

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, Juli 2019

Mengetahui,
Program Magister Manajemen
STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta
Direktur

Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D

PERNYATAAN

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

Yogyakarta, Juli 2019

Wahyu setiyadi

KATA PENGANTAR

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

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku pembimbing I dan Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
2. Drs. Muhammad Subkhan, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
4. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
5. Kepala Satuan resese kriminal Polres Magelang
6. Anggota Satuan reserse kriminal Polres Magelang.
7. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

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

Yogyakarta, Juni 2019

Penulis

Wahyu setiyadi

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Pertanyaan Penelitian	17
D. Tujuan penelitian	18
E. Manfaat Penelitian	19
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian teori.....	20
B. Penelitian Terdahulu	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	33
B. Sumber Data	33
C. Metode Pengumpulan Data	34
D. Metode Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Satreskrim Polres Magelang	38

B. Hasil Penelitian	42
C. Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin berkembangnya peradaban dan kebudayaan manusia membawa pengaruh terhadap pola kehidupan dan tingkah laku individu maupun masyarakat termasuk didalamnya perilaku kejahatan yang terjadi maupun yang diperkirakan akan terjadi. Kejahatan baru yang akan berkembang dalam masyarakat dapat diartikan peningkatan kegiatan dan sikap perilaku kejahatan yang pada masa lalu bersifat sederhana menjadi berubah polanya menjadi tidak sederhana lagi.

Menurut Drs. SA. Soehardi bahwa perkembangan kemajuan masyarakat yang cukup pesat, seiring dengan merebaknya fenomena supremasi hukum, hak asasi manusia, globalisasi, demokratisasi, desentralisasi, transparansi, dan akuntabilitas, telah melahirkan berbagai paradigma baru dalam melihat tujuan, tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya menyebabkan pula tumbuhnya berbagai tuntutan dan harapan masyarakat terhadap pelaksanaan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia yang makin meningkat dan lebih berorientasi kepada masyarakat yang dilayaninya.

Menghadapi era globalisasi yang berlaku sejak tahun 2003 satu hal yang tidak dapat ditawar kembali yang dijadikan tolak ukur bahwa kualitas manusia dalam bekerja adalah hal prasyarat yang harus dipenuhi. Seleksi alam yang dijadikan

sebagai salah satu parameter dalam menilai kinerja manusia pun semakin kukuh dalam artian bahwa tenaga kerja yang kurang terampil dan pengetahuan yang terbatas akan tersingkir dari pasar kerja.

Manusia sebagai sumber daya yang paling berharga (*intangible asset*) dari suatu organisasi yang diartikan bahwa manusia merupakan sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Roda organisasi sangatlah tergantung dari perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Hal ini dikarenakan manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam menentukan jalannya operasional organisasi. Manusia memiliki karakter yang sangat kompleks baik dari segi sifat maupun tingkah laku yang dibentuk di lingkungan maupun pengalaman. Pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai apabila organisasi menerapkan manajemen yang baik.

Penilaian kerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Faktor lain yang mendukung dalam pencapaian kinerja adalah adanya faktor pendukung dalam bekerja yaitu, sistem informasi yang ada dalam organisasi, dimana sistem informasi memberikan berbagai data bagi manajemen dalam membuat kebijakan yang berorientasi pada tujuan utama perusahaan atau organisasi.

Simamora (2012:214), mengemukakan bahwa sumber daya manusia (*human resources*) adalah salah satu hal terpenting dalam suatu organisasi, karena organisasi maju tidaknya semua tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia (*human resources*) dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (populasi penduduk) yang sangat penting kontribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Akan tetapi antara kuantitas dan kualitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud dari uraian di atas, secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kadarisman (2012:6), mengemukakan bahwa pengembangan sumberdaya manusia, merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan

perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Dengan demikian, pengembangan sumberdaya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan sumberdaya manusia serta keragaman sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran sumberdaya manusia. Dalam menghadapi tantangan-tantangan, bagian personalia atau sumberdaya manusia dapat memelihara para sumberdaya manusia yang efektif dengan program pengembangan sumberdaya manusia. Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberikan manfaat kepada organisasi dan para karyawan itu sendiri. Organisasi akan memperoleh manfaat berupa produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Bagi karyawan, dapat meningkatkan keterampilan atau pengetahuan akan pekerjaannya.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila organisasi menerapkan disiplin kerja yang baik. Jika disiplin kerja tidak diterapkan pada elemen organisasi maka akan menyebabkan terhambatnya kegiatan operasional organisasi. Sebagai contoh, dengan lalainya seorang anggota akan dapat berakibat pada menurunnya efektifitas kerja seseorang. Hal ini dapat terjadi dikarenakan dengan adanya pengabaian sikap disiplin kerja yang optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja sebenarnya merupakan salah satu elemen yang paling penting untuk diterapkan dalam organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Karakter Polisi tentunya dekat dengan karakter masyarakat dan karakter hukum, yang hakekatnya dengan kelahiran Polisi dan dengan tugas Pokok Polisi. Polisi adalah bayang – bayang masyarakat dan juga bayang – bayang hukum yang berlaku. Itulah keberadaanya sebagai Polisi sebenarnya, bahwa Polisi bukanlah bayang – bayang kekuasaan. Hanya sering terjadi kecenderungan bahwa karakter Polisi lebih dekat dengan karakter kekuasaan, dan inilah yang sebenarnya merupakan penyimpangan karakter kekuasaan, dan inilah yang sebenarnya merupakan penyimpangan karakter Polisi dan kepemimpinan Polisi. Sering tidak dirasakan tatkala Polisi secara politik dekat dengan kekuasaan, sehingga sulit membedakan antara kekuasaan dan hukum, antara kepentingan politik dan kepentingan masyarakat. Kesemuanya itu memberikan input pembentukan karakter kepemimpinan Polisi karena jauh dan luasnya negara menjelajahi pengalaman pengalamannya dalam mengatur Polisinya (Roesmanhadi).

Manajemen perubahan adalah suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, yaitu menuju arah kinerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut. Bagi suatu organisasi, perubahan merupakan suatu hal yang tidak bisa dihindari.

Bagi Kepolisian perubahan mindset tentang perubahan dari militeristik menuju polisi Sipil merupakan perubahan yang harus terjadi dan perubahan culture set serta mindset sudah sesuai dengan tuntutan jaman. Tuntutan ini tak bisa dianggap remeh apalagi bila dikaitkan dengan visi kepolisian yaitu

profesional modern dan terpercaya. Oleh karena itu, melalui program reformasi birokrasi yang telah dicanangkan, berbagai harapan dan tuntutan masyarakat tersebut diharapkan dapat terpenuhi dan pada akhirnya keinginan Polri untuk menjadi suatu lembaga profesional dan terpercaya menuju kearah kesempurnaan dapat terwujud. Melalui penataan organisasi secara efektif dan efisien, ketatalaksanaan yang berkualitas, serta didukung oleh Sumber Daya Manusia yang profesional dan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) modern. Perubahan ke arah tersebut sudah barang tentu menuntut perubahan budaya kerja dan pola pikir dari seluruh jajaran mulai dari pimpinan sampai staf yang paling bawah.

Untuk mencapai visi, misi, tujuan dan target yang diinginkan secara efektif dan efisien, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Permasalahan mengenai sumber daya manusia berkaitan erat dengan kemampuan, keefektifan dan kinerja pegawai. Semakin meningkat kinerjanya maka hasil yang dicapai juga semakin baik. Dalam kehidupan organisasi karyawan merupakan salah satu dimensi utama organisasi dan menjadi pemeran sentral pendayagunaan sumber sumber yang lain (Thoha, 1996). Artinya bahwa bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa adanya manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Dengan demikian keefektifan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan akan sangat dipengaruhi oleh kualitas dari anggota organisasi tersebut. Dengan kata lain kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu (Gibson et. al, 1996).

Dari pernyataan di atas, maka dapat dikatakan bahwa perilaku anggota organisasi baik yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan kekuatan atas kinerja organisasi, sebab apa yang dikerjakan oleh manusia dalam organisasi dan perilakunya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini didasarkan pada suatu pemikiran bahwa prestasi individu akan memberikan kontribusi pada prestasi kelompok dan selanjutnya prestasi kelompok akan memberikan kontribusi pada prestasi organisasi. Motivasi adalah sesuatu yang ada dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi adalah daya dorong dari dalam diri seseorang yang mengacu dan mengarah pada perilaku (Gibson, 1996).

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan tertentu dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Robbin (1993) bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi di perusahaan (promosi) atau di pindah tugaskan ke pekerjaan lain (mutasi). Oleh karena itu, pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap orang dalam

organisasi/perusahaan. Analisis yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan cara para manajer harus membentuk strategi organisasi yang lebih luas, dan membentuk system yang tepat agar dapat mengembangkan para karyawannya. Pengembangan sumber daya manusia harus dikaitkan dengan perencanaan strategis, karena perusahaan harus mengembangkan bakat-bakat yang dimiliki karyawannya sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Para manajer perusahaan akan berhasil menjalankan tugasnya dalam mengembangkan sumber daya manusianya bila melaksanakannya secara terencana. Oleh karena itu perencanaan pengembangan sumberdaya manusia menjadi masalah krusial dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Rahayu, Malik, dan Minarsih (2016) menunjukkan bahwa IFAS kekuatan lebih rendah dari pada kelemahan, serta perhitungan dari tabel EFAS peluang lebih besar dari ancaman sehingga titik diagram terdapat pada titik *kuadan 1 stability*. Adapun strategi yang digunakan adalah Strategi tepat yang harus diterapkan oleh PT Advantage SCM Cabang Semarang berdasarkan ANALISIS SWOT yaitu dengan menerapkan Strategi SO (*Strength-Opportunities*) strategi ini digunakan untuk memanfaatkan kekuatan perusahaan guna menangkap peluang perusahaan yang ada. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nahdhah (2016) menunjukkan bahwa (1) proses pengembangan sumber daya manusia di PP Hidayatullah Balikpapan terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Yang mana dalam pelaksanaannya menggunakan strategi pengkaderan, strategi pengembangan kompetensi profesional dan strategi pengembangan karier. ketiga strategi ini ditempuh untuk menghasilkan SDM yang

sesuai dengan standar SDM yang telah ditetapkan oleh PP Hidayatullah; (2) tantangan pengembangan SDM di PP Hidayatullah ada dua, yaitu tantangan internal dan tantangan eksternal; (3) implikasi strategi pengembangan SDM di PP Hidayatullah antara lain adalah PP Hidayatullah Balikpapan memiliki SDM yang unggul dan kompetitif, memiliki perencanaan pengembangan SDM, dapat menganalisis kebutuhan pengembangan SDM, dan meningkatnya daya saing lembaga.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. program pengembangan sumberdaya manusia yang sistematis tentunya akan dapat menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu program pengembangan sumberdaya manusia menjadi kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk Satuan Reserse kriminal.

Dengan kata lain salah satu faktor yang menentukan kinerja adalah motivasi. Bila dalam penilaian ditemukan bahwa seorang karyawan tidak dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan, maka perlu diperhatikan apakah karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk mewujudkan perilaku pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Karyawan yang mempunyai motivasi atas dasar kemauan sendiri maka akan lebih efektif dan maksimal dalam bekerja, sedangkan motivasi yang didasarkan pada organisasi atau orang lain maka pekerjaan yang dihasilkan tidak dapat mencapai maksimal dan terus menerus tetapi hanya tergantung pada rangsangan dari organisasi tersebut.

Sesuai dengan berita CNN Indonesia | Jumat, 24/08/2018 Komisioner Komisi Kepolisian Nasional (Kompolnas) Poengky Indrarti mencatat terdapat 1.104 aduan dan keluhan masyarakat terkait kinerja dan pelayanan pihak Polri yang masuk ke sepanjang semester pertama 2018.

Ia mengatakan 1.033 aduan diantaranya masyarakat mengeluhkan soal buruknya pelayanan dibidang reserse dan kriminal (reskrim) yang dilakukan pihak kepolisian.

"Tahun 2018 semester pertama kami menemukan 1.104 aduan, dimana 1.033 diantaranya itu menyangkut pengaduan kerja-kerja reskrim, pelayanan buruk oleh polisi," kata Poengki saat menghadiri peluncuran Buku 'HAM dan Keamanan' di Kantor Imparsial, Jakarta, Kamis (23/8).

Lalu, bagaimanakan kualitas tenaga kerja di lingkungan Polri? Apabila dilihat dari struktur pendidikannya, posisi anggota kuranglah menguntungkan. Hal ini disebabkan oleh mayoritas anggota Polri adalah berpangkat bintara dengan latar belakang pendidikan SMA. Kualitas etos kerja dan disiplin kerja dari para anggota yang dipandang masih tergolong rendah oleh beberapa ahli. Dibandingkan dengan beberapa negara yang memiliki kualitas manusia yang menjadi andalan pesatnya kemajuan negara-negara seperti Korea Selatan, Taiwan, maupun Asia yang dijuluki sebagai macan Asia.

Apabila kita mendengar dari beberapa media baik elektronik maupun cetak banyak yang memberitakan perilaku anggota Polri dilapangan dalam pelaksanaan tugasnya masih banyak ditemukan ketidakdisiplinan. Sikap tersebut tentunya akan sangat menghambat keberhasilan Polri dalam mewujudkan program-programnya dalam rangka melindungi mengayomi dan melayani masyarakat serta untuk penegakan hukum.

Bagaimanakah Polri agar memiliki disiplin yang tinggi dan tidak kalah dibandingkan dengan kualitas kepolisian asing dalam rangka memasuki era globalisasi? Dimana setiap organisasi kepolisian pada umumnya menginginkan agar para anggota yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para anggota dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat.

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu bila anggota tidak menggunakan aturan-aturan yang ditetapkan dalam perusahaan, maka tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang bisa diambil terhadap seorang anggota yang performansi kerjanya dibawah standar.

Jumlah kejahatan yang terjadi mencerminkan masih rendahnya tingkat kesadaran hukum dari masyarakat dan tentunya kondisi ini akan merusak tatanan kehidupan di masyarakat. Sebagaimana diketahui bahwa tingginya kejahatan yang terjadi di masyarakat secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kehidupan di masyarakat, dimana masyarakat merasakan ketidaknyamanan dalam aktivitas sehari-hari. Tingkat kerawanan yang tinggi tentunya juga akan menjadikan masalah yang semakin kompleks sehingga akan semakin sulit dalam mengantisipasi semakin maraknya tindak kejahatan.

Polisi adalah pejabat publik, pejabat hukum, dan pejabat keamanan. Polisi dekat dengan masyarakat, dekat dengan hukum, dekat dengan ketertiban dan dekat dengan keamanan. Karakter Polisi tentunya dekat dengan karakter masyarakat dan karakter hukum, yang hakekatnya dengan kelahiran Polisi dan dengan tugas Pokok Polisi. Polisi adalah bayang – bayang masyarakat dan juga bayang – bayang hukum yang berlaku. Itulah keberadaanya sebagai originally police atau Polisi sebenarnya, bahwa Polisi bukanlah bayang – bayang kekuasaan. Hanya sering terjadi kecenderungan bahwa karakter Polisi lebih dekat dengan

karakter kekuasaan, dan inilah yang sebenarnya merupakan penyimpangan karakter kekuasaan, dan inilah yang sebenarnya merupakan penyimpangan karakter Polisi dan kepemimpinan Polisi.

Kekurangan personil Polri juga disampaikan oleh Kapolri pada pelaksanaan rapat dengar pendapat dengan anggota Komisi III DPR RI, karena saat ini jumlah personil Polri dapat dikatakan masih jauh dari jumlah ideal adapun untuk jumlah ideal Polri adalah diukur dengan cara membandingkan antara jumlah penduduk dengan jumlah Polisi. Rasio perbandingan antara jumlah penduduk dengan Polisi yang ideal menurut standar PBB adalah 1 : 400. Angka tersebut berarti bahwa 1 orang Polisi melakukan tugas pelayanan kepada 400 orang penduduk.

Adapun jumlah penduduk Indonesia menurut data sensus penduduk tahun 2017 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Republik Indonesia adalah berjumlah 237.556.363 penduduk Indonesia, sedangkan jumlah personil Polri pada bulan Januari 2017 adalah berjumlah 384.622. Apabila dibuat Police Ratio maka perbandingan Polisi dengan jumlah penduduk Indonesia adalah 1:618, dengan jumlah tersebut maka Police Ratio di Indonesia sebesar 1:618, yang berarti bahwa 1 orang Polisi rata-rata mempunyai tugas melayani 618 orang penduduk Indonesia, adapun personil Polri yang berjumlah 384.622 personil tersebut tersebar ke dalam 31 Polda di seluruh Indonesia.

Dari jumlah personil Polri tersebut tidak semua personil Polri bekerja dalam tugas atau bidang sebagaimana tugas Polisi pada umumnya, yaitu tugas-tugas pada bidang pelayanan, perlindungan dan pengayoman masyarakat serta bidang penegakan hukum, banyak personil Polri yang tidak bekerja pada bidang tersebut.

Dengan kondisi jumlah personil Polri yang kekurangan tersebut Polri tetap dituntut untuk senantiasa melakukan tugas dengan baik, namun dengan jumlah Polisi yang kurang tersebut maka pelaksanaan tugas Kepolisian berupa pelayanan kepada masyarakat akan kurang maksimal, dan dengan kondisi tersebut merupakan hal yang sewajarnya jika personil Polri yang ada tersebut mempunyai beban kerja yang berat.

Permasalahan adalah bagaimana kondisi kinerja para pernonil Polri yang ada pada saat ini, apakah sudah memberikan kinerja yang optimal terhadap pelaksanaan tugas pokoknya ?.

Dimedia massa baik elektronik maupun cetak, dengan mudah kita temui berbagai keluhan dan kekecewaan dari masyarakat terhadap kinerja Polri.

Hal tersebut merupakan bukti akan belum baiknya kinerja dari personel Polri, Proses pelaksanaan penilaian kinerja pada institusi Polri telah dilakukan sejak lama. Proses penilaian kinerja personel Polri sebelum diterapkannya Perkap Nomor 16 tahun 2011 tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja adalah dengan menggunakan DaftarPenilaian (DAPEN).

Pada salah satu pertimbangan terbitnya Peraturan Kapolri ini adalah bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi, maka perlu diberikan penilaian berdasarkan standarkinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel guna mendorong prestasi, produktivitas, dedikasi, dan loyalitas kerja. Adapun peraturan ini kemudian menjadi dasar bagi seluruh institusi kepolisian mulai dari tingkat Mabes Polri sampai dengan Polsek dalam melakukan penilaian kinerja personelnnya.

Polres Magelang sesuai dengan Peraturan Kapolri Nomor 23 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor, merupakan institusi kepolisian di tingkat Polres Magelang. Sesuai dengan Perkap Nomor 23 tahun 2012, Polres Magelang seharusnya diawaki oleh 1.100 personel anggota Polri dan 15 PNS Polri. Dengan melihat jumlah penduduk di wilayah hukum Polres Magelang yang dewasa ini berjumlah 588.322 jiwa, maka perbandingan jumlah Polisi dengan jumlah penduduk (*policeratio*) adalah 1 : 700. Jumlah tersebut masih dirasakan sangat kurang, apalagi dengan melihat kondisi bahwa Kabupaten Magelang merupakan kota industri yang sangat tinggi permasalahan dibidang kamtibmas.

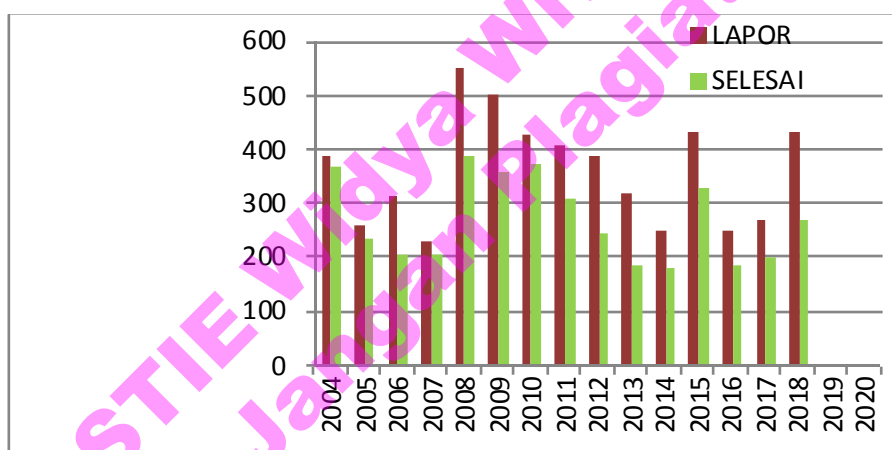
Salah satu Fungsi di Kepolisian adalah Reserse Kriminal, Fungsi ini memiliki fungsi melaksanakan tugas penegakan hukum, penyidik Kepolisian Negara

Republik Indonesia mempunyai tugas, fungsi, dan wewenang di bidang penyidikan tindak pidana, yang dilaksanakan secara profesional, transparan, dan akuntabel terhadap setiap perkara pidana guna terwujudnya supremasi hukum yang mencerminkan rasa keadilan. Dalam pelaksanaan penegakan hukum tersebut fungsi ini memiliki personil penyidik atau penyidik pembantu dalam melaksanakan kegiatan penyidikan tindak pidana. Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya. Penyidik adalah Pejabat Polri yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang Untuk melakukan penyidikan sedangkan Penyidik Pembantu adalah Pejabat Polri yang karena diberi wewenang tertentu dapat melakukan tugas penyidikan, dan yang dimaksud dengan tindak pidana adalah suatu perbuatan melawan hukum berupa kejahatan atau pelanggaran yang diancam dengan hukuman pidana penjara, kurungan atau denda.

Salah satu indikator keberhasilan organisasi Kepolisian adalah penegakan hukum yang berazas keadilan tanpa membedakan satu dengan yang lain dan menjunjung azas praduga tidak bersalah. Didalam proses penanganan perkara tindak pidana yang dilaporkan di Kepolisian penyidik memiliki beban kinerja yang sangat tinggi serta harus menghormati hak asasi manusia serta menghindari penyalahgunaan wewenang dalam proses penanganan perkara. Faktor sumber daya manusia dalam hal ini sangatlah penting dikarenakan seorang penyidik atau penyidik pembantu merupakan tugas yang mempunyai peran penting dan berintegritas yang tinggi, serta memiliki standar dan persyaratan serta sertifikasi dalam rangka pelaksanaan tugas. Faktor kedisiplinan merupakan faktor penting dalam rangka ungkap kasus atau penyelesaian perkara, dikarenakan dalam penanganan laporan masyarakat terdapat target waktu tergantung skala kasus yang dilaporkan. Sehingga dalam penanganan kasus atau laporan akan optimal jika seorang penyidik atau penyidik pembantu memiliki disiplin waktu dan disiplin tugas yang baik. Selain itu pada masa teknologi informasi sekarang ini proses penyidikan sudah didukung dengan program penyidikan yang di sebut dengan

aplikasi Elektronik Manajemen Penyidikan Polri. Dalam program ini setiap segala tindakan penyidik harus dimasukkan kedalam aplikasi tersebut, sehingga akan terekam dalam data elektronik dan menjadi data base penyidikan. Dalam pelaksanaan entri data dalam aplikasi dilakukan oleh penyidik sendiri, sehingga proses perkembangan penanganan kasus dapat dimonitor, selain itu aplikasi ini dapat di akses oleh atasan sampai dengan tingkat markas besar sehingga segala tindakan penyidik dapat dilakukan pengawasan. Selain proses penyidikan, satuan reserse kriminal juga melaksanakan kegiatan penyelidikan dalam proses ungkap kasus dan penanganan perkara yang dilaporkan. Dalam proses penyelidikan juga kedisiplinan dalam mengungkap kasus juga perlu dilaksanakan disamping melihat hambatan dan kondisi di lapangan tentang kasus yang dilaporkan.

Tabel 1



Tabel penyelesaian perkara dari tahun 2004 s.d 2018

(sumber database Satreskrim Polres Magelang)

Sumber : Satreskrim Polres Magelang, 2018.

Kepolisian Resor Magelang dalam hal penegakan hukum membawahi 20 Kecamatan dalam setiap kecamatan terdapat Kepolisian Sektor. Bahwa dalam melaksanakan tugasnya Kepolisian Resor Magelang di Pimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Resor, yang membawahi unit kerja antara lain Bagian, seksi , dan Kepala Satuan. Salah satu satuan adalah satuan reserse kriminal yang bertugas melaksanakan penegakan hukum serta melakukan penindakan terhadap tindak pidana. Sesuai dengan data analisa Kriminalitas tahun 2018 yang terjadi di wilayah Kabupaten Magelang pada tahun 2018 adalah sejumlah 436 perkara atau

naik dari tahun 2017 sejumlah 372 perkara atau naik 17 %, sedangkan jumlah penyelesaian perkara sejumlah 271 perkara atau turun dari 279 perkara atau dengan trend turun sejumlah 18 %, secara prosentase tahunan turun dari 75 % menjadi 61 % atau turun 2.8 %. Dari data tersebut didapatkan hasil analisa bahwa jumlah kejahatan di wilayah Polres Magelang mengalami kenaikan secara jumlah yang cukup signifikan namun jumlah penyelesaian juga mengalami penurunan namun dalam skala rendah. Dilihat dari penyelesaian perkara setiap tahunnya sejak tahun 2015 prosentase penyelesaian mengalami penurunan dan jumlah perkara yang dilaporkan mengalami kenaikan. Hal tersebut di karenakan peningkatan kejadian perkara dan jumlah kejadian yang dilaporkan maupun tidak dilaporkan mengalami kenaikan.

Dewasa ini dengan semakin berkembangnya peradaban dan teknologi, semakin banyak terjadi problem yang beraneka ragam di dalam masyarakat. Salah satunya adalah terjadinya konflik yang beragam di dalam masyarakat itu sendiri, mengikuti perkembangan jaman. Jika kita melihat melalui media massa yang ada, setiap hari selalu ada aksi demonstrasi atau unjuk rasa di Indonesia. Maraknya aksi demonstrasi seringkali dirasakan mengganggu ketertiban dan kelancaran kegiatan sosial masyarakat serta sering menimbulkan gangguan keamanan. Kita tentunya sependapat bahwa dalam era demokrasi ini, setiap warga negara memiliki kebebasan untuk menyampaikan pendapat. Namun dalam mengekspresikan apa yang diperjuangkan, tetap harus memperhatikan kaidah yang berlaku. Jangan sampai kebebasan yang dilakukan malah mengganggu keamanan dan ketertiban.

Polri terus menerus berupaya untuk dapat memperbaiki kinerjanya. Polri sendiri menyadari jika belum mampu sepenuhnya untuk dapat menjawab tuntutan dari masyarakat Indonesia yang menginginkan peningkatan dan perbaikan dalam pelayanan yang dilakukan oleh Polri, untuk mengimbangi pembangunan yang semakin berkembang. Namun masyarakat dapat menilai, jika kemampuan Polri sampai saat ini memang belum banyak perkembangannya. Hal itu dapat di lihat dari masih banyaknya celaan, cemoohan, dan tuduhan bahwa Polri belum dapat bertindak secara profesional. Profesionalisme kepolisian dapat dilihat, diukur, dan

dirasakan secara signifikan hasilnya oleh masyarakat yaitu adanya jaminan keamanan dan rasa aman warga masyarakat dalam melaksanakan aktifitas”. Polri sebagai aparat penegak hukum yang banyak menangani permasalahan publik di Indonesia, di tuntut pula untuk dapat mengikuti perkembangan masyarakat yang semakin maju dan kritis.

Dalam menciptakan sebuah situasi masyarakat yang aman dan tertib bukanlah sebuah hal mudah. Berbagai tantangan kerja bagi Polri selalu datang silih berganti dan tiada habisnya.

Kinerja anggota Polri sangat penting dalam pelayanan publik salah satunya adalah penegakkan hukum karena jika terciptanya suatu komunikasi yang baik maka kinerja anggota Polri akan bertambah baik pula dan berjalan dengan lancar, sehingga kerjasama antar anggota Polri akan semakin baik dalam pelayanan kepada masyarakat. Dengan latar belakang diatas maka dalam laporan ini penulis memilih judul “Upaya peningkatan Kinerja Satuan Reserse Kriminal di Polres Magelang“

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Magelang masih belum optimal.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas dapat disimpulkan Pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja anggota Polri di satuan reserse kriminal Polres Magelang?
2. Bagaimana hambatan dalam upaya peningkatan kinerja satuan reserse kriminal Polres Magelang?

3. Bagaimana upaya peningkatan kinerja satuan reserse kriminal Polres Magelang?

D. Tujuan Penelitian

Bahwa berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut dapat dikembangkan tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengevaluasi kinerja satuan reserse kriminal Polres Magelang
2. Untuk mengetahui hambatan yang terjadi dalam upaya peningkatan kinerja satuan reserse kriminal Polres Magelang
3. Untuk merumuskan upaya peningkatan kinerja Satuan reserse Kriminal Polres Magelang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Dapat digunakan bahan pertimbangan dalam menyusun tesis mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan penelitian bagi Polres Magelang terutama mengenai upaya peningkatan kinerja anggota Satreskrim Polres Magelang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kepolisian Negara Republik Indonesia

Kekuasaan negara dalam rangka menegakan hukum diserahkan kepada lembaga dan perangkat-perangkat negara, yang antara lain diserahkan kepada lembaga kepolisian sebagai pelaksana penegakkan hukum yang dilakukan oleh lembaga kepolisian diatur dalam UU No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang memberikan pengertian serta definisi yang termaktubkan dalam Pasal 5 menyatakan bahwa:

- a. Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri
- b. Kepolisian Republik Indonesia adalah Kepolisian Nasional yang merupakan satu kesatuan dalam melaksanakan peran dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Dalam melakukan tindakannya kepolisian tidak dapat berlaku sewenang-wenang karena dibatasi oleh peraturan sehingga tidak berlaku tindakan yang berlebihan, pengaturan tersebut dinormatifkan dalam peraturan kode etik bagi anggota Polri diatur lebih lanjut dalam

Keputusan Kapolri No. Pol. Kep/32/VII/2003 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Republik Indonesia, berdasarkan ketentuan Pasal 6 Ayat (1) disebutkan bahwa:

- (1) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam menggunakan kewenangannya senantiasa berdasarkan pada Norma hukum dan mengindahkan norma agama, kesopanan, kesusilaan dan nilai-nilai kemanusiaan

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, konsep pegawai negeri pada POLRI terdiri dari dua pegawai, yaitu Anggota POLRI dan Pegawai Negeri Sipil POLRI. Adapun proses penerimaan dan pembinaan kepegawaian kepada personel POLRI mendasari kepada UU Kepegawaian terhadap pegawai negeri sipil POLRI dan UU Nomor 2 tahun 2002 terhadap anggota POLRI.

Dalam Undang-undang nomor 2 tahun 2002 menyatakan dalam pasal 20 bahwa ayat (1) bahwa pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia terdiri atas: anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-undang nomor 2 tahun 2002 adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Anggota Polri sesuai dengan Undang-undang nomor 2 tahun 2002 adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. Anggota POLRI sesuai Undang-undang adalah pegawai yang mempunyai tugas pokok

dan wewenang umum kepolisian. Tugas pokok anggota Polri tersebut sesuai pasal 13 UU No 2 tahun 2002 adalah sebagai berikut :

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.
- b. Menegakkan hukum, dan
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Adapun untuk wewenang umum kepolisian, anggota POLRI berwenang untuk :

- a. Menerima laporan dan/atau pengaduan.
- b. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum.
- c. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat.
- d. Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa.
- e. Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administratif kepolisian.
- f. Melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan.
- g. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian.
- h. Mengambil sidik jari dan identitas lainnya serta memotret seseorang.
- i. Mencari keterangan dan barang bukti.
- j. Menyelenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional.
- k. Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat.

- l. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat.
- m. Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Mencapai prestasi kerja yang baik adalah merupakan salah satu tujuan utama seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi / instansi, dan ini tentunya tidak semudah dengan apa yang kita bayangkan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006: 94). Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut maka semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Mangkunegara 2000: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya. Sedangkan (Rivai 2006: 309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan tantangan yang jauh lebih besar dari pada pengukuran kinerja, dimana peningkatan memerlukan berbagai kebijaksanaan dan program. Kinerja karyawan adalah suatu prestasi yang terbentuk oleh hasil kerja dan tingkat kinerja itu ditentukan oleh organisasi atau manajemen dan diri pribadi karyawan. Dengan demikian kinerja tidak dapat dilepaskan dari peranan manajemen dan kondisi internal karyawan. (Hasibuan, 2006: 95).

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

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

Sebenarnya pegawai bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur) namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan,

maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

b. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja

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

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

Menurut Sabarguna dan Sumarni (2003:90), dalam melakukan penilaian sebenarnya tidak tergantung dari sumber daya manusia saja, tetapi tergantung pula pada hal-hal sebagai berikut:

- 1) Latar belakang sumber daya manusia, meliputi latar belakang pendidikan dan budaya juga dinilai penting

- 2) Penilaian yaitu obyektifitas dan rasa kekurangan akan berperan baik secara langsung maupun tidak langsung
- 3) Sistem, dalam hal ini semua sistem yang ada, tidak ada yang sempurna, maka perlu diteliti dan dipilih yang cocok atau yang sesuai

Selain dari bentuk nyata penilaian eksekutif atau para manajer adalah *performance appraisal program*, selain untuk dasar jasa manajerial, gaji dan insentif lainnya juga untuk melihat “bakat dan potensi” untuk pengembangan. Ada beberapa cara untuk mengukur penilaian prestasi atau kinerja karyawan yaitu: (Hasibuan, 2006: 90-91)

- 1) *Essay appraisal*, yaitu penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan cara menulis apa kekuatan, kelemahan dan potensi seseorang yang didasari dengan asumsi bahwa orang itulah yang paling mengetahui dirinya
- 2) *Graphy rating scale*, yaitu penilaian prestasi yang membandingkan kualitas seseorang
- 3) *Field review*, yaitu untuk membandingkan tingkatan tertentu agar masing-masing bagian diadakan upaya yang sistematis untuk membedakannya
- 4) *Force-force rating*, cara ini dibuat untuk mencoba menghilangkan bias dan membuat pernyataan
- 5) *Critical incident appraisal*, yaitu penilaian prestasi kerja dilakukan dengan wawancara, sehingga supervisor akan mendapat data yang aktual
- 6) *Management by objective*, yaitu pekerjaan menentukan sendiri tujuan yang akan dicapai dan atas dasar itu patokan penilaian dilakukan

- 7) *Work-standart approach*, yaitu ditentukan standar tertentu yang digunakan sebagai patokan dalam penilaian
- 8) *Ranking method*, yaitu untuk membandingkan berbagai orang pada berbagai tingkatan
- 9) *Assement centre*, dasar penilaian ini adalah apa yang dilakukan dahulu, itulah yang merupakan patokan penilaian dimasa datang.

c. Prinsip Penilaian Kinerja

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

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

- a) Kepemimpinan;

Faktor kinerja kepemimpinan antara lain meliputi kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan.

- b) Jaringan sosial;

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

- c) Komunikasi;

Faktor kinerja komunikasi antara lain meliputi kemampuan menerima ide, merumuskan, mengutarakan, dan menerima ide/pendapat baik

secara verbal maupun non verbal, dengan jelas sesama pegawai dan masyarakat.

d) Pengendalian Emosi;

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

e) Agen Perubahan;

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

f) Integritas;

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

g) Empati;

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

h) Pengelolaan Administrasi;

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

i) Kreativitas

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

j) Kemandirian.

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

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

d. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Sudarmanto (2010: 76), Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi atau ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi para pihak. Secara umum, dimensi pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, diantaranya yaitu:

- 1) Hasil kerja

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

2) Perilaku kerja

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

3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melakukan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu.

John Miner dalam Sudarmanto (2010: 77), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, itu:

1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

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

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

B. Penelitian Terdahulu

1. Agung, 2017, Peranan Satuan Reserse Kriminal dalam rangka penegakan supremasi hukum dan penegakan HAM. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan peranan Satreskrim Polres Magelang dalam menegakan hukum sesuai dengan undang – undang serta melaksanakan penyelidikan, penyidikan dan pengawasan penyidikan tindak pidana termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS dan mengidentifikasi kendala apa saja yang dihadapi oleh Satreskrim Polres Magelang dalam menanggulangi kekerasan terhadap anak dalam rumah tangga. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan informan dengan menggunakan purposive sampling sehingga yang menjadi subjek penelitian ini merupakan anggota Satreskrim Polres Magelang. Data yang diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi, uji

keabsahan data dilakukan dengan menggunakan *Credibility*. Selanjutnya peneliti menggunakan teknis analisis data dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi data. Hasil penelitian ini menunjukkan tentang peranan satuan reserse kriminal yaitu bertugas menyelenggarakan atau membina fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana. Satuan reserse kriminal Polres Magelang dipimpin oleh Kepala satuan reserse kriminal disingkat Kasat reskrim polres Magelang yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Waka Polres.

Namun dalam menjalankan tugas sebagai anggota Satreskrim Polres Magelang ada beberapa faktor kendala yang menghambat, diantaranya faktor anggaran biaya penyelidikan dan penyidikan, sulitnya mendapatkan keterangan dari saksi mata, serta sumber daya manusia yang kurang dan belum memiliki spesifikasi dan sertifikasi sesuai dengan bidangnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan suatu data yang dibutuhkan dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode ilmiah berarti suatu kegiatan yang dilakukan dan didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis (Sugiyono, 2008 : 213).

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Dengan demikian arti atau pengertian penelitian kualitatif tersebut adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2008 : 213).

B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini, meliputi:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan dalam bentuk mentah (belum jadi), sehingga memerlukan pengolahan untuk menarik kesimpulannya. Data primer dalam penelitian ini sumbernya adalah dari responden yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk jadi, sehingga siap untuk digunakan. Dalam penelitian ini, data sekunder adalah data berupa informasi dari pihak yang terkait dengan penelitian ini.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik dan alat pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi/pengamatan, yaitu melakukan pengamatan terhadap obyek penelitian dan kondisi langsung di lapangan.
2. Wawancara

Menurut Arikunto (2006: 155), Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan agar diperoleh data, keterangan, pandangan serta pendapat dari responden agar diperoleh informasi yang relevan. Wawancara dilakukan kepada 3 orang anggota Satreskrim Polres Magelang yaitu 1 (satu) orang kepala urusan(kaur), 1 (satu) orang kepala unit (kanit) dan 1 (satu) orang penyidik. Dasar atau alasan memilih responden tersebut dikarenakan ketiga orang personil tersebut memiliki kewenangan di dalam bidang masing-masing perihal kinerja bawahan/ anggota satuan reserse kriminal Polres Magelang.

3. Dokumentasi

Dalam Arikunto (2006: 158), Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda dan sebagainya. Penulis dalam penelitian ini mengumpulkan data-data yang berasal dari Satuan fungsi Satreskrim Polres Magelang, yaitu berupa dokumen-dokumen, arsip, berita acara dan peraturan yang dapat dipertanggungjawabkan secara formal yang dapat menunjang penelitian. Selain itu, penulis juga memperoleh bahan dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

4. Studi pustaka, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh atau mengumpulkan data dari bahan-bahan, laporan, karya ilmiah, majalah dan media cetak lainnya yang berhubungan dengan konsep pembahasan yang diteliti.

D. Metode Analisa Data

Tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik analisis interaktif yaitu tehnik analisis data kualitatif yang terdiri dari tiga alur kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi yang terjadi secara bersama (Miles dan Huberman dalam HB. Sutopo, 2006: 45).

1. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Reduksi data berlangsung secara terus

menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak pada saat peneliti memutuskan kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadi tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, menulis memo). Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Catatan-catatan lapangan ini merupakan data kasar, yang kemudian dipilih dan diklasifikasikan berdasarkan pokok-pokok masalah. Pengklasifikasian masing-masing pokok masalah tersebut masih dirinci lagi kedalam pengklasifikasian ke dalam sub-sub pokok masalah sesuai dengan keluasan dan kedalaman informasi yang didapat peneliti.

2. Penyajian data

Bagian kedua dari kegiatan analisis adalah penyajian data. penyajian data disini diartikan sebagai pengumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan mendeskripsikan data-data yang sudah diklasifikasikan sesuai dengan pokok masalah kedalam laporan-laporan sistematis.

3. Penarikan Simpulan atau Verifikasi

Penarikan simpulan atau verifikasi dalam penelitian ini sebenarnya sudah dilakukan sejak pengumpulan data yaitu dengan memberi arti benda-benda,

mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Peneliti menangani simpulan-simpulan itu dengan longgar, tetap terbuka dan skeptis, tetapi simpulan-simpulan sudah disediakan, mula-mula belum jelas, namun kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh. Penarikan simpulan atau verifikasi dilakukan dengan mengambil simpulan-simpulan berdasarkan realitas yang ditemukan.

Analisis data di atas untuk menganalisis deskriptif kualitatif pertanyaan penelitian nomer 1, 2 dan 4 yaitu tentang:

- a. Faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja anggota Satreskrim Polres Magelang belum optimal.
- b. Penyebab faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja anggota Satreskrim Polres Magelang belum optimal.
- c. Upaya peningkatan kinerja anggota Satreskrim Polres Magelang.

Kemudian digunakan juga analisis komparatif kualitatif untuk menganalisis pertanyaan penelitian nomer 3 yaitu mengenai kinerja anggota Satreskrim Polres Magelang. Menurut Nazir (2005: 58) penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu.