

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA UNIT PENGENDALIAN MASA
(DALMAS) SATUAN SABHARA DI POLRES MAGELANG**

Tesis

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh:

BAMBANG SULISTIYO

NIM: 171103362

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA

YOGYAKARTA

2019

TESIS

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA UNIT PENGENDALIAN MASA
(DALMAS) SATUAN SABHARA DI POLRES MAGELANG**

Diajukan Oleh:

Bambang Sulistiyo

NIM: 171103362

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.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Yogyakarta, Juli 2019

Bambang Sulistiyo

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. Kaurbinopsnal Polres Magelang
6. Kanit Dalmas Polres Magelang
7. Anggota Polri Dalmas Sabhara Polres Magelang
8. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

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

Yogyakarta, Juni 2019

Penulis

Bambang Sulistiyo

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	6
C. Pertanyaan Penelitian	6
D. Tujuan penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	8
B. Penelitian Terdahulu	21
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	23
B. Definisi Operasional	23
C. Subyek dan Obyek Penelitian	24
D. Sumber Data	24
E. Metode Pengumpulan Data	25
F. Triangulasi	26

	G. Metode Analisis Data	26
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Dalmas Satsabhara Polres Magelang.....	28
	B. Hasil Penelitian	37
	C. Pembahasan	51
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	57
	B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA		

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kualifikasi Personel Turjawali Polres Magelang	4
---	---

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

Kinerja anggota Polri Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang yang terjadi biasanya karena adanya konflik di tempat kerja dikarenakan berkumpul orang-orang dengan karakter, kepribadian, dan pola pikirnya masing-masing, yang tentu saja berbeda satu sama lain. Perbedaan ini mungkin saja akan menimbulkan gesekan, yang bisa berujung pada konflik. Disisi lain kasus gangguan kamtibmas yang terjadi di wilayah hukum Polres Magelang di semester 1 tahun 2019 juga perlu mendapat perhatian, yaitu antara lain unjuk rasa, tawuran dan lainnya.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, jadi dalam penelitian ini metode penelitiannya bersifat deskriptif yang didukung dengan data yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan keterlibatan dengan obyek penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja fungsi Dalmas Satsabhara Polres Magelang. Faktor yang dikembangkan dari sudut pandang kepemimpinan, jaringan sosial, integritas, pengendalian emosi dan empati. Upaya dalam peningkatan kinerja Anggota Satuan Dalmas adalah meningkatkan pembinaan atau motivasi, meningkatkan kinerja Anggota Satuan Dalmas dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan, peningkatan sarana dan prasarana dikarenakan fasilitas kerja dalam bekerja sangat mendukung pelaksanaan tugas Anggota Satuan Dalmas Polres Magelang, peningkatan pembinaan dalam upaya mengendalikan emosi anggota.

Kata kunci: *peningkatan, kinerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional Indonesia secara umum telah menciptakan kemajuan dan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia. 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.

Indonesia sudah memiliki Undang-undang Nomor 9 tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum, namun pada kenyataannya masih belum semua masyarakat mematuhi. Bahkan terkadang pada akhirnya dalam aksi demonstrasi selalu berujung pada timbulnya tindakan kekerasan/anarkhis yang dilakukan oleh massa demonstran maupun dari aparat yang mengamankan aksi tersebut.

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 tuntutan 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. Salah satunya adalah berbagai bentuk demonstrasi yang di lakukan oleh masyarakat Indonesia sebagai sebuah bentuk ungkapan aspirasi masyarakat di muka umum. Ketika Polri melihat bahwa aksi demonstrasi sudah mulai mengganggu keamanan dan ketertiban dalam masyarakat, sudah menjadi kewajiban aparat kepolisian untuk bertindak. Tugas Polri dalam mengendalikan massa dalam kegiatan-kegiatan demonstrasi di emban oleh fungsi Sabhara dan terkhusus dalam unit Dalmas Polri.

Polri diberi kewenangan untuk menata keamanan dan ketertiban, agar kepentingan umum yang lebih besar tidak terkorbankan. Tentu ada cara yang juga harus dipenuhi aparat kepolisian untuk mengembalikan keamanan dan ketertiban. Di era demokrasi seperti sekarang ini, di mana aturan pelibatan (*rules of engagement*) penanganan demonstrasi sudah dirumuskan secara jelas, maka tindakan penegakan hukum tidak boleh sampai melanggar hukum, apalagi melanggar hak asasi manusia. Hal inilah yang perlu di perhatikan oleh Polri maupun semua pihak, untuk dapat melihat setiap penanganan aksi demonstrasi dari berbagai aspek. Untuk dapat melaksanakan penanganan demonstrasi dengan baik, maka di butuhkan personil unit Dalmas Polri yang memiliki profil terampil, cakap dan mumpuni guna menunjang tugas-tugas yang di percayakan oleh masyarakat kepada Polri. Agar sasaran dan tujuan organisasi dapat berhasil, maka perlu memaksimalkan sumberdaya yang dimilikinya melalui peningkatan kinerja. Demikian halnya di Polri, dimana yang di butuhkan adalah peningkatan kinerja dan profesionalisme anggota unit Dalmas Polri terutama dalam menanggulangi berbagai demonstrasi di Indonesia. Untuk dapat mewujudkan harapan dan kepercayaan masyarakat tersebut, di perlukan kinerja yang baik dari pelaksana atau sumber daya manusianya yaitu personil Polri khususnya anggota Unit Dalmas.

Anggota Dalmas Satsabhara Polres Magelang sejumlah 93 personel namun 2 personel dimutasi ke bagian lain sehingga yang menjalankan tugas menyelenggarakan kegiatan Turjawali, bantuan satwa, pengamanan unjuk rasa, dan pengendalian massa secara riil 91 orang, dengan kualifikasi sebagai berikut

Tabel 1.1.

Kualifikasi Personel Turjawali Polres Magelang

No	Kualifikasi	Jumlah (orang)
1	Keahlian Satwa Anjing Pelacak	3
2	Polisi Pariwisata yang bertugas di kawasan Candi Borobudur	13
3	Bertugas menjaga tahanan yang dibagi dalam 3 regu, masing-masing 2 personel	6
4	Bidang Dalmas yang bertugas selaku pengendalian massa	37
5	Staf yang bertugas di bagian administrasi	5
6	Unit patroli yang bertugas selaku turjawali (pengaturan, penjagaan dan patroli)	7
7	Penjagaan mako yang bertugas menjaga pintu masuk mako Polres dibagi 3 regu tiap regunya 3 personel	15
8	Jaga rumah dinas Kapolres dan asrama yang dibagi dalam 3 regu tiap regunya 2 personel	6
	Jumlah	91

Sumber: data Polres Magelang, 2019

Data personel di atas telah mempunyai capaian kinerja yaitu menciptakan Harkamtibmas wilayah hukum Polres Magelang untuk menciptakan situasi yang aman, kondusif yang tidak bisa terlepas dengan adanya kerjasama di bidang keamanan dengan instansi terkait seperti TNI, Satpol PP dan LSM yang ada serta dengan ormas-ormas yang ada di wilayah Magelang.

Berdasarkan studi pendahuluan masalah kinerja anggota Polri Unit Dalmas Satsabbara Polres Magelang yang terjadi biasanya karena adanya konflik di tempat kerja dikarenakan berkumpul orang-orang dengan karakter, kepribadian, dan pola pikirnya masing-masing, yang tentu saja berbeda satu sama lain. Perbedaan ini mungkin saja akan menimbulkan gesekan, yang bisa berujung pada konflik. Hal-hal yang mungkin bisa menjadi pemicu timbulnya gesekan itu biasanya adalah masalah komunikasi. Masalah komunikasi yang biasa terjadi di

tempat kerja dan berpotensi berujung pada sebuah konflik misalnya: masalah personal, kurang mau mendengarkan, salah persepsi. Tiga hal itu mungkin terlihat sepele namun jika tidak diperhatikan dan diantisipasi, maka bisa jadi timbul masalah di dalam tim. Disisi lain kasus gangguan kamtibmas yang terjadi di wilayah hukum Polres Magelang di semester 1 tahun 2019 juga perlu mendapat perhatian, yaitu antara lain:

1. Unjuk rasa masalah penambah pasir yang ilegal lokasi di srumbung dengan jumlah massa 500 orang dengan tuntutan atau permasalahan untuk bisa menambang dengan cara tidak ada ijinnya.
2. Tawuran pelajar di wilayah Mungkid dengan jumlah pelajar 150 orang antara STM swasta di kabupaten Magelang dengan STM Kota Magelang dengan korban 1 siswa meninggal dunia.
3. Pembebasan tanah yang sudah dieksekusi oleh PN Kabupaten Magelang yang massa jumlahnya kurang lebih 300 orang untuk mengagalkan jalannya eksekusi.

Hal di atas menunjukkan bahwa kinerja anggota Polri sangat penting dalam pelayanan publik 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 Anggota Polri Di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang“

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah peningkatan Kinerja Anggota Polri di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang masih belum optimal.

C. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor apakah yang mengakibatkan peningkatan kinerja anggota Polri Di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang belum optimal?
2. Mengapa Faktor-faktor tersebut mengakibatkan peningkatan kinerja anggota Polri Di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang belum optimal?
3. Bagaimana kinerja anggota Polri Di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang?
4. Bagaimana upaya peningkatan kinerja anggota Polri Di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja anggota Polri Di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang belum optimal.
2. Untuk menganalisis penyebab faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja anggota Polri Di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang belum optimal.

3. Untuk mengevaluasi kinerja anggota Polri Di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang.
4. Untuk merumuskan upaya peningkatan kinerja anggota Polri Di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang.

E. Manfaat penelitian

setelah penelitian ini selesai dilakukan, diharapkan akan memberikan manfaat yaitu:

1. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan serta dapat memperluas wawasan tentang kinerja dengan baik antar anggota Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang.
2. Penelitian yang dilakukan akan bermanfaat bagi pihak Polres Magelang dalam rangka memberikan pertimbangan–pertimbangan /masukan untuk lebih baik lagi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi, bahan perbandingan serta sebagai tambahan pengetahuan bagi yang memerlukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. 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.

b. Faktor- faktor Kinerja

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

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

a) Kepemimpinan;

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

b) Jaringan sosial;

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

c) Komunikasi;

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

d) Pengendalian Emosi;

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

e) Agen Perubahan;

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

f) Integritas;

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

g) Empati;

Faktor kinerja empati antara lain meliputi kemampuan menempatkan diri

pada posisi orang lain, serta mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain.

h) Pengelolaan Administrasi;

Faktor kinerja pengelolaan administrasi antara lain meliputi kemampuan merencanakan, mengatur, melaksanakan, mengevaluasi,

dan memperbaiki proses administrasi.

i) Kreativitas

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

j) Kemandirian.

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

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

Gibson dan Ivancevich (1989) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikategorikan kedalam tiga kelompok sebagai berikut:

- 1) Variabel individu, yaitu sebagai pegawai atau karyawan yang bersangkutan. variabel ini akan mempengaruhi *performance* karyawan yang terdiri dari variabel kemampuan dan kecakapan (*abilities and skill*) yang meliputi mental dan fisik. Variabel *background* pegawai yang meliputi keluarga, kelas sosial, dan pengalaman, serta variabel demografi yang meliputi usia, ras, dan jenis kelamin.

- 2) Variabel organisasional, yaitu variabel yang terdapat dalam organisasi yang menjadi faktor penentu dalam mencapai *performance* dalam bekerja. Variabel ini terdiri dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, kepemimpinan dalam organisasi, penghargaan yang diberikan oleh organisasi yang dapat berupa: gaji, jaminan sosial, keamanan, jaminan kesehatan, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya. Variabel struktur organisasi yang menjelaskan tugas dan tanggung jawab antar bagian dalam organisasi, struktur kerja pegawai, struktur pengambilan keputusan terhadap berbagai masalah yang dihadapi organisasi. Variabel desain jabatan yang meliputi job deskripsi setiap jabatan yang ada dalam organisasi.
- 3) Variabel psikologis, yaitu variabel yang melekat pada diri pegawai yang terdiri dari variabel persepsi terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Variabel persepsi tersebut akan mencerminkan bagaimana sikap pegawai terhadap pekerjaan, kualitas dan sikap pegawai terhadap organisasi. Variabel kepribadian akan menunjukkan kepribadian yang *introvert and ekstrovert* atau kepribadian yang tertutup dan kepribadian yang terbuka. Variabel pembelajaran adalah bagaimana pegawai dapat belajar dari pengalaman dalam meningkatkan *performance* dalam bekerja.

Adapun lima faktor yang perlu dilihat dalam menilai kinerja karyawan yaitu: (Dessler, 1982)

- 1) Kualitas pekerjaan yang meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
- 2) Kuantitas pekerjaan yang meliputi volume keluaran dan kontribusi

- 3) Supervisi yang diperlukan meliputi kebutuhan akan saran dan arahan
- 4) Kehadiran yang meliputi regularitas, dapat dipercaya, diandalkan dan tepat waktu
- 5) Konsevasi yang meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

c. Perilaku Dalam Kinerja

Simamora (2002), mengungkapkan terdapat tiga perilaku yang hendaknya dimaksudkan dalam kinerja karyawan agar organisasi berfungsi dengan secara efektif yaitu:

- 1) Memikat dan menahan sejumlah orang kedalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Organisasi harus meminimalkan perputaran karyawan, ketidakhadiran dan keterlambatan
- 2) Penyelesaian tugas yang dapat diandalkan dan sebagai tolak ukur adalah minimal kuantitas kerja dapat dicapai
- 3) Pelaku inovasi dan spontan dari karyawan yang dapat berupa kerja sama, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan dan sikap yang menguntungkan.

d. Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau kinerja karyawan merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Hasibuan, 2006:87), sedangkan menurut (Sikula, 2006:88) penilaian

prestasi kerja adalah evaluasi sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja bagi karyawan dan bagi perusahaan yaitu: (Hasibuan, 2006:88-90)

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberitahuan, dan menetapkan besarnya balas jasa
- 2) Untuk mengukur mengevaluasi seluruh kegiatan di dalam perusahaan
- 3) Meningkatkan kinerja, motivasi dari sumber daya manusia dalam hal itu karyawan
- 4) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
- 5) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan

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) *Assesment centre*, dasar penilaian ini adalah apa yang dilakukan dahulu, itulah yang merupakan patokan penilaian dimasa datang.

3. Polisi

a. Polisi

Polisi berasal dari kata Yunani yaitu *Politeia*. Kata ini pada mulanya dipergunakan untuk menyebut “orang yang menjadi warga Negara dari kota Athena”, kemudian seiring berjalannya waktu pengertian itu berkembang luas menjadi “kota” dan dipakai untuk menyebut “semua usaha kota” dalam konteks bagian dari suatu pemerintahan. Polisi mengandung arti sebagai organ dan fungsi, yakni sebagai organ pemerintah dengan tugas mengawasi, jika perlu menggunakan paksaan agar yang diperintah menjalankan badan tidak melakukan larangan-larangan perintah. Berkaitan dengan pengertian Polisi atau Kepolisian, Banurusman (1995: 110) memberikan pengertian tentang Polisi dimata masyarakat sebagai berikut: “Polisi adalah petugas yang terus menerus memberikan perhatian terhadap pemecahan soal-soal kejahatan dan memberikan pelayanan publik dalam penanganan kejahatan”. Dari pengertian tersebut menandakan bahwa pandangan masyarakat terhadap keberadaan Polisi hanyalah terbatas pada pemecahan-pemecahan masalah kejahatan, padahal tidak hanya sampai disitu pengertian tentang Polisi. Arti Polisi itu sendiri timbul karena kedudukan dan pranannya yang mengimplikasikan tanggung jawab yang besar terutama dalam bidang keamanan, ketertiban dan ketertiban sosial. Polisi senantiasa hadir untuk mengisi dinamika perubahan masyarakat, dan untuk

mengantisipasi setiap potensi konflik yang menyertainya. Mengenai keamanan umum, dapat dikatakan bahwa kita dapat mencapainya dengan penegakan hukum, masyarakat akan merasa aman. Dan keadaan masyarakat dapat dikatakan aman, dengan perkataan lain, keamanan masyarakat pada hakekatnya pula Polisi adalah penegakan hukum sebagaimana pengertian Polisi menurut D.P.M Sitompul dan Edward Syahpernong (2002: 33) yang mengatakan bahwa: “Polisi adalah penegakan hukum yang hidup, melalui Polisi janji-janji dan tujuan-tujuan untuk mengamankan dan melindungi masyarakat telah memiliki penelitian khusus tentang peranan Polisi tersebut”.

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia, definisi Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tugas, fungsi, dan kewenangan dijalankan atas kewajiban untuk mengadakan pengawasan secara intensif dan bila perlu dengan paksaan yang dilakukan dengan cara melaksanakan kewajiban umum dengan perantara pengadilan, dan memaksa yang diperintah untuk melaksanakan kewajiban umum tanpa perantara pengadilan

Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Menjalankan fungsi sebagai penegak hukum polisi wajib memahami asas-asas yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan tugas dan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Asas Legalitas, dalam melaksanakan tugasnya sebagai penegak hukum wajib tunduk pada hukum.
- 2) Asas Kewajiban, merupakan kewajiban polisi dalam menangani permasalahan masyarakat.
- 3) Asas Partisipasi, dalam rangka mengamankan lingkungan masyarakat polisi mengkoordinasikan pengamanan Swakarsa untuk mewujudkan ketaatan hukum di kalangan masyarakat.
- 4) Asas Preventif, selalu menedepankan tindakan pencegahan dari pada penindakan (represif) kepada masyarakat.
- 5) Asas Subsidiaritas, melakukan tugas instansi lain agar tidak menimbulkan permasalahan yang lebih besar sebelum ditangani oleh instansi yang membelakangi.

Mengenai tugas dan wewenang polisi diatur dalam Pasal 13 dan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, yaitu: Pasal 13 Tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah:

- 1) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat;
- 2) Menegakan hukum; dan
- 3) Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Pasal 14

- (1) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas:

- 1) Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan
- 2) Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan
- 3) Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan
- 4) Turut serta dalam pembinaan hukum nasional
- 5) Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum
- 6) Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap
- 7) Kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa
- 8) Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya
- 9) Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian
- 10) Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan
- 11) Hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia
- 12) Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum
- 13) Ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang

- 14) Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian
 - 15) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- (2) Tata cara pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf f diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Menurut semboyan Tribrata, tugas dan wewenang Polri adalah:

“ Kami Polisi Indonesia:

- 1) Berbakti kepada nusa dan bangsa dengan penuh ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945
- 3) Senantiasa melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dengan keikhlasan untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban.

Sebagai insan Bhayangkara, kehormatan Polri adalah berkorban demi masyarakat, bangsa dan negara. Lebih lanjut dijelaskan dalam Catur Prasetya Polri, yaitu:

- 1) Meniadakan segala bentuk gangguan keamanan
- 2) Menjaga keselamatan jiwa raga, harta benda dan hak asasi manusia
- 3) Menjamin kepastian negara berdasarkan hukum
- 4) Memelihara perasaan tentram dan damai.

B. Penelitian Terdahulu

1. Hendarwan, Riwanto (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pasukan Dalmas 1 Direktorat Sabhara Polda Metro Jaya Jakarta)*. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pasukan Dalmas 1 Direktorat Sabhara Polda Metro Jaya Jakarta. Penelitian ini dilakukan terhadap 73 responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Komang Mahendra, 2016, *Upaya Kepolisian Daerah Lampung Dalam Penanggulangan Aksi Massa Melakukan Pengerusakan Kantor Pemkab Lampung Selatan Dan Perobohan Patung Zainal Abidin Pagar Alam*. Pendekatan masalah dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris, dengan sumber data primer yang diperoleh hasil wawancara dari responden yang telah ditentukan dalam penelitian dan sumber data sekunder yang berasal dari literatur dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan cara seleksi data, klasifikasi data, sistematisasi data yang selanjutnya dilakukan analisis yuridis kualitatif. Hasil penelitian dan pembahasan menunjukan upaya yang dilakukan Pihak Kepolisian Daerah Lampung adalah upaya

penal dengan menindak tegas pelaku perusakan dengan melakukan identifikasi kepada pelaku penggerak massa pada saat terjadinya demonstrasi, Kepolisian Daerah Lampung dalam melakukan penyelidikan berhasil menangkap 3 (tiga) orang sebagai penggerak masa dan provokasi untuk melakukan tindakan perusakan pada saat demonstrasi di Kalianda Lampung Selatan. Kepolisian juga melakukan upaya non penal untuk mencegah terjadinya kekerasan dalam demonstrasi dengan melakukan negosiasi kepada masyarakat untuk mencapai kesepakatan agar para pendemo tidak melakukan tindakan-tindakan anarkis dalam melakukan demonstrasi. Faktor yang menjadi penghambat pihak Kepolisian Daerah Lampung saat melakukan penanggulangan adalah banyaknya jumlah masa pendemo yang kemudian melakukan penyerangan terhadap aparat Kepolisian, sehingga perusakan tidak dapat di bendung aparat Kepolisian. Dengan upaya respresif pihak Kepolisian menangkap dan menindak tegas para pelaku penggerak masa dan provokasi masa kemudian upaya preventif upaya untuk meningkatkan mental masyarakat di Lampung Selatan, agar menyadari bahwa musyawarah adalah dasar untuk membangun sikap yang bijaksana dan mengedepankan hukum dalam setiap perbuatan apapun yang akan dilakukan agar potensi-potensi kerusuhan dapat dihindari.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, jadi dalam penelitian ini metode penelitiannya bersifat deskriptif yang didukung dengan data yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan keterlibatan dengan obyek penelitian. Penelitian deskriptif (*Deskriptif Research*) yakni metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif dan berguna untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Penelitian kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah (Azwar, 2004).

B. Definisi Operasional

1. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh anggota sesuai dengan perannya dalam instansinya.
2. Penilaian kinerja spesifik dalam Polri yang didasarkan atas kesepakatan antara pejabat penilai dengan dan pejabat yang dinilai 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.

C. Subyek dan Objek penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sabhara Polres Magelang. Subyek penelitian ini sejumlah 3 orang yaitu 1 orang Kaurbinopsnal, 1 orang Kanitdalmas dan 1 orang anggota Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang dan yang menjadi objek penelitian adalah kinerja anggota Polri di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang.

D. Sumber Data

Sumber Data yang digunakan yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan diamati untuk pertama kalinya (Djarwanto dkk, 1993: 76). Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara dan observasi terhadap kinerja anggota Polri Unit Dalmas Satuan Sabhara Polres Magelang.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber bukan pengolahnya (Djarwanto dkk, 1993:78). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Polres Magelang.

E. Metode Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data:

1. Observasi

Merupakan metode data yang dilakukan atau dilaksanakan dengan cara pengamatan langsung untuk memperoleh fakta – fakta atau gejala yang ada dan mencari keterangan – keterangan secara aktual dari suatu kelompok atau daerah pengamatan langsung pada bagian personalia.

2. Wawancara

Metode wawancara adalah suatu cara yang dilakukan untuk mendapatkan keterangan secara lisan dari seseorang dengan bercakap–cakap dan berhadapan muka dengan responden yang bersangkutan, dalam hal ini responden dalam penelitian ini adalah 1 orang Kaurbinopsnal, 1 orang Kanitdalmas dan 1 orang anggota Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mendapatkan data tertulis yang dibutuhkan, yang berasal dari dokumen dan catatan-catatan seperti: profil Unit Dalmas Satsabhara di Polres Magelang, serta data lainnya yang dibutuhkan dalam

penelitian ini.

4. Penelitian Kepustakaan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh konsep dan landasan teori dengan mempelajari berbagai literature, buku, dan dokumen yang berkaitan dengan objek pembahasan.

F. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Moloeng, 2004: 330) Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda (Nasution, 2003: 115) yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.

G. Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis dan diolah menggunakan analisis kualitatif yaitu menggambarkan tentang upaya peningkatan kinerja anggota Sabhara melalui kinerja. Analisis Data yang dilakukan secara kualitatif dengan cara berulang-ulang dan berkesinambungan antara pengumpulan dan analisis data, baik selama pengumpulan data di lapangan maupun sesudah data terkumpul. Teknik analisis data yang dilakukan berdasarkan teknik analisis (dalam Sugiyono, 2008: 247)

Arikunto Suharsini (1998:236) mengatakan bahwa dalam penelitian komparasi dapat menemukan persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan tentang benda-benda, tentang orang, prosedur kerja, ide-ide, kritik terhadap orang, kelompok, terhadap suatu ide atau prosedur kerja. Dapat juga membandingkan kesamaan pandangan dan perubahan-perubahan pandangan orang, grup atau negara, terhadap kasus, terhadap orang, peristiwa atau terhadap ide-ide.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis deskriptif kualitatif untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Anggota Polri Di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang
2. Analisis deskriptif kualitatif untuk menganalisis penyebab kinerja Anggota Polri Di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang Kota masih belum optimal.
3. Analisis komparatif kualitatif untuk mengevaluasi kinerja Anggota Polri Di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang.
4. Analisis deskriptif kualitatif untuk merumuskan upaya peningkatan kinerja Anggota Polri Di Unit Dalmas Satsabhara Polres Magelang.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2004. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Banurusman, 1995, Polisi Masyarakat dan Negara, Bigraf Publishing. Yogyakarta
- Djarwanto PS, Pangestu Subagyo, (1993), Statistik Induktif, BPFE Yogyakarta.
- Dessler, Gray, 1982. Personnel Management , 3 rd. Edition, Reston Publishing Company Inc.
- Edward Syah Pernong, 2001, Hukum Kepolisian Indonesia (Satu Bunga Rampai), Transito, Bandung
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1996). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Bina. Rupa Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.: Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Moleong Lexy J. 2004, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasution. 2003. Metode Research, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Miles, Matthew B dan huberman, A Michael. 1992. Analisis Data Kualitatif. Jakarta. Universitas Indonesia Press
- Rivai, Veitzal. 2006 Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga
- Sabarguna dan Sumarni, 2003. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. Yogyakarta: Konsorium Rumah Sakit Islam Jateng-DIY.
- Sikula, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung

Simamora. 2002. Panduan Riset Perilaku Konsumen. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Undang-undang Nomor 9 tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat