

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 INSTRUMEN PENELITIAN	63
LAMPIRAN 2 HASIL KUESIONER	1
LAMPIRAN 3 HASIL OLAH DATA.....	1
LAMPIRAN 4 UJI REFERENSI TESIS.....	1



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Kesatuan Republik Indonesia yang disingkat Polri adalah lembaga negara yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas), menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memelihara keamanan dalam negeri. Keamanan dan ketertiban masyarakat merupakan salah satu kondisi dinamis masyarakat dan salah satu syarat berjalannya proses pembangunan nasional dalam rangka mewujudkan tujuan nasional yang ditandai dengan terjaminnya keamanan, ketertiban dan penegakan hukum serta terwujudnya perdamaian.

Struktur organisasi kepolisian disusun secara berjenjang dari tingkat pusat hingga tingkat kabupaten. Organisasi kepolisian negara di tingkat pusat disebut Mabes Polri. Sedangkan Polri di tingkat daerah dikenal sebagai Kepolisian Daerah Republik Indonesia (Polda) di tingkat provinsi, Kepolisian Resor Republik Indonesia (Polres) di tingkat kabupaten/kota, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polres) di tingkat daerah/kota. Polsek) di tingkat divisi.

Divisi Teknologi Informasi dan Komunikasi Polri yang selanjutnya disebut Div TIK Polri yang merupakan unsur pembantu pimpinan di bidang informatika yang meliputi teknologi informasi dan komunikasi elektronika. Dipimpin oleh Irjen Pol Selamat Uliandi.

Suatu organisasi tentu membutuhkan sumber daya manusia yang termotivasi atau termotivasi tentang setiap tujuan dan pekerjaan yang harus dilakukan. Motivasi yang diberikan pemimpin kepada anggota organisasi menjadi isu penting yang mempengaruhi kinerja anggotanya. Bagaimana pemimpin memotivasi anggota merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi.

Menurut hasil penelitian (Asfaw et al., 2014) Pelatihan dan pengembangan berkorelasi positif dan menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik dengan kinerja. Direkomendasikan bahwa organisasi terus memberikan pelatihan karyawan dan kegiatan pengembangan dan memastikan bahwa anggota organisasi terlibat dalam perencanaan, mengidentifikasi kebutuhan atau kekurangan keterampilan, dan mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan.

Penelitian (Alfiyah & Riyanto, 2019) Pastikan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Korelasi menunjukkan bahwa pelatihan oleh anggota organisasi dapat meningkatkan keterampilan yang berdampak pada kinerja anggota organisasi dalam hal akuntabilitas mereka untuk menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan.

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan masyarakat terhadap kemampuan Polri dalam melaksanakan tugasnya, berdampak pada tuntutan peningkatan profesionalisme Polri, moralitas yang tinggi, modernisasi, dan eksekusi SDM yang kuat. Melakukan tugas sesuai dengan hukum. Peningkatan SDM Polri yang profesional dilakukan melalui sistem pendidikan yang terencana, terarah, sistematis, dan berkelanjutan berdasarkan kebijakan dan strategi pimpinan (Kapolri).

Tabel 1. 1 Pelatihan di Div Tik Polri

No	Tahun	Banyaknya Pelatihan	Keterangan
1	2019	6 Pelatihan	Sosialisasi dan pelatihan system pelaporan cepat Polri T.A. 2019 Pelatihan Administrator dan operator data interkoneksi sebagai pusat processing monitoring Mabes Polri

No	Tahun	Banyaknya Pelatihan	Keterangan
			<p>Pelatihan Operator Perangkat Multimedia Kolaborasi kewilayahan Di Kalsel T.A. 2019</p> <p>Pelatihan Administrator Perangkat Multimedia Kolaborasi Kewilayahan di Jakarta T.A. 2019</p> <p>Pelatihan <i>Master Switch Office</i> (MSO) <i>radio trunking</i> paket pekerjaan optimalisasi system trunking Polda Metro Jaya T.A. 2019</p> <p>Pelatihan <i>Administrator Master Switch Office</i> (MSO) <i>Radio Trunking</i> Polda Jabar T.A. 2019</p>
2	2020	4 Pelatihan	<p>Pelatihan Optimalisasi Sistem SIGN-ON dan Manajemen Konfigurasi Infrastruktur TIK Penunjang Operasional Mabes Polri Program Anggaran Mendesak T.A. 2020</p> <p>Pelatihan Sistem perlengkapan Polri di Bidang TI Program Anggaran Mendesak T.A. 2020</p> <p>Pelatihan Forensik Keamanan Jaringan Data Center Trunojoyo Program Anggaran Mendesak T.A. 2020</p>

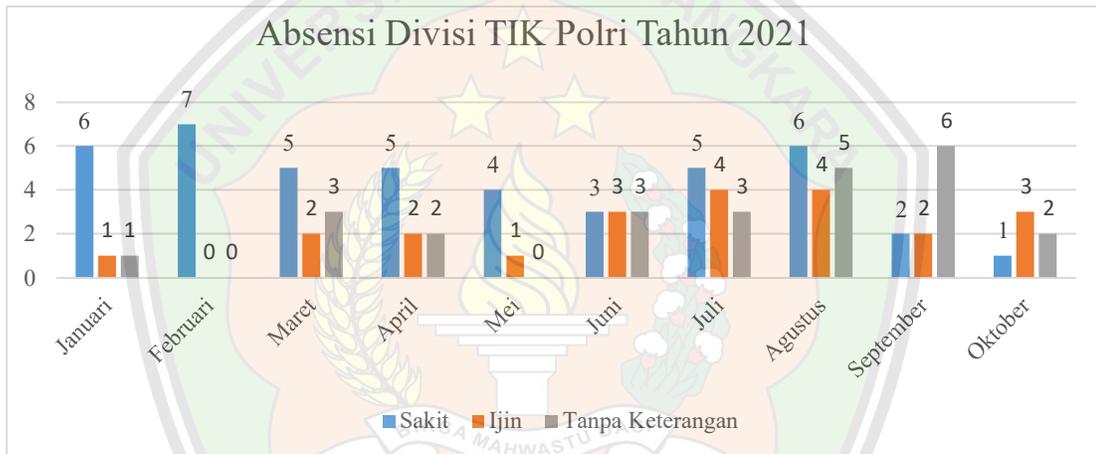
No	Tahun	Banyaknya Pelatihan	Keterangan
			Pelatihan Operasional <i>Core Switch</i> Polda Sumbar Program PNBPT.A. 2020
3	2021	4 Pelatihan	Pelatihan Peningkatan infrastruktur dan siskamjar Data Center untuk mendukung layanan satker Mabes Polri dan Satwil Polda. Pelatihan Optimalisasi Perangkat Data Center dan Sistem Analitik Monitoring Performa Aplikasi serta Replikasi Data. Pengembangan Integrasi Aplikasi berbasis API <i>Gateway</i> . Pelatihan Perangkat Proteksi dan Replikasi Data.

Sumber Data : Renmin Div TIK Polri 2021

Dapat diketahui dari tabel diatas pelatihan yang dilakukan pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan dibandingkan pelatihan yang dilakukan pada tahun 2019, setiap pekerjaan anggota tidak harus mendapatkan jenis pelatihan yang sama. anggota diberi pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan anggota tersebut. Pelatihan-pelatihan tersebut dilaksanakan oleh anggota yang baru berdinast maupun anggota yang lama sudah berdinast, pada anggota baru pelatihan berguna untuk mendukung menjalankan tugas-tugas yang sudah menjadi kewajibannya sedangkan pada anggota lama pelatihan berguna untuk menyelesaikan tuntutan tugas pada bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi yang bisa berubah setiap saat.

Sesuai dengan kebutuhan perubahan teknologi saat ini, pelatihan dilakukan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan. Program pelatihan yang ditawarkan kepada anggota merupakan langkah penting dalam kemampuan organisasi untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Karena masalah pelatihan anggota sangat penting bagi perkembangan organisasi ke depan, serta bagi anggota untuk meningkatkan prestasi kerja mereka sendiri.

Berdasarkan pengamatan peneliti, ditemukan beberapa permasalahan kinerja di lokasi penelitian, antara lain adanya kurangnya kedisiplinan dalam kehadiran seperti terlihat dalam data dibawah ini.



Gambar 1. 1 Absensi Divisi TIK Polri Tahun 2021

Sumber Data : Renmin Div TIK Polri 2021

Pada gambar 1.1 tentang absensi para anggota divisi TIK Polri dapat dikatakan setiap bulan tanpa keterangan dan ijin masih sangat tinggi dengan dibandingkan pada jumlah anggota sebanyak 140 anggota divisi TIK hal ini sangat mempengaruhi kinerja yang sampai saat ini kebutuhan divisi TIK masih sangat kekurangan anggota dan apabila jika seorang anggota tidak dapat hadir pada keseharian pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya tentu akan berdampak pada pelaksanaan tugas keseharian tersebut.

Berikut merupakan hasil kinerja anggota tahun 2021 semester 1 dan 2

Tabel 1. 2 Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Anggota Tahun 2021 Semester 1 dan 2

Range Penilaian	Kinerja Semester 1 Tahun 2021	%	Kinerja Semester 1 Tahun 2021	%	Keterangan
0 - 11	19	14%	21	15%	Sedang diklat
12 - 23	0	2%	1	6%	Kurang baik
24 - 35	1		2		
36 - 47	0		1		
48 - 59	2		4		
60 - 71	58	41%	26	19%	Cukup baik
72 - 83	54	43%	68	61%	Baik
84 - 95	6		17		
Total Anggota Sampel	140	100%	140	100%	

Sumber : Renmin Divtik

Berdasarkan dari data tabel penilaian kinerja kinerja anggota pada satuan kerja Div TIK Polri. Pada nilai antara 12 hingga 59 sebanyak 2% pada semester 1 2021 dan 6% pada semester 2 tahun 2021 berkinerja kurang baik, pada penilaian nilai antara 60 hingga 71 sebanyak 41% pada semester 1 2021 dan 19% pada semester 2 tahun 2021 berkinerja cukup baik dan nilai lebih besar sebanyak 43% pada semester 1 2021 dan 61% pada semester 2 tahun 2021 dengan penialain baik .

Mengantisipasi perubahan dan tuntutan zaman, organisasi perlu melakukan penyesuaian, perlu menyiapkan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja SDM untuk terus belajar melalui pembekalan, sikap dan keterampilan. Pendidikan dan pelatihan menurut Dessler (2011) dalam (Garaika, 2020) kegiatan pembelajaran yang mengajarkan tentang keterampilan yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan karyawan.

Pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk mengembangkan kecerdasan dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar fokus pada pendidikan dan pelatihan karyawan sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan. (Adam et al., 2020).

Kinerja pegawai dapat dikembangkan dengan mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya untuk bekerja (Dhelvia, 2019). Salah satu faktor penentu dalam mendukung keberhasilan organisasi adalah program pelatihan bagi anggotanya. Pelatihan merupakan proses yang terencana untuk mengubah sikap atau perilaku, pengetahuan, dan keterampilan melalui proses pengalaman belajar untuk mencapai hasil kinerja yang efektif dalam beberapa kegiatan (Noe & Kodwani, 2018) dalam (Putu Agus Jana Susila et al., 2020) . Fakta bahwa pelatihan adalah salah satu solusi yang memungkinkan organisasi untuk mencapai budaya kinerja yang tinggi, penting untuk mengetahui jenis program pelatihan dan pengembangan yang perlu digunakan organisasi untuk mengubah budaya, yaitu sikap dan/atau perilaku semua karyawan dalam organisasi (Ibrahim et al., 2017).

Menurut (Ibrahim et al., 2017), ada beberapa model pelatihan dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar, termasuk model induktif. Model deduktif, yaitu pengidentifikasian pelatihan yang dilakukan secara umum dengan sasaran yang luas. Keuntungannya adalah hasil identifikasi dapat diperoleh dari sasaran yang luas sehingga biayanya murah dan relatif efisien dibandingkan dengan tipe induktif. Model klasik dimaksudkan untuk mengadaptasi materi pembelajaran yang telah ditetapkan dalam kurikulum dan program pembelajaran. Fenomena penting yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan kinerja pegawai adalah faktor kompetensi.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diinginkan. Kemampuan memiliki beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan, antara lain kemampuan, kinerja, peran dan melakukan sesuatu Gibson (2000) dalam (Rianti et al., 2021).

Kompetensi terkait dengan kewenangan setiap karyawan untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang terkait dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuannya (Zhou et al., 2018). Kompetensi yang dimiliki individu pegawai harus mendukung implementasi strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, individu memiliki kemampuan untuk mendukung sistem kerja berbasis tim. (Lacerenza et al., 2018).

Secara teori, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM, yaitu motivasi, disiplin, kompetensi, pelatihan, keterampilan, jaminan sosial, kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas produksi, teknologi, dan peluang berprestasi. (Putu Agus Jana Susila et al., 2020). Di antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, penelitian ini berfokus pada variabel yang diteliti: pendidikan, pelatihan, serta kompetensi dan kinerja. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang karyawan selama melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi. Organisasi memiliki kewajiban untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Seperti disebutkan di atas, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk pelatihan, kompetensi, dan pendidikan.

Berdasarkan dalam penjelasan yang sudah ditulis diatas, dengan demikian fenomena tentang kompetensi dan kinerja anggota menjadi hal yang penting dan menarik dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

1.2 Identifikasi masalah

Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengukuran kinerja anggota Div TIK Polri melihat dari sisi pendidikan, pelatihan dan kompetensi yang ada pada anggota Div TIK Polri.

1. Masih adanya anggota yang tidak ikut serta dalam Apel, dan masih ada anggota yang duduk pada jam kerja.

2. Pelatihan yang tidak merata, hal ini menunjukkan beberapa anggota yang kinerjanya kurang baik dari organisasi
3. Latar belakang pendidikan yang berbeda beda menyebabkan tidak meratanya kompetensi yang dimiliki oleh setiap anggota polri yang mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja anggota pada satuan kerja Div TIK Polri.
4. Pegawai yang kurang menguasai pengetahuan teknologi informasi yang dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja.
5. Sikap dan rasa tanggungjawab pegawai yang kurang sehingga penyelesaian pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan target pencapaian kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap Kinerja anggota pada satuan kerja Div TIK Polri?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja anggota pada satuan kerja Div TIK Polri?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap Kinerja anggota pada satuan kerja Div TIK Polri?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan pendidikan, pelatihan dan kompetensi terhadap Kinerja anggota pada satuan kerja Div TIK Polri?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap Kinerja anggota pada satuan kerja Div TIK Polri.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Kinerja anggota pada satuan kerja Div TIK Polri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Kinerja anggota pada

satuan kerja Div TIK Polri.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pendidikan, pelatihan dan kompetensi terhadap Kinerja anggota pada satuan kerja Div TIK Polri.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

- a. Bagi peneliti

Untuk mendapatkan pengetahuan ataupun pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik dan menerapkan ataupun mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

- b. Bagi pembaca

Penelitian diharapkan menjadi sumber yang berguna sebagai referensi ataupun sebagai daftar pustaka bagi para peneliti berikutnya.

2. Manfaat praktis

Memberikan masukan terhadap instansi polri pada umumnya dan pada khususnya adalah satuan kerja div tik polri akan pentingnya pendidikan ,pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja anggota div tik polri.

1.6 Batasan Masalah

Dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, penulis membatasi ruang lingkup penulisan tesis ini hanya pada saat penelitian yaitu sebagai berikut.

1. Pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja anggota pada satuan kerja div tik polri.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi penjelasan mengenai literature yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual yang didalamnya memuat landasan teori dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi penjelasan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisa data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisi penjelasan mengenai profil organisasi, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Putu Agus Jana Susila et al., 2020).

Hasil kinerja pegawai yang sesuai tujuan organisasi akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Organisasi memiliki kewajiban untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Syamsir Torang (2013: 74) dalam (Adam et al., 2020) Kinerja adalah kuantitas dan/atau kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi utama yang berpedoman pada norma, prosedur operasi standar, standar dan ukuran. Didirikan atau berlaku dalam organisasi.

Menurut Dessler (2010) (Alfiyah & Riyanto, 2019): Kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, dalam standar prosedur operasi standar yang normal dan tindakan atau pedoman yang telah ditetapkan sebelumnya. tindakan melakukan tugas dan fungsi utama di bawah atau terjadi dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat Roring (2017) dalam (Garaika, 2020) kinerja adalah hasil atau kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja adalah bentuk lain dari keterampilan, pengalaman, dan ketulusan serta waktu yang didedikasikan untuk perusahaan.

Tujuan organisasi akan tercapai karena usaha para peserta dalam organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara

kinerja individu (individual performance) dan kinerja institusional. kebutuhan para anggotanya.

2.1.1 Indikator Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2016) dalam penelitian (Susiarty et al., 2019) mengemukakan indikator kinerja, sebagai berikut:

1. Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasil.
2. Kualitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu kegiatan yang dapat diselesaikan dari awal waktu yang ditentukan hingga waktu selesai sebagai bentuk keluaran.
4. Efektivitas, diukur dari pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang telah disediakan oleh organisasi yang dapat mengurangi kerugian dikemudia hari.
5. Kehadiran, diukur dari tingkat kehadiran para karyawan yang dapat menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.

Dari uraian di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja merupakan suatu perwujudan yang dilakukan oleh anggota dalam meningkatkan hasil kerja seorang anggota.

2.2 Pengertian Pendidikan

Menurut Rivai (Nurhidayad & Purba, 2019), Pendidikan merupakan bagian integral dari pelatihan dan perlu diperhatikan agar dapat menguasai tata cara memperoleh dan meningkatkan bakat di luar sistem pelatihan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat. Mathis (Setiawan & Nawangsari, 2019), Pendidikan adalah proses dimana seseorang menyadari potensinya untuk membantu mencapai tujuan organisasi.