

Kinerja Organisasi Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi pada Inspektorat Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah

Mawarni Moh. Saleh, Nasir Mangngasing, Sasterio

Program Studi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tadulako, Palu, Indonesia

Email: mawarnimohsaleh@gmail.com

Article Information

Submitted: 10
January 2025
Accepted: 30
January 2025
Online Publish: 30
January 2025

Abstrak

Inspektorat Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah merupakan salah satu Satuan Kerja pada Kepolisian yang pada bagian tersebut ada Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu menyusun dokumen perencanaan dan anggaran, pemeliharaan perawatan dan administrasi personel, pengelolaan logistik dan pelayanan fungsi keuangan. Kinerja pada Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi saat ini belum berjalan dengan baik. Kondisi tersebut ditinjau dari kualitas sumber daya manusia, aspek kuantitas, dapat dilihat permasalahan dari jumlah personel, pelaksanaan tugas dikarenakan adanya kekosongan jabatan penting pada Subbag tersebut. Analisis menggunakan teori Mangkunegara (2017:75) dengan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan 4 informan ditentukan secara purposive yaitu Plh. Inspektur Bidang (Irbid) 2 Pembinaan Itwasda Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah, Auditor 1 Inspektur bidang operasional 1 Itwasda Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah, Perwira Administrasi Subbadumasanwas 3 Itwasda Polda Sulteng, 1 (satu) orang personel Bintara Administrasi subbagrenmin Itwasda Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah. Penetapan mereka sebagai informan didasarkan pada alasan bahwa mereka yang terlibat langsung dalam pelaksanaan. Sumber data meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teknik analisis yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Organisasi Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi pada Inspektorat Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah menunjukkan hasil yang pada aspek tanggung jawab. Namun pada aspek kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan pelaksanaan tugas masih belum optimal.

Kata Kunci: Kinerja Organisasi, Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas

Abstract

The Regional Police Inspectorate of Central Sulawesi is one of the Work Units within the Police, which includes the Subdivision of Planning and Administration. This subdivision is tasked with responsibilities such as preparing planning and budget documents, maintaining personnel administration, managing logistics, and providing financial function services. Currently, the performance of the Subdivision of Planning and Administration is not running effectively. This situation stems from several factors, including the quality of human resources and the quantity aspect, which highlights issues like insufficient personnel and unfulfilled duties due to vacant critical positions in the subdivision. The analysis is based on Mangkunegara's theory (2017:75), using a descriptive research method with a qualitative approach. Four informants were purposively selected: the Acting Inspector for Supervision (Irbid) 2 of the Supervision Division (Itwasda) of the Central Sulawesi Regional Police, Auditor 1 for Operational Supervision 1 of the same division, the Administrative Officer of Subbadumasanwas 3 Itwasda Polda

How to Cite

DOI
e-ISSN
Published by

Mawarni Moh. Saleh, Nasir Mangngasing, Sasterio/Kinerja Organisasi Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi pada Inspektorat Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah/Vol 5 No 6 (2025)
<http://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v5i6.592>
2721-2246
Rifa Institute

Sulteng, and one administrative personnel member from Subbagrenmin Itwasda of the Central Sulawesi Regional Police. These informants were chosen based on their direct involvement in the implementation of tasks. The data sources included both primary and secondary data, collected through interviews, observations, and documentation. The data analysis technique followed the approach proposed by Miles and Huberman, encompassing data reduction, data display, and conclusion drawing. The research results revealed that the organizational performance of the Subdivision of Planning and Administration in the Regional Police Inspectorate of Central Sulawesi demonstrated satisfactory outcomes in terms of responsibility. However, the aspects of work quality, work quantity, and task execution remain suboptimal.

Keywords: Organizational Performance, Work Quality, Work Quantity, Task Execution

Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara dan lembaga pemerintah di bawah Presiden serta salah satu aparatur publik yang memiliki tugas memelihara keamanan, ketertiban masyarakat dan menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dalam pelayanan kepada masyarakat seperti yang tercantum pada pasal 13 Undang-undang nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Hasanah, 2023), (Arif, 2021). Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sehari-hari, Kepolisian banyak bersentuhan dengan masyarakat, karena faktor terpenting dalam mewujudkan hubungan yang baik antara Kepolisian dengan Masyarakat (Budiyana, 2022). Pelaksanaan Tugas Polri telah mencapai tingkat keberhasilan yang cukup baik dengan ditandai banyaknya pengungkapan kasus-kasus yang menjadi perhatian Publik, kondusifnya situasi keamanan dan ketertiban masyarakat serta meningkatnya pelayanan Kepolisian kepada masyarakat.

Reformasi sektor publik tidak hanya terjadi pada negara yang telah maju, tetapi beberapa negara yang baru berkembang juga secara terus menerus melakukan reformasi di dalam kelembagaannya baik itu di dalam sistemnya atau perilaku aparturnya. Seperti di Indonesia sendiri secara aktif melakukan reformasi kelembagaannya yang dipengaruhi oleh model New Public Management (NPM). Tetapi dalam penerapannya sampai saat ini masih terkendala pada mental, pengetahuan dan keterampilan Sumber daya manusianya yang masih kurang memadai sehingga berdampak pada masih rendahnya kualitas kinerja aparatur pemerintah saat ini (Triyanto & Efendi, 2019).

Pada sisi yang lain pemerintah juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat memperbaiki proses pelaksanaan pelayanan publik, yang mampu bergerak lebih efektif dan efisien. Organisasi sektor publik saat ini dituntut dapat melakukan inovasi-inovasi yang ada di dalam kelembagaan dan sistem pemerintahan, dengan melakukan inovasi-inovasi diharapkan dapat memperbaiki fasilitas pelayanan publik yang ada, yang akan membentuk good governance yang dapat meningkatkan kinerja organisasi sehingga lebih dapat memenuhi tuntutan kebutuhan publik seperti pelayanan yang produktif, responsif, berkualitas, transparan, akuntabel, adil, tersedianya informasi pelayanan yang mudah diakses oleh masyarakat dan bebas dari praktik korupsi kolusi dan nepotisme (Prabowo, Suwanda, & Syafri, 2022).

Kinerja sektor publik masih selalu menjadi sorotan publik terutama kinerja pada sektor pelayanan publik, yang mana dalam praktiknya di daerah-daerah Indonesia masih belum cukup baik, ditunjukkan masih terdapat kinerja pegawai pelayanan publik yang kurang responsif, akuntabel, masih rendahnya kualitas pelayanan, pelayanan yang berbelit-belit, tidak murah, kurang transparan, dan masih maraknya praktik KKN (Dawali, 2023). Kinerja organisasi Sektor publik adalah hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok orang di dalam suatu organisasi Publik dengan wewenang dan tanggungjawab yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Sehingga dengan adanya kewenangan dan tanggungjawab yang diberikan kepada aparatur organisasi sektor publik diharapkan mampu memberikan pelayanan prima yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Konsep kinerja organisasi juga menggambarkan bahwa setiap organisasi publik dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat serta dapat juga dilakukan pengukuran kinerja dengan menggunakan beberapa indikator-indikator yang ada, serta untuk melihat apakah sebuah organisasi tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan efektif (Wargadinata, 2017) . Untuk mengetahui apakah tujuannya sudah tercapai atau belum. Berkaitan dengan kesulitan-kesulitan yang terjadi dalam pengukuran kinerja organisasi publik. Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan, maka untuk lebih memahami mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi.

Pada saat ini setiap negara telah berupaya meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat dengan menerapkan prinsip-prinsip good governance, atau sering juga disebut dengan pengelolaan pemerintahan yang baik, yang salah satu prinsip utamanya adalah prinsip akuntabilitas (Habibi, Iza, & Sukriono, 2022). Penerapan good governance menjadi semakin penting pada negara demokrasi, yang melibatkan seluruh lapisan masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraan Bersama (Robial, Tarandung, Patiro, & Wangania, 2023)

Good governance adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun secara administrative, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal dan politican framework bagi tumbuhnya aktifitas usaha (Yanti, Nasruddin, & Saifuddin, 2020). Good governance pada dasarnya merupakan suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama, sebagai suatu konsensus yang dicapai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahan dalam suatu negara (Adawiyah et al., 2023)

Salah satu prinsip utama dalam good governance adalah akuntabilitas. Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban pejabat publik terhadap masyarakat yang memberinya kewenangan untuk mengurus kepentingan mereka. Para pengambil keputusan di pemerintah, sektor swasta dan organisasi-organisasi Masyarakat bertanggung jawab baik kepada masyarakat maupun kepada lembaga-lembaga yang berkepentingan. Bentuk pertanggungjawaban tersebut berbeda satu dengan lainnya tergantung dari jenis organisasi yang bersangkutan. Instrumen dasar akuntabilitas adalah peraturan perundang-undangan yang ada dengan komitmen politik akan akuntabilitas maupun mekanisme pertanggungjawaban, sedangkan instrumen-instrumen pendukungnya adalah pedoman tingkah laku dan system pemantauan kinerja penyelenggara pemerintahan dan sistem pengawasan dengan sanksi yang jelas dan tegas (Pratiwi & Ningsih, 2022).

Dalam undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian yang memiliki fungsi sebagai salah satu fungsi pemerintahan Negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayom dan pelayanan kepada Masyarakat, undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tersebut telah dijelaskan bahwa Kepolisian memiliki fungsi untuk melayani masyarakat selain fungsi-fungsi lainnya, oleh karena itu pihak Kepolisian mulai berbenah untuk meningkatkan pelayanan publik yang sudah ada pada saat ini dengan cara menciptakan inovasi-inovasi mengenai pelayanan publik agar masyarakat puas dengan pelayanan yang diterimannya (Alfian, 2020), (Arif, 2021). Sesuai dengan Peraturan Kepolisian Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi Tata Kelola Kepolisian Daerah. Itwasda bertugas menyelenggarakan pengawasan di lingkungan Polda untuk memberikan

penjaminan kualitas dan memberikan konsultasi serta pendampingan kegiatan pengawasan dari lembaga eksternal (DM, 2024). Subbagrenmin bertugas menyusun perencanaan kerja dan anggaran, pengelolaan dan pembinaan manajemen personel dan logistik, pembinaan fungsi dan mengelola keuangan, serta pelayanan administrasi dan ketatausahaan di lingkungan Itwasda.

Profesional juga ditandai dengan rasa integritas. Berintegritas artinya Polri dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk konsisten dalam tindakan yang dilakukan, memegang teguh nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya, serta memiliki pribadi yang jujur dan karakter yang kuat. Integritas merupakan salah satu nilai yang harus dipegang teguh oleh seorang anggota Polri. Salah satu indikator untuk menilai profesionalisme dan integritas personil Polri dalam pelaksanaan tugasnya adalah kemampuan Polri dalam menjawab dan menangani setiap pengaduan masyarakat yang disampaikan kepada Polri secara cepat, tepat, dan tuntas Dalam melaksanakan tugas Subbagrenmin menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan dokumen perencanaan dan anggaran antara lain Rencana Strategis (Renstra), Rancangan Rencana Kerja, Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Lembaga (RKA-K/L), Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA), Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Sistem Manajemen Anggaran Pemerintah (SMAP), Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Khusus (IKK), Hibah, evaluasi kinerja, pelaksanaan Reformasi Birokrasi Polri (RBP), dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) serta mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan dan anggaran;
- b. pemeliharaan perawatan dan administrasi personel;
- c. pengelolaan logistik dan penyusunan laporan Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Keuangan Barang Milik Negara (SIMAKBMN);
- d. pelayanan fungsi keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan, akuntansi, dan penyusunan laporan Sistem Akuntansi Instansi (SAI) serta pertanggungjawaban keuangan;
- e. pelayanan administrasi dan ketatausahaan

Penulis merasakan bahwa pelaksanaan fungsi Sub-bagian renmin pada Inspektorat Pengawasan Daerah Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah pada realitanya dalam realitanya masih belum maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Tinjauan dari aspek kualitas sumber daya manusia yang dimiliki masih belum sesuai. Dilihat dari aspek kualitas, permasalahan yang muncul yaitu kurangnya minat personel untuk mengikuti Pendidikan Perencanaan dan Administrasi oleh Pusdikmin Mabes Polri, sehingga sangat minim personel yang memiliki pemahaman mengenai sistem dan kinerja dalam pengelolaan perencanaan dan administrasi.

Dari aspek kuantitas, dapat dilihat permasalahan dari jumlah personel. Berdasarkan Daftar Susunan Pegawai (DSP) pada Tipe Polda A menurut Perpol Nomor 14 tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tatakelola jumlah personel sesuai DSP 53 Personel, namun kenyataannya hanya 50 personel pada Inspektorat Pengawasan Daerah Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah dan terdapat kelebihan personel yg berpangkat Bintara atau golongan II, sehingga penempatan jabatan masih terdapat beberapa jabatan yg masih kosong.

Selanjutnya dari aspek pelaksanaan tugas untuk jabatan perwira eselon IV B sebagian besar diisi oleh Bintara atau gol 2. Hal ini disebabkan oleh sering terjadinya mutasi personel, yang mengakibatkan ada beberapa jabatan penting di Subbagrenmin Inspektorat Pengawasan Daerah Polda Sulawesi Tengah masih kosong, sehingga berpengaruh pada kurang efektifnya proses administratif, dari tanggung jawab. Pada aspek tanggung jawab sudah berjalan dengan baik. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian berkaitan dengan: Bagaimana Kinerja Organisasi Sub Bagian Perencanaan Dan Administrasi Pada Insepektorat Kepolisian. Dari latar belakang tersebut di atas, penulis menyusun dan memberikan suatu tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mendapatkan gambaran

tentang Kinerja Organisasi pada Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi di Inspektorat Pengawasan Daerah di Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah.

Kajian Pustaka

Penelitian terdahulu yang digunakan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan khususnya Kinerja Organisasi pada Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi di Inspektorat Pengawasan Daerah Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah. Penelitian Tesis, Meliyawati. Judul: Analisis Kinerja Aparatur Kepolisian Bagian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Di Unit Pidana Umum (Unit Pidum) Polres Kabupaten Seluma. Analisis Kinerja Aparatur Kepolisian Bagian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Di Unit Pidana Umum (Unit Pidum) Polres Kabupaten Seluma. Pada penelitian ini, masalah yang diambil adalah Bagaimana Kinerja Aparatur Bagian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Unit Pidana Umum (Pidum) Polres Kabupaten Seluma. Metode yang digunakan yaitu Deskripsi Kuantitatif, Jenis data yang digunakan yakni Data primer dan Data sekunder, dan menggunakan metode pengambilan data dengan cara wawancara dan Observasi masalah yang diteliti. Analisis Data yang di lakukan dengan dua metode, antara lain Metode Induktif dan Deduktif. Teori yang digunakan tentang penilaian kinerja oleh Mathis dan Jackson (2002), hasil penelitian yang ditemukan bahwa 1) Kualitas kerja yang ditampilkan oleh aparat dengan tugas yang diperintakan dapat diatasi meskipun menemui hambatan dan dilaksanakan sesuai dengan tupoksi maupun Standar Oprasional Prosedural yang telah ditentukan. 2) Kuantitas kerja yang dilakukan dalam penyelesaian seluruhnya dapat terselesaikan. 3) Pemanfaatan Waktu yang ada dalam menyelesaikan tugas pada dasarnya dapat dikerjakan tepat pada waktunya. 4) Kerjasama antar anggota sudah terjalin sangat baik. 5) Tanggung Jawab aparat sangat baik dan sangat konsisten terhadap tugasnya masing-masing anggota

A. Konsep Kinerja

Konsep kinerja selalu dikaitkan dengan akuntabilitas yang berkenaan dengan “check and balances” kelembagaan dalam suatu sistem administrasi. Secara eksternal, akuntabilitas merupakan tanggungjawab terhadap sumberdaya atau otoritas yang diberikan atau diserahkan sedangkan secara internal akuntabilitas berkenaan dengan pedoman etika, professional dan praktek dalam menjalankan tanggungjawab yang diserahkan. Dalam dunia administrasi publik kedua jenis akuntabilitas tersebut (internal dan eksternal) sama pentingnya seorang administrator publik diharapkan memenuhi kedua jenis akuntabilitas tersebut. Akan tetapi bukti nyata dari akuntabilitas ini adalah “kinerja”. Pada faktor-faktor yang menunjang kinerja yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Program Pelatihan.
2. Gizi, nutrisi dan kesehatan.
3. Motivasi.
4. Kesempatan Kerja.
5. Kebijakan Ekstern, dan.
6. Pengembangan secara terpadu.

B. Jenis-jenis kinerja

Konsep kinerja pada prinsipnya dapat dilihat dari 2 (dua) segi, yaitu Kinerja Pegawai (perindividu) dan Kinerja Organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Mangkunegara (2005;16) bahwa kinerja pegawai/karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seseorang pegawai / karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2002;56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal:

1. Kesetiaan seseorang pegawai. Dikatakan memiliki kesetiaan, jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.

2. Prestasi Kerja, merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Namun demikian prestasi kerja seorang pegawai tidak hanya tergantung dari kemampuan dan keahlian yang bersangkutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan peralatan kerja.
3. Kedisiplinan, artinya sejauhmana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya. Disiplin juga dapat diartikan melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pegawai baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan.
4. Kreatifitas, yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
5. Kerja sama, diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
6. Kecakapan, dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
7. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya, serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterikatan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Pasolong, 2007;175).

Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan Kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Informasi tentang kinerja organisasi dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Swanson (dalam Keban, 2008;193), Kinerja organisasi (birokrat) adalah mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya; apakah kebijakan, budaya dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan; dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, dan sumber dayanya.

Kinerja organisasi oleh Bastian (2001:329) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam Upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Konsep kinerja (Performance) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau degree of accomplishment (Rue dan byars, 1981 dalam Keban 2008;31).

C. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang

dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Prawirosentono, (1999:27) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Sedangkan Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:100) mempunyai pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Personal Factor: Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Leadership factor: Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan team leader.
3. Team factor: Ditunjukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System factor: Ditunjukan oleh adanya sistem kerja, fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual/situational factor : Ditunjukan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

D. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2017;75) menyebutkan indiktator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut Robbins, Stephen P, (2006:260) mengemukakan indikator kinerja secara individu ada enam sebagai berikut:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena sosial yang diteliti. Penelitian dilakukan di Satuan Kerja Inspektorat Pengawasan Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah dan melibatkan informan yang dipilih secara purposive, yaitu personel yang memahami permasalahan penelitian dan memiliki keterlibatan langsung.

Data penelitian terdiri dari data primer, yang diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung, serta data sekunder yang didukung oleh dokumen-dokumen relevan. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan peneliti sebagai instrumen utama. Analisis data dilakukan secara induktif menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian dirangkum secara deskriptif untuk memberikan gambaran utuh mengenai kinerja organisasi yang diteliti

Hasil dan Pembahasan

Kinerja Organisasi Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi pada Inspektorat Pengawasan Daerah Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah

Sumberdaya manusia mempunyai peran penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi, peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu Lembaga atau organisasi, oleh karena itu diperlukan adanya pemeliharaan dan pengembangan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi, keberhasilan sumber daya manusia akan menjadi perhatian yang sangat penting bagi organisasi dan dapat menjadi masalah sebagai organisasi jika tidak disertai dengan pelatihan serta motivasi personel. Pengukuran kinerja adalah alat untuk menilai dan mengukur kesuksesan sebuah organisasi. Kesuksesan akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan politik. Penilaian tersebut dapat dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat ditemukan bahwa kinerja organisasi Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi pada Inspektorat Pengawasan Daerah Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah belum maksimal dan belum terlaksana dengan baik. Tinjauan dari aspek kualitas sumber daya manusia yang dimiliki masih belum sesuai. Dilihat dari aspek kualitas, permasalahan yang muncul yaitu kurangnya minat personel untuk mengikuti Pendidikan Perencanaan dan Administrasi oleh Pusdikmin Mabes Polri, sehingga sangat minim personel yang memiliki pemahaman mengenai sistem dan kinerja dalam pengelolaan perencanaan dan administrasi. Dari aspek kuantitas, dapat dilihat permasalahan dari jumlah personel. Berdasarkan Daftar Susunan Pegawai (DSP) pada Tipe Polda A menurut Perpol Nomor 14 tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tatakelola jumlah personel sesuai DSP 53 Personel, namun kenyataannya hanya 51 personel pada Inspektorat Pengawasan Daerah Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah dan terdapat kelebihan personel yg berpangkat Bintara atau golongan II, sehingga penempatan jabatan masih terdapat beberapa jabatan yg masih kosong.

Selanjutnya dari aspek pelaksanaan tugas untuk jabatan perwira eselon IV B sebagian besar diisi oleh Bintara atau gol 2. Hal ini disebabkan oleh sering terjadinya mutasi personel, yang mengakibatkan ada beberapa jabatan penting di Subbagrenmin Inspektorat Pengawasan Daerah Polda Sulawesi Tengah masih kosong, sehingga berpengaruh pada kurang efektifnya proses administratif, dari tanggung jawab. Pada aspek tanggung jawab sudah berjalan dengan baik. Penelitian peneliti menggunakan indikator pengukuran kinerja oleh Mangkunegara

(2017;75) dengan 4 (empat) indikator yaitu: Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas dan Tanggungjawab.

1. Aspek Kualitas Pekerjaan

Kualitas Kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Dari hasil wawancara terhadap 4 (empat) informan dengan jawaban yang hamper sama secara realita, menggambarkan atau menjelaskan bahwa dari aspek Kualitas Pekerjaan Personel pada Subbagrenmin Itwasda Polda Sulteng ini belum berjalan sebagaimana mestinya. Penulis menyimpulkan bahwa pada aspek ini, pada subbagrenmin masih kekurangan personel, adanya kekosongan jabatan penting pada subbag tersebut serta masih ada personel belum memahami karena belum mengikuti Pendidikan Kejuruan Polri baik pada bidang Perencanaan maupun Administrasi Umum

2. Aspek Kuantitas Kinerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan pegawai, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan, ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu 77 sampai menjadi output.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan berdasarkan kuantitasnya, maka perhatikan jumlah yang mampu dihasilkan pegawai tersebut. Jumlah yang dimaksud di sini bisa berupa jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. Sebagai contoh, kuantitas kerja seorang pekerja bisa dibilang bagus apabila ia mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Dari hasil wawancara terhadap 4 (empat) informan dengan jawaban yang yang hampir sama secara realita, menggambarkan atau menjelaskan bahwa dari aspek Kuantitas Kerja Pekerjaan Personel pada Subbagrenmin Itwasda Polda Sulteng ini belum sesuai yang diharapkan. Karena pada aspek ini belum terpenuhi pada ketepatan waktu dalam melakukan perkerjaan disebabkan oleh adanya kekurangan personel pada subbag tersebut sehingga ada pekerjaan yang tertumpuk pada satu personel.

3. Pelaksanaan Tugas

Tugas adalah sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan yang merupakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang atau organisasi. Sedangkan tugas pokok adalah sasaran utama yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai, dan seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahn. (Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, 2002:1215).

Dari hasil wawancara terhadap 4 (empat) informan dengan jawaban yang yang hampir sama secara realita, menggambarkan atau menjelaskan bahwa dari aspek pelaksanaan tugas pada Subbagrenmin Itwasda Polda Sulteng ini belum sesuai seperti yang diharapkan. Karena pada aspek ini disebabkan kekosongan jabatan penting pada subbagrenmin Itwasda Polda Sulteng.

4. Pelaksanaan Tugas

Tanggung Jawab adalah Kesiediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerja nya. Tanggungjawab dalam bekerja adalah bagian dari kinerja institusi. Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan

kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. Tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktifitasnya.

Tanggung jawab dapat dilihat berdasarkan berbagai faktor. Faktor yang dijadikan batasan untuk melihat tanggung jawab dalam penelitian ini adalah tanggung jawab terhadap tugas, kesediaan mengerjakan tugas di luar bidang keahlian, serta tanggung jawab terhadap sarana prasarana. Pegawai sub bagian penyelenggaraan dan pengawasan sudah melakukan dengan tanggung jawab sesuai peraturan yang berlaku. Apabila diberikan tugas tidak sesuai dengan bidang keahliannya pegawai akan berusaha terlebih dahulu, jika tidak bisa berkoordinasi dengan rekan kerja yang lain atau laporan kepada pimpinan agar diberikan arahan yang benar.

Pegawai subbagrenmin Itwasda Polda Sulteng juga sudah memelihara sarana dan prasarana dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai sub bagian penyelenggaraan dan pengawasan bertanggung jawab dalam hal pemeliharaan sarana dan prasarana.

Dari hasil wawancara terhadap 4 (empat) informan pada aspek Tanggung jawab ini sudah berjalan dengan baik. Tanggungjawab merupakan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan juga berarti siap menanggung segala resiko dan perbuatan sendiri. Dengan jawaban tersebut menunjukan secara realita, menggambarkan atau menjelaskan bahwa pada aspek Tanggung Jawab personel Subbagrenmin Itwasda Polda Sulteng ini sudah berjalan dengan baik dan seperti yang diharapkan.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dalam penulisan Tesis ini, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Organisasi Subbagian Perencanaan dan Administrasi pada Inspektorat Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah berjalan optimal dan belum mencerminkan kondisi ideal sesuai dengan kebijakan. Terdapat 3 (tiga) aspek yang mendasar sehingga Kinerja pada Subbagrenmin Itwasda Polda Sulteng ini belum berjalan optimal, yaitu: Aspek Kualitas Pekerjaan belum sepenuhnya sesuai karena pada aspek ini, pada subbagrenmin Itwasda Polda Sulteng masih kekurangan personel, adanya kekosongan jabatan penting pada subbag tersebut serta masih ada personel belum memahami karena belum mengikuti Pendidikan Kejuruan Polri baik pada bidang Perencanaan maupun Administrasi Umum. Aspek Kuantitas Kerja yang pada Subbagrenmin Itwasda Polda Sulteng belum optimal dengan baik karena masih kekurangan personel sesuai DSP dan Mutasi Personel Karena pada aspek ini belum terpenuhi pada ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan disebabkan oleh adanya kekurangan personel pada subbag tersebut sehingga ada pekerjaan yang tertumpuk pada satu personel. Aspek Pelaksanaan Tugas kurang efektif karena belum sesuai seperti yang diharapkan. Karena pada aspek ini disebabkan kekosongan jabatan penting pada subbagrenmin Itwasda Polda Sulteng. Selanjutnya pada Aspek Tanggung Jawab ini sudah sesuai dan sudah berjalan dengan baik.

BIBLIOGRAFI

- Adawiyah, R., Nasril, Y., Bakti, S., Dalimunthe, A. Q., Sundowo, E., & Mesiono, M. (2023). PENERAPAN GOOD GOVERNANCE DALAM PROSES PENDIDIKAN DI STAI AL ISHLAHYAH BINJAI. *Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Kramat Jati*, 4(2), 246–251.
- Alfian, E. (2020). Tugas dan Fungsi Kepolisian Untuk Meningkatkan Kepercayaan Publik terhadap Penegak Hukum. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 12(1), 27–37.
- Arif, M. (2021). Tugas dan fungsi kepolisian dalam perannya sebagai penegak hukum menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 13(1), 91–101.
- Budiyana, I. (2022). PENANGANAN PERKARA PIDANA DI SENTRA PELAYANAN KEPOLISIAN TERPADU (SPKT) POLRES POSO. UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO.
- Dawali, F. A. (2023). Analisis Kinerja Organisasi Dengan Metode Balance Scorecard Di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1508–1514.
- DM, M. Y. (2024). Analisis Terhadap Pembatasan Dan Pengawasan Kewenangan Kepolisian Di Indonesia. *Milthree Law Journal*, 1(2), 149–180.
- Habibi, M. M., Iza, I. N., & Sukriono, D. (2022). Penerapan Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Publik Di Desa Tempursari Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Jurnal Civic Hukum*, 7(1).
- Hasanah, R. (2023). ANALISA HUKUM UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2002 TENTANG KEPOLISIAN SEBAGAI PERAN PELAKSANA PENEGAKAN HUKUM. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 17(3), 18.
- Prabowo, H., Suwanda, D., & Syafri, W. (2022). Inovasi pelayanan pada organisasi publik. CV Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, P. S., & Ningsih, S. (2022). Implementasi Akuntabilitas dan Transparansi Pada Pelayanan Publik di Kelurahan Pondok Kelapa Jakarta Timur Tahun 2020. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 5(1), 44–50.
- Robial, F. E. D., Tarandung, C., Pati, A., & Wangania, T. (2023). Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Pada Pelayanan Publik Di Era Digital (Studi Di Kantor Camat Ternate Utara Kota Ternate). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 4293–4302.
- Triyanto, D., & Efendi, S. (2019). Analisis Penerapan Elektronik Kesehatan (E-Kes) di Puskesmas Rawat Inap Kota Bengkulu. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 9(2), 158–165.
- Wargadinata, E. (2017). Kualitas Pengukuran Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Ilmu-Ilmi Sosial Dan Humaniora*, 19(2).
- Yanti, C. N., Nasruddin, N., & Saifuddin, S. (2020). Penerapan Good Governance Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa. *Kandidat: Jurnal Riset Dan Inovasi Pendidikan*, 2(1), 8–14.

Copyright holder:

Mawarni Moh. Saleh, Nasir Mangngasing, Sasterio (2025)

First publication right:

Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan

This article is licensed under:

Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

