

**OPTIMALISASI PELAKSANAAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA
ONLINE DI LINGKUNGAN POLDA D.I.YOGYAKARTA**

TESIS



Disusun oleh

YANU ARIYANTO

172203750

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA

YOGYAKARTA

2019

**OPTIMALISASI PELAKSANAAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA
ONLINE DI LINGKUNGAN POLDA D.I.YOGYAKARTA**

TESIS

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



Disusun oleh

YANU ARIYANTO

172203750

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA

YOGYAKARTA

2019

TESIS

**OPTIMALISASI PELAKSANAAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA
ONLINE DI LINGKUNGAN POLDA D.I.YOGYAKARTA**

Diajukan Oleh

YANU ARIYANTO

172203750

Tesis ini telah disetujui

pada tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ir. Meidi Syaflan, M.P

Suhartono, S.E., M.Si

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, September 2019

Mengetahui,
Program Magister Manajemen
STIE Widya 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, September 2019

YANU ARIYANTO

**STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat**

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 Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha.
2. Dr. Ir. Meidi Syaflan, M.P selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Suhartono, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Seluruh informan yang berkenan telah memberikan informasi kepada peneliti.
7. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

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

Yogyakarta, September 2019

YANU ARIYANTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
INTISARI	ix
ABSTRACT.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Pertanyaan Penelitian.....	5
D. Tujuan penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjaua Pustaka.....	7
B. Kerangka Pemikiran.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	18
A. Jenis Penelitian.....	18
B. Definisi Operasional	18
C. Populasi dan Sampel.....	19
D. Instrumen Penelitian	20
E. Pengumpulan Data	22
F. Metode Analisis	22
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Karakteristik Informan.....	28
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan SMK <i>Online</i>	30

C. Kondisi Ideal Pelaksanaan Kinerja online Polda DIY yang Diharapkan	37
D. Upaya yang Dilakukan dalam Optimalisasi Sistem Manajemen Kinerja online Guna Meningkatkan Profesionalme Kerja Polda DIY	51
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Simpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil pelaksanaan sosialisasi sekaligus ujicoba penggunaan aplikasi Sistem Manajemen Kinerja	3
Tabel 1.2 Hasil Sistem Manajemen Kinerja <i>online</i> Semester I Tahun 2019	4
Tabel 3.1 Faktor Strategis Internal	25
Tabel 3.2 Faktor Strategis Eksternal	25
Tabel 4.1 Analisis Lingkungan Internal	32
Tabel 4.2 Analisis Lingkungan Eksternal	33
Tabel 4.3 Strategi	54

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Jadwal Pelaksanaan SMK Online Semester I	9
Gambar 2.2 Jadwal Pelaksanaan SMK Online Semester II	10
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	16
Gambar 3.1 Diagram Analisis SWOT	26
Gambar 4.1 Posisi Polda D.I.Yogyakarta Dalam Analisis SWOT	35

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengidentifikasi faktor penghambat dalam pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja di lingkungan Polda DIY. 2) Merumuskan upaya optimalisasi pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja di lingkungan Polda DIY. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini lebih bersifat deskriptif. Metode pengumpulan data menggunakan *Field Research* (Penelitian Lapangan), Wawancara, Kuesioner, Library Research (Penelitian Kepustakaan). Metode pendekatan statistik dengan triangulasi dan analisis SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor yang menyebabkan belum optimalnya pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) *Online*: Minimnya pemahaman anggota terhadap SMK *Online* termasuk pentingnya melaksanakan penilaian kinerja, Operator/narasumber yang memahami dan mampu menggunakan SMK *Online* sangat terbatas sehingga tidak mungkin para operator/narasumber dapat senantiasa mendampingi para pengguna SMK *Online*, terkesan ketidakpedulian anggota terhadap penilaian kinerja itu sendiri, dan melimpahkan kepada staff administrasi untuk membuat penilaian melalui SMK *Online*, Memberikan arahan kepada para pengguna anggota agar dapat melaksanakan dan menggunakan SMK *Online* secara efektif dan efisien : Pimpinan menerbitkan surat perintah pelaksanaan pengisian SMK *Online*, lakukan tindakan pengawasan secara rutin melalui para pejabat penilai dengan membuat laporan evaluasi serta lakukan pembinaan khusus terhadap anggota yang belum mengisikan SMK *Online* untuk diketahui faktor penghambat, menunjuk anggota memahami teknologi informasi sebagai operator/narasumber bertugas menghimpun informasi aplikasi. Merencanakan jadwal bimbingan teknis SMK *Online* setiap semester. Laksanakan pelatihan yang berkala dengan materi yang lebih lengkap dan narasumber yang lebih memahami, berikan surat arahan berkelanjutan untuk menyampaikan teknis penyelesaian SMK *Online* dan kendala yang terjadi dengan membuka ruang komunikasi dan konsultasi teknis melalui forum group atau bertemu langsung berdiskusi dengan para narasumber.

Kata kunci: optimalisasi, sistem manajemen kinerja *online*

ABSTRACT

The purpose of this research for 1) Identify the limiting factor in the implementation of Performance Management System in Yogyakarta police neighborhood. 2) Formulate an effort to optimize the implementation of Performance Management System in Yogyakarta police neighborhood. This study uses qualitative descriptive approach, This study is a descriptive, Methods of data collection using the Field Research (Field Research), interviews, questionnaires, Library Research (Research Library). Triangulation method with the statistical approach and SWOT analysis. The results showed that Factors that lead to non-optimal implementation of the Performance Management System (SMK) Online: lack of understanding of the members of the SMK Online including the importance of conducting performance appraisals, Operator / resource persons who understand and are able to use SMK Online is very limited so it is not possible for the operator / resource can always accompany users SMK Online, impressed indifference member on performance appraisal itself, and delegated to administrative staff to make judgments through vocational Online, Providing guidance to the user a member in order to implement and use SMK Online effectively and efficiently: Leader publishes a warrant implementation of charging SMK Online, control measures routinely done through the pajabat appraiser to make an evaluation report as well as doing special training to members who have not fill in SMK Online to recognize an inhibiting factor, appoint members understand the information technology as the operator / resource persons tasked to collect information applications. Planning a vocational technical guidance Online schedule each semester. Conduct periodic training with material that is more complete and better understand the resource persons, provide a sustainable referral letter to convey the technical completion of vocational Online and obstacles that occur with open space communication and technical consulting through forum discussion group or meet directly with the speakers.

Keywords: optimization, online performance management system

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Paradigma penyelenggaraan pemerintahan telah terjadi pergeseran dari paradigma *rule government* menjadi *good governance*, kondisi ini ditindak lanjuti oleh pimpinan Polri dengan program Reformasi Birokrasi Polri. Reformasi Polri juga merupakan dasar bagi semua perubahan gelar kinerja Polri di lapangan, yang disesuaikan dengan harapan masyarakat, yang menghendaki Polri memberikan rasa aman dan pelayanan prima kepada masyarakat. Harapan masyarakat terhadap kepolisian itu sebenarnya hanya dua hal : Pertama, mereka membutuhkan keamanan dan perlindungan Polri secara maksimal baik atas dirinya, maupun keluarganya dan harta bendanya; kedua, mereka menginginkan pelayanan yang lebih baik dari Polri. Sebagai salah satu organisasi sektor publik, profesionalisme kinerja organisasi polri sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia dan perilaku individu di dalamnya, untuk itu dibutuhkan suatu manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat untuk mengoptimalkan sesuai harapan masyarakat.

Menghadapi tuntutan masyarakat terhadap institusi Polri untuk meningkatkan kinerjanya sesuai harapan masyarakat, penempatan personel yang tepat dalam suatu jabatan tidaklah cukup. Perlu dilakukan penilaian dan evaluasi yang obyektif oleh kepala satuan atau atasan masing-masing dengan menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) secara periodik terhadap

personel pemangku jabatan untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan harapan masyarakat.

Sistem Manajemen Kinerja sebelumnya menggunakan sistem manual dengan format tertentu berakibat menyulitkan dalam melakukan monitoring pelaksanaannya sehingga Mabes Polri selaku induk organisasi dari Polda DIY membuat Sistem Manajemen Kinerja ini secara *online* yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja anggota Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi.

Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja, saat ini sistem yang dirancang berbasis komputer yang dapat menerima, mengirim, menyimpan, mengolah dan menyajikan data serta informasi tentang penilaian kinerja anggota Polri secara *online* yang akurat, berkualitas dan tepat waktu, saat ini sistem telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Personel Polri (SIPP) berwujud aplikasi versi *android* dan *website* diharapkan mempermudah penggunaannya, mampu merekam hasil kinerja setiap personel dan bisa digunakan untuk berbagai kepentingan lainnya.

Sistem Manajemen Kinerja *online* dalam melaksanakan proses penilaian meliputi dari 2 (dua) faktor yakni :

1. Faktor Spesifik, adalah indikator penilaian kinerja individu yang meliputi kontrak kerja dan tugas tambahan;

2. Faktor Generik adalah indikator penilaian kinerja individu yang meliputi penilaian perilaku kerja anggota, penghargaan serta pengurangan nilai hukuman.

Pengetahuan tatacara penggunaan Sistem Manajemen Kinerja *online* telah dilaksanakan sosialisasi serta pelatihan bagi para operator jajaran Polda DIY agar paham dan terampil serta diharapkan dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam melakukan perekaman nilai pada Sistem Manajemen Kinerja *online* khususnya menggunakan handphone dengan OS berbasis *android* dan sekaligus mahir dalam menggunakan aplikasi berbasis *website*.

Hasil pelaksanaan sosialisasi sekaligus ujicoba penggunaan aplikasi Sistem Manajemen Kinerja yang disampaikan oleh Tim Sistem Manajemen Kinerja *online* Mabes Polri pada tanggal 28 September 2018 pukul 07:30 untuk Polda DIY sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil pelaksanaan sosialisasi sekaligus ujicoba penggunaan aplikasi Sistem Manajemen Kinerja

No	Tahun	Jumlah Personel	Input Kontrak Kerja	%
1	2017	9.989	136	1%
2	2018	9.965	451	5%

Triwulan I semester I tahun 2019 tepatnya pada tanggal 1 Januari 2019 pukul 00:00 WIB merupakan awal dipergunakan Sistem Manajemen Kinerja, pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 pasal 11 huruf (a) batas waktu penetapan Kontrak kerja periode semester 1 ditetapkan paling lambat tanggal 15 Januari setiap tahun,

sedangkan pada semester 1 tahun 2019 sebagai tahapan awal melaksanakan Input Kontrak Kerja mulai tanggal 1 s.d. 15 Januari 2019, hasil monitoring pelaksanaan yang dilakukan oleh Operator Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda DIY terhadap Sistem Manajemen Kinerja *online* didapatkan hasil pada tanggal 31 Januari 2019 pukul 15.30 WIB sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Sistem Manajemen Kinerja *online* Semester I Tahun 2019

NO	SATUAN KERJA / WILAYAH	TOTAL RIIL PERS POLRI	SMK SEMESTER I TH 2019						KET
			INPUT KONTRAK KERJA	AYD SETUJUI KONTRAK KERJA	PP SETUJUI KONTRAK KERJA	% INPUT KONTRAK KERJA	% AYD SETUJUI KONTRAK KERJA	% PP SETUJUI KONTRAK KERJA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	6
1	ITWASDA	31	12	7	3	38,71%	22,58%	9,68%	belum optimal
2	ROOPS	37	10	6	2	27,03%	16,22%	5,41%	belum optimal
3	RORENA	29	7	4	2	24,14%	13,79%	6,90%	belum optimal
4	RO SDM	45	15	9	4	33,33%	20,00%	8,89%	belum optimal
5	ROSARPRAS	39	8	5	2	20,51%	12,82%	5,13%	belum optimal
6	BIDPROPAM	102	24	14	6	23,53%	13,73%	5,88%	belum optimal
7	BIDHUMAS	21	5	3	1	23,81%	14,29%	4,76%	belum optimal
8	BIDKUM	18	4	2	1	22,22%	11,11%	5,56%	belum optimal
9	BID TI	24	4	2	1	16,67%	8,33%	4,17%	belum optimal
10	SPRIPIM	30	10	6	2	33,33%	20,00%	6,67%	belum optimal
11	SETUM	4	1	1	0	25,00%	25,00%	0,00%	belum optimal
12	YANMA	82	24	14	6	29,27%	17,07%	7,32%	belum optimal
13	SPKT	29	8	5	2	27,59%	17,24%	6,90%	belum optimal
14	DITINTELKAM	125	28	17	7	22,40%	13,60%	5,60%	belum optimal
15	DITRESKRIMUM	126	42	25	10	33,33%	19,84%	7,94%	belum optimal
16	DITRESKRIMSUS	85	25	15	6	29,41%	17,65%	7,06%	belum optimal
17	DITRESNARKOBA	77	23	14	6	29,87%	18,18%	7,79%	belum optimal
18	DITBINMAS	51	15	9	4	29,41%	17,65%	7,84%	belum optimal
19	DITSABHARA	318	70	42	17	22,01%	13,21%	5,35%	belum optimal
20	DITLANTAS	203	52	31	12	25,62%	15,27%	5,91%	belum optimal
21	DITPAMOBVIT	85	20	12	5	23,53%	14,12%	5,88%	belum optimal
22	DITPOLAIR	143	37	22	9	25,87%	15,38%	6,29%	belum optimal
23	DITTAHTI	47	9	5	2	19,15%	10,64%	4,26%	belum optimal
24	SATBRIMOB	809	203	122	49	25,09%	15,08%	6,06%	belum optimal
25	SPN	129	19	11	4	14,73%	8,53%	3,10%	belum optimal
26	BIDKEU	7	2	1	0	28,57%	14,29%	0,00%	belum optimal
27	BIDDOKKES	39	11	7	3	28,21%	17,95%	7,69%	belum optimal
28	RUMKIT	33	6	4	2	18,18%	12,12%	6,06%	belum optimal
29	POLRESTA YOGYAKARTA	1551	435	261	104	28,05%	16,83%	6,71%	belum optimal
30	POLRES SLEMAN	1790	500	300	120	27,93%	16,76%	6,70%	belum optimal
31	POLRES BANTUL	1514	416	250	100	27,48%	16,51%	6,61%	belum optimal
32	POLRES KULON PROGO	1103	299	179	72	27,11%	16,23%	6,53%	belum optimal
33	POLRES GUNUNGGIDUL	1086	264	158	63	24,31%	14,55%	5,80%	belum optimal
	TOTAL	9812	2608	1563	627	26,58%	15,93%	6,39%	

* update 31 Januari 2019 pukul 15.30 WIB , Ket : Kontrak Kerja (KK), Anggota Yang Dinilai (AYD) Pejabat Penilai (PP)

Pada tabel tertanggal 31 Januari 2019 atau 15 hari setelah batas akhir penetapan Kontrak Kerja (KK) sebagaimana peraturan yang ditetapkan, diperoleh data 26,58% dari seluruh personel Polda DIY yang telah melakukan input Kontrak Kerja (KK), 15,93% telah menyetujui Kontrak Kerja dan hanya 6,39% Kontrak Kerja disetujui Anggota Yang Dinilai (AYD) serta mendapat persetujuan dari Pejabat Penilai (PP), tahap awal pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja jauh dari harapan dengan target 70% ke atas.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah bahwa pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja di lingkungan Polda DIY belum optimal.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka terdapat pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengapa pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja di lingkungan Polda DIY belum optimal?
2. Bagaimana upaya mengoptimalkan pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja di lingkungan Polda DIY?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi faktor penghambat dalam pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja di lingkungan Polda DIY.
2. Merumuskan upaya optimalisasi pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja di lingkungan Polda DIY

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna bagi studi bidang sosial dan kajian sistem penilaian kinerja pegawai
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi berupa pemikiran bagi pemerintah dan Kepolisian RI, khususnya Polda DIY dalam menentukan kebijakan atau strategi yang tepat untuk berupaya untuk mewujudkan penilaian kinerja anggota Polri yang akurat, berkualitas dan tepat waktu serta mampu merekam hasil kinerja setiap personel dan bisa digunakan untuk berbagai kepentingan lainnya
3. Penelitian ini dapat memperkaya keragaman studi tentang penilaian pegawai yang berkualitas, sekaligus juga memberikan kontribusi berupa pemikiran bagi pengembangan kajian akademik pada Sekolah Pasca Sarjana khususnya Program Studi Manajemen Bidang Sumber Daya Manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Menurut Bacal (1999), pengertian manajemen kinerja adalah komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

Menurut Mathis (2006, p113), kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan umumnya untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Pengertian Kinerja menurut Payaman J. Simanjuntak (2011: 107), Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi

dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Penilaian kinerja ini dilakukan tidak semata demi kepentingan organisasi, penilaian kinerja perlu dilakukan juga demi perkembangan kualitas dari pegawai di setiap pos pekerjaan, sehingga penilaian kinerja menjadi media evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai dan untuk memahami kemampuan pegawai sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi yang bersangkutan. Dengan kata lain, Penilaian Kinerja ini menilai dan mengevaluasi ketrampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang pegawai, dalam hal proses penilaian kinerja bagi setiap organisasi dilakukan berbeda-beda sesuai budaya kerja dan keperluan masing-masing organisasi.

3. Kinerja Polri

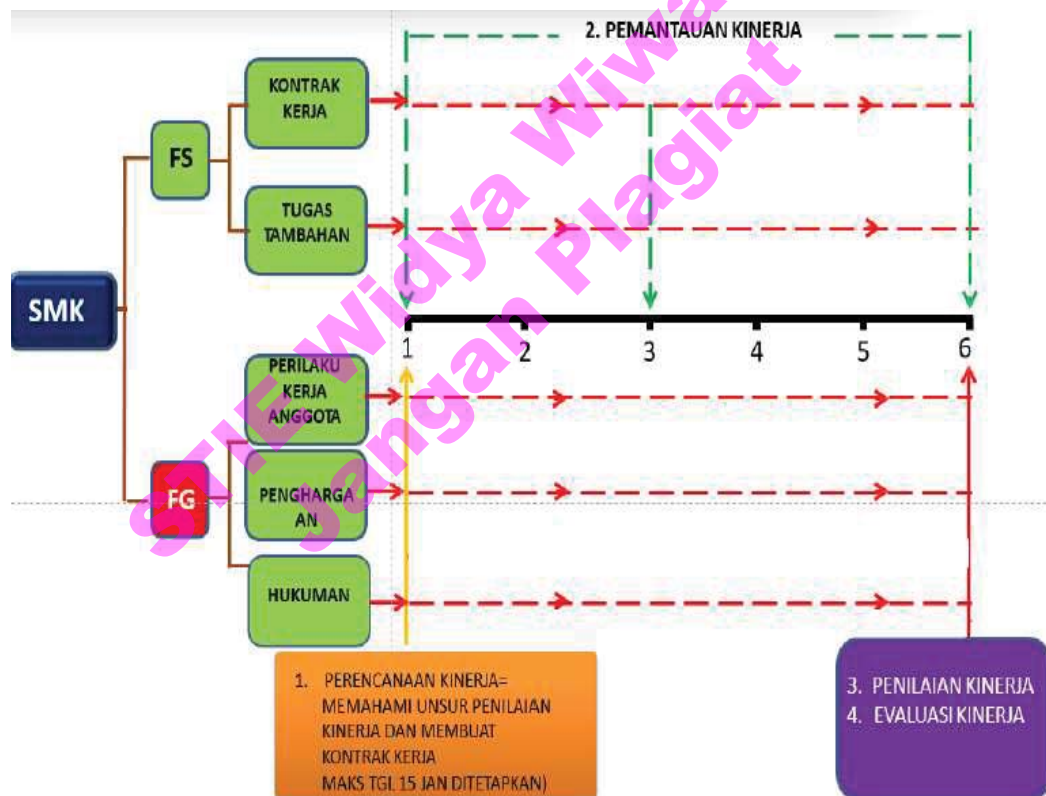
Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perpol) Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja adalah sistem yang dipergunakan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap anggota Polri secara *online* yang telah ditentukan peraturan dan tatacara pengisian, pengendalian dan pengawasannya. (lampiran).

Sistem yang dirancang berbasis komputer yang dapat menerima, mengirim, menyimpan, mengolah dan menyajikan data serta informasi tentang penilaian kinerja anggota Polri secara *online* yang akurat, berkualitas

dan tepat waktu, saat ini sistem telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Personel Polri (SIPP) berwujud aplikasi versi *android* dan *website* diharapkan mempermudah penggunaannya, mampu merekam hasil kinerja setiap personel dan bisa digunakan untuk berbagai kepentingan lainnya

Proses pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja *online* sesuai pasal 29 bahwasannya Penilaian Anggota Polri dilaksanakan 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun dengan jadwal pelaksanaan sebagai berikut :

a. Semester 1 periode pelaksanaan mulai bulan Januari s.d Juni



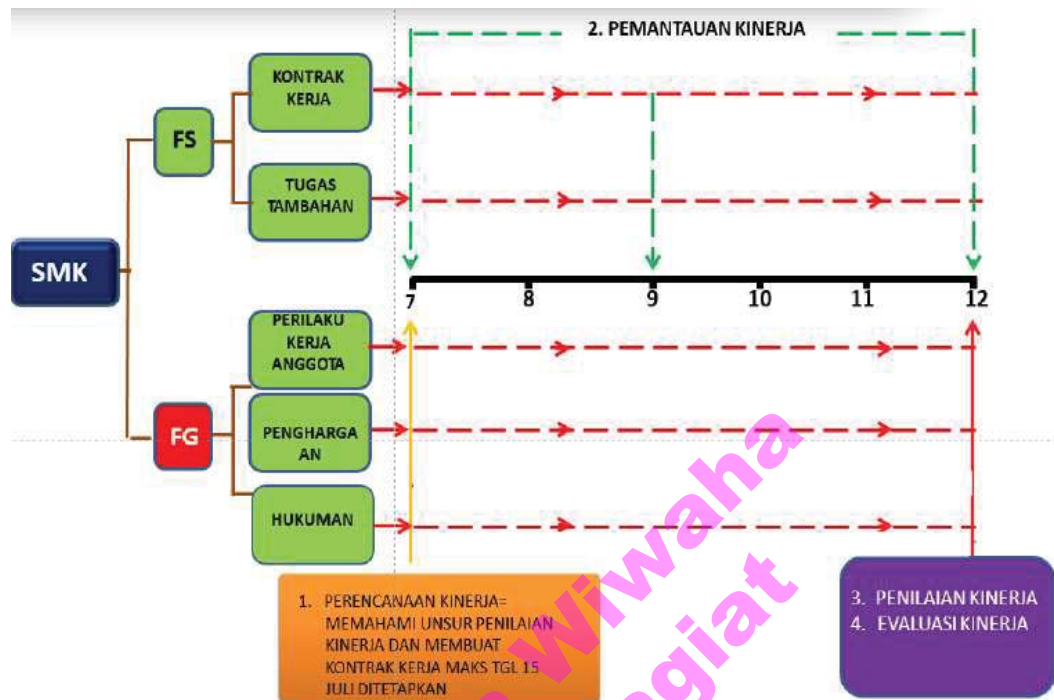
Keterangan

Bulan berjalan semester 1



Gambar 2.1
Jadwal Pelaksanaan SMK Online Semester I

b. Semester 2 periode pelaksanaan mulai bulan Juli s.d Desember



Gambar 2.2
Jadwal Pelaksanaan SMK Online Semester II

Perpol Nomor 2 Tahun 2018 pada Bab VII telah menjelaskan berbagai hal berkaitan tentang Aplikasi SIPK (Sistem Informasi Penilaian Kinerja) dan Sistem Manajemen Kinerja *Online*.

Penyelenggaraan penilaian kinerja dilaksanakan melalui aplikasi SIPK yang terintegrasi dengan aplikasi SIPP, meliputi:

- a. nama, pangkat, NRP, jabatan dan satuan kerja anggota Polri pada aplikasi SIPK diambil secara online dari aplikasi SIPP; dan
- b. hasil penilaian kinerja anggota Polri pada aplikasi SIPK dapat disajikan secara online dalam aplikasi Rekam Jejak . (Pasal 30)

Penyelenggaraan penilaian kinerja melalui Sistem Manajemen Kinerja, meliputi:

- (1) Penyelenggaraan SIPK dilakukan dengan tahapan:
 - a . pengumpulan data penilaian kinerja anggota Polri;
 - b . penyimpanan, pemutakhiran dan pengiriman data; dan
 - c. pengolahan dan penyajian data portal.divkum.polri.go.id
- (2) Pengumpulan data penilaian kinerja anggota Polri dilakukan berdasarkan sumber data AYD dan PP sejak tahap perencanaan kinerja hingga evaluasi kinerja.
- (3) Data penilaian kinerja anggota Polri meliputi:
 - a . kontrak kerja;
 - b . penilaian kontrak kerja;
 - c. penilaian tugas tambahan ;
 - d . penilaian PKA;
 - e. penilaian penghargaan;
 - f. penilaian hukuman ;
 - g. penilaian Faktor Spesifik;
 - h . penilaian Faktor Generik;
 - i. nilai akhir penilaian kinerja; dan
 - j. catatan hasil pemantauan kontrak kerja. (Pasal 33)

Penyelenggaraan yang berkaitan dengan data penilaian yang dilakukan oleh anggota Polri telah ditentukan sebagai berikut

- (1) Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data penilaian kinerja anggota Polri dilakukan oleh operator SIPK Pusat, Satker Mabes Polri, Polda dan Polres dengan menggunakan aplikasi SIPK.
- (2) Untuk menjaga keamanan data penilaian kinerja anggota Polri, akses data penilaian kinerja anggota Polri menggunakan password, yang hanya dapat diakses oleh pejabat pengelola SIPK, PP, AYD dan operator yang ditunjuk berdasarkan surat perintah. (Pasal 35)

Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Polda DIY) adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kepolisian Daerah (Polda) DIY dengan tipe A dipimpin oleh seorang kepala kepolisian daerah berpangkat bintang dua atau Inspektur Jenderal Polisi.

Sebagai mana ketentuan pada Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Laksana Kepolisian Daerah.

4. Sistem Informasi

Sistem diartikan sebagai kumpulan dari komponen yang saling berkaitan untuk secara bersama-sama menghasilkan satu tujuan. Mengenai hirarki pengelompokkannya, dapat dikemukakan bahwa apabila suatu komponen di dalam suatu sistem membentuk sistem sendiri maka komponen ini dinamakan subsistem dan seterusnya sehingga akan ada nama-nama modul, submodul, aplikasi dan subaplikasi. Hirarki ini berlaku relatif, tergantung dari jenjang manajerial manakah dimulainya.

Menurut Tata Sutabri, Analisis Sistem Informasi (2003 : 10) : “Sistem adalah setiap kumpulan dari komponen atau sub-sistem yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”. Informasi diartikan sebagai hasil pengolahan data yang digunakan untuk suatu keperluan, sehingga penerimanya akan mendapat rangsangan untuk melakukan tindakan. Data adalah fakta yang jelas lingkup, tempat dan waktu-nya.

Data diperoleh dari sumber data primer atau sekunder dalam bentuk berita tertulis atau sinyal elektronik. Pengertian informasi dan data berlaku sangat relative tergantung pada posisinya terhadap lingkup permasalahannya. Jenis-jenis informasi dapat dipandang dari 3 segi yaitu manajerial, sumber dan rutinitasnya. Dari segi manajerialnya dibagi tiga jenis:

- a. informasi strategis
- b. informasi taktis
- c. informasi operasional

Informasi strategis adalah informasi yang digunakan untuk kegiatan manajerial tingkat atas (top manajemen) dan umumnya mempunyai daya jangkau untuk waktu 5 sampai 15 tahun bahkan mungkin 75 tahun. Informasi taktis digunakan untuk manajerial tingkat menengah (middle manajemen) pada umumnya dengan daya jangkau satu tahun. Sedangkan informasi operasional adalah informasi yang digunakan oleh kegiatan manajerial tingkat bawah (low manajerial) dan pada umumnya mempunyai daya jangkau dalam hitungan beberapa hari. Informasi dilihat dari sumbernya dibagi menjadi dua jenis: internal dan eksternal. Informasi internal adalah informasi yang

menggambarkan keadaan (profile), dan informasi eksternal adalah informasi yang menggambarkan ada tidaknya perubahan di luar organisasi itu. Informasi eksternal lebih banyak digunakan oleh kegiatan manajerial tingkat atas. Jenis informasi dibagi menjadi informasi insidental dan rutin. Informasi rutin digunakan secara periodik terjadwal dan digunakan untuk penanggulangan masalah-masalah rutin. Informasi insidental diperlukan untuk penanggulangan masalah-masalah khusus.

Sistem Informasi secara teknis dapat didefinisikan sebagai sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan atau mendapatkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi. Selain menunjang proses pengambilan keputusan, koordinasi, dan pengawasan, sistem informasi juga dapat membantu manajer dan karyawan menganalisis permasalahan, menggambarkan hal-hal yang rumit, dan menciptakan produk baru.

Pengertian sistem informasi dapat dilihat dari segi fisik dan fungsinya. Dari segi fisiknya dapat diartikan susunan yang terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak dan tenaga pelaksanaannya yang secara bersama-sama saling mendukung untuk menghasilkan suatu produk. Sedangkan dari segi fungsi informasi merupakan suatu proses berurutan dimulai dari pengumpulan data dan diakhiri dengan komunikasi/desiminasi. Selanjutnya sistem informasi dikatakan berdaya guna jika mampu menghasilkan informasi yang baik, tinggi akurasi, tepat waktu, lengkap dan ringkas isinya. Akurasi adalah

ukuran berupa rasio antara jumlah informasi yang benar dan tidak benar. Suatu sistem dikatakan mempunyai akurasi tinggi apabila akurasinya sebesar 95%. Namun akurasi tinggi tidak akan berguna apabila kedatangannya terlambat dan tidak teratur. Oleh karena itu sistem informasi dituntut untuk lengkap, ringkas dan teratur sehingga tidak memusingkan pengguna informasi tersebut.

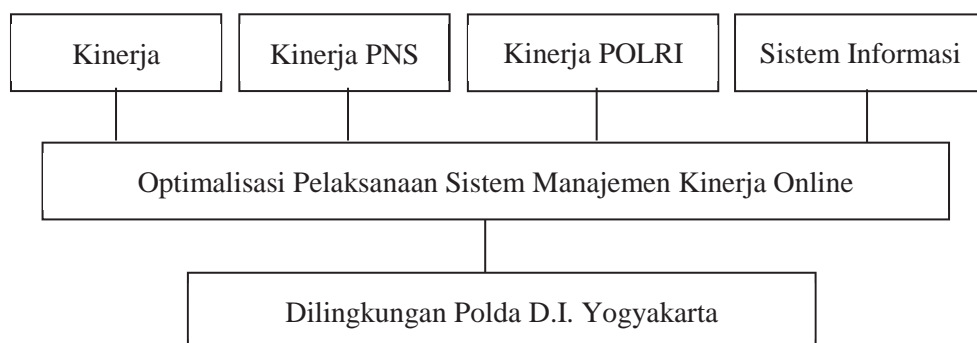
Website adalah kumpulan halaman-halaman yang digunakan untuk mempublikasikan informasi berupa teks, gambar dan program multimedia lainnya berupa animasi (gambar gerak, tulisan gerak), suara dan atau gabungan dari semuanya itu baik yang bersifat statis maupun dinamis yang membentuk satu rangkaian bangunan yang saling terkait antara satu pagedengan pageyang lain yang sering disebut sebagai hyperlink.

Website biasanya terangkum dalam sebuah domain atau subdomain yang tempatnya berada di dalam World Wide Web (www) di internet. Sebuah Web Page adalah dokumen yang ditulis dalam format HTML yang hampir selalu bisa diakses melalui HTTP, yaitu protocol yang bisa menyampaikan informasi dari server website untuk ditampilkan kepada para pemakai melalui web browser. Semua publikasi dari website-website tersebut dapat membentuk sebuah jaringan informasi yang sangat besar. Halaman-halaman dari website akan bisa diakses melalui sebuah URL yang bisa disebut Homepage. URL ini mengatur halaman-halaman situs untuk menjadi sebuah hirarki, meskipun hyperlink-hyperlink yang ada di halaman tersebut mengatur para pembaca dan memberitahu mereka susunan keseluruhan dan bagaimana

arus informasi ini berjalan. Beberapa website membutuhkan subskripsi (data masukan) agar para user bisa mengakses sebagian atau keseluruhan isi webtersebut. Contohnya, ada beberapa situs-situs bisnis, situs-situs email gratisan yang membutuhkan subskripsi agar kita bisa mengakses situs tersebut.

Server adalah sebuah sistem komputer yang menyediakan jenis layanan tertentu dalam sebuah jaringan komputer. Server di dukung dengan prosesor dengan sifat SCALABLE dan RAM yang besar, juga di lengkapi dengan sistem operasi khusus, yang di sebut sebagai sistem operasi Jaringan atau Network operating system. Server juga menjalankan perangkat Lunak administratif yang mengontrol akses terhadap jaringan dan sumber daya yang terdapat di dalamnya, seperti halnya berkas atau alat pencetak (printer), dan memberikan akses kepada workstation anggota jaringan. Umumnya, di atas sistem operasi server terdapat aplikasi-aplikasi yang menggunakan arsitektur klien atau server.

B. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar di atas, kerangka pemikiran pada dasarnya merupakan arah penalaran untuk bisa memberikan arah optimalisasi pada SMK *Online* dengan membahas lingkungan kinerja pada umumnya maupun sistem manajemen kinerja pada Polri serta dengan dukungan sistem informasi yang telah berwujud aplikasi SMK *Online* sebagai alat pendukung yang digunakan untuk melaksanakan penilaian kinerja pada Polri. SMK *Online* telah dapat diakses oleh seluruh anggota Polri di seluruh wilayah Indonesia, dalam penelitian ini dibatasi pada penggunaan SMK *Online* yang berada di lingkungan Polda D.I. Yogyakarta mulai dari anggota Polri yang bertugas di lingkungan tingkat satuan kerja Polda, satuan kerja Polres dan satuan kerja Polsek.

STIE Widya Wivana
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini lebih bersifat deskriptif, yang berarti bahwa dalam penelitian ini tidak menggunakan pengujian – pengujian secara inferensia, tetapi lebih banyak menggunakan penilaian berdasarkan skor. Disamping itu dalam penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menggeneralisasikan hasilnya pada subyek yang lain. Dengan demikian hasil penelitian ini hanya dapat diaplikasikan untuk subyek yang bersangkutan saja. Pendekatan penelitian secara deskriptif ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas pada permasalahan yang menjadi obyek penelitian, sehingga solusi dari permasalahan itu sangat spesifik

B. Definisi Operasional

Agar variabel dapat diukur, maka variabel harus didefinisikan secara operasional. Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Eksternal adalah variabel yang merupakan unsur peluang atau ancaman
2. Variabel internal adalah variabel yang merupakan unsur kekuatan dan kelemahan

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 1999: 55). Menurut J. Supranto (2001), populasi adalah seluruh kumpulan elemen/objek yang diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Polda DIY sebagai populasi sebagai faktor internal dan faktor eksternal.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili) (Sugiono, 2002: 56). Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sample* atau sampel bertujuan. Sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subyek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Teknik ini peneliti lakukan mengingat populasi penelitian ini adalah terdiri dari berbagai golongan yaitu sebanyak 30 informan termasuk 12 informan untuk diwawancarai terdiri dari

1. Satker (Satuan Kerja) Polda sebanyak 8 informan di Biro SDM , Dit Binmas, Dit Samapta dan Bid Propam.
2. Satker Polres sebanyak 6 informan di Polresta Yogyakarta, Polres Sleman, Polres Bantul.
3. Satker Polsek sebanyak 16 informan di Polsek Danurejan, Polsek Sedayu, Polsek Gondokusuman, Polsek Banguntapan, dan Polsek Depok Barat

D. Instrumen Penelitian

Dalam upaya mencapai tujuan situasional tentang Kinerja *online* Polda DIY maka perlu menganalisis situasi saat ini yaitu

1. pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja di lingkungan Polda DIY.
2. upaya mengoptimalkan pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja di lingkungan Polda DIY

Selanjutnya menganalisa fungsi-fungsi terpilih, kesiapan faktor yang digunakan sebagai kriteria atau ukuran kesiapan fungsi seperti berikut:

1. Kekuatan
 - a. Polri memiliki hierarki yang jelas sehingga masih ada ketaatan antara anggota kepada komandannya.
 - b. SMK Online berwujud aplikasi interaktif yang memudahkan pengisian SMK (SMK model lama dulu masih manual dalam penilaian kinerja tidak online).
 - c. Sudah dilaksanakan sosialisasi cara menggunakan SMK *Online* dan tatacara menggunakan SMK *Online* sudah tersedia secara *online*.
2. Kelemahan
 - a. Pimpinannya kadang-kadang saja mengingatkan untuk memerintahkan mengisi SMK Online.
 - b. Aplikasi SMK online masih terus diperbaiki dipicu adanya kendala dalam proses pengisian SMK *Online*

- c. Persepsi lama masih melekat pada diri Anggota Polri bahwa pengisian SMK *Online* masih bergantung / dipasrahkan / dikira merupakan tugas bagian administrasi.

3. Peluang, meliputi:

- a. Anggota Polri pada umumnya memiliki sikap taat dan patuh kepada Komandannya.
- b. Aplikasi SMK *Online* semakin disempurnakan untuk kemudahan para penggunanya dan selalu online seluruh Indonesia
- c. SMK *Online* menjadi syarat dalam kegiatan tertentu, seperti: kenaikan pangkat, karier, pendidikan dan tunjangan kinerja.

4. Ancaman

- a. Indikasi anggota hanya menggunakan SMK *Online* bilamana diperlukan saja.
- b. Aplikasi sering mengalami gagal akses apabila diakses pada waktu jam kerja, menyebabkan para penggunanya menjadi enggan untuk menggunakan SMK *Online*.
- c. Operator/narasumber yang memahami dan mampu menggunakan SMK *Online* sangat terbatas sehingga tidak mungkin paraoperator/narasumber dapat senantiasa mendampingi para pengguna SMK *Online*.

E. Pengumpulan Data

Data penelitian didapatkan melalui metode pengumpulan data menggunakan:

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Mengadakan pengamatan langsung pada obyek-obyek yang dianggap relevan dan mempunyai informasi atau data yang diperlukan mengenai system manajemen kinerja online.

2. Wawancara, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Tanya Jawab langsung dengan sumber-sumber yang terkait dengan penelitian ini.

3. Kuesioner, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

4. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan), yaitu cara untuk mendapatkan keterangan ataupun teori sebagai dasar pemikiran dan penuntun yang dapat mendukung dalam pelaksanaan penelitian dan pembuatan tesis. Literatur-literatur yang diantaranya seperti : gambaran umum tentang Polda DIY.

F. Metode Analisis

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah metode pendekatan statistik dengan triangulasi dan analisis SWOT.

SWOT (Strength, Weakness, Oportunity, Threat), dengan menggunakan analisis SWOT dapat mengetahui posisi Biro Sumber Daya Manusia Polda

DIY ditinjau dari sisi kekuatan, kelemahan, peluang maupun ancamannya, sehingga diharapkan Biro Sumber Daya Manusia Polda DIY dapat mengambil strategi yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dari masing-masing faktor yang terkait dengan pelaksanaan pemeriksaan dikaji dengan membandingkan dengan kenyataan yang ada dengan kriteria. Apabila kenyataan sudah sesuai dengan kriteria yang ada, maka faktor tersebut berada pada kondisi siap, baik itu berupa kekuatan (untuk intern) maupun peluang (untuk ekstern) (Modul analisa SWOT, 1999:46).

Peranan SWOT dalam membahas penyelesaian persoalan sangat penting, karena melalui analisis SWOT kita bisa mengukur kekuatan, peluang, kelemahan dan ancaman dari masing-masing faktor dalam proses pemeriksaan.

Analisa SWOT merupakan hasil interpretasi dari hasil analisa deskriptif, dan hasil dari kuesioner yang diolah untuk merancang strategi yang sebaiknya dilakukan oleh instansi.

Tahapan – tahapannya adalah sebagai berikut (Freddy Rangkuti, 1999: 22) :

a. Tahap Pertama

Mengidentifikasi variabel – variabel internal dan eksternal yang sangat strategis mempengaruhi instansi.

b. Tahap kedua

Memberi bobot pada masing – masing faktor tersebut dengan nilai tambah mulai dari 1,0 (sangat penting) sampai dengan 0,0 (tidak penting). Faktor – faktor tersebut kemungkinan dapat memberikan dampak terhadap faktor strategis.

c. Tahap Ketiga

Menghitung rating atau nilai untuk masing – masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 1 sampai dengan 5 berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi instansi. Pemberian nilai rating untuk faktor kekuatan dan peluang bersifat positif (kekuatan dan peluang yang semakin besar diberi rating 5). Pemberian nilai rating kelemahan dan ancaman adalah kebalikannya. Misalnya, jika nilai kelemahan dan faktor ancamannya sangat besar, ratingnya adalah 1.

Nilai atau rating dari faktor – faktor internal dan eksternal adalah :

Nilai 5 = Sangat baik

Nilai 4 = Baik

Nilai 3 = Cukup

Nilai 2 = Jelek

Nilai 1 = Sangat jelek

d. Tahap Keempat

Kalikan bobot pada kolom 2 dengan rating pada kolom 3, untuk memperoleh faktor pembobotan dalam kolom 4. Hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing – masing faktor yang nilainya bervariasi mulai dari 5 (sangat baik) sampai dengan 1 (sangat jelek).

Tabel 3.1 FAKTOR STRATEGIS INTERNAL

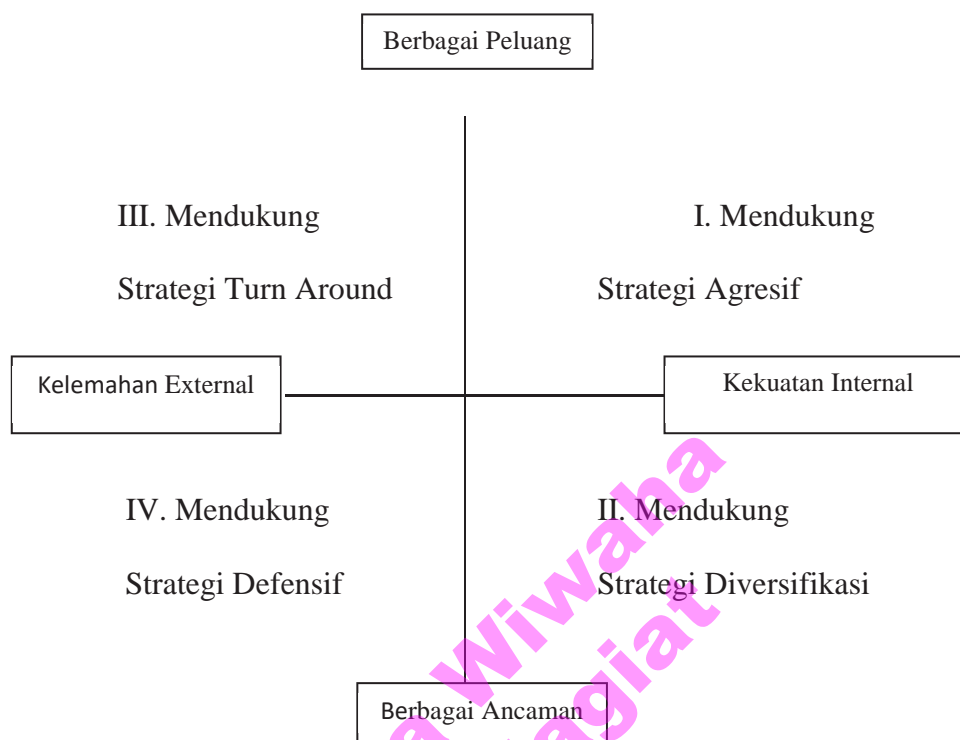
Faktor Strategis Internal	Bobot	Rating	Skor
Peluang:			
Ancaman:			
Total			

Tabel 3.2 FAKTOR STRATEGIS EKSTERNAL

Faktor Strategis Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Peluang:			
Ancaman:			
Total			

e. Tahap Kelima

Langkah selanjutnya adalah dengan membuat diagram analisis SWOT dengan membuat nilai – nilai yang telah didapatkan, sehingga dapat diketahui posisi instansi. Berdasarkan analisis SWOT tersebut diatas maka instansi dapat diposisikan kedalam empat kuadran diagram analisis SWOT, sebagai berikut :



Gambar 3.1

Diagram Analisis SWOT (Freddy Rangkuti, 1999: 19)

Kuadran 1 :

Merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Instansi tersebut memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan agresif.

Kuadran 2 :

Meskipun menghadapi berbagai ancaman, instansi ini masih memiliki kekuatan dari segi internal. Strategi diterapkan adalah menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang dengan cara strategi diversifikasi (produk/pasar).

Kuadran 3 :

Instansi mempunyai peluang pasar yang cukup besar, dilain pihak instansi menghadapi beberapa kendala internal. Fokus strategi ini adalah meminimalkan masalah – masalah internal instansi sehingga dapat merebut peluang pasar yang lebih baik.

Kuadran 4 :

Merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan, instansi tersebut menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal.

f. Menyusun strategi

Dari hasil analisis Swot tersebut selanjutnya disusun strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

STIE Widya Wiwana
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert. (1999). *Performance Management*, New York: A Briefcase Book. McGraw-Hill. Companies, Inc.
- Sugiono. (1999). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Edisi Kedua. Bandung: CV Alfa Beta.
- J.Supranto. (2001). *Statistik teori dan aplikasi. Edisi 6*. Jakarta : Erlangga
- Sugiono, (2002). *Metode Penelitian Administrasi R&D*, Bandung: Alfabeta
- Mathis, R.L. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI.
- Sutabri, Tata. (2003). *Analisa Sistem Informasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja