

Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya

Maman Somantri¹, Bambang Giyanto², Firman Hadi Rivai²

Politeknik STIALAN Jakarta^{1,2,3}

mantri68@gmail.com¹, bambang_giyanto07@yahoo.com², firmanhadi@stialan.ac.id³

Abstrak

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Bidang TIK PMJ. Hasil analisis yaitu: 1) Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Bidang TIK Polda Metro Jaya. Aspek yang diteliti yaitu: (a) Aspek Pengetahuan, (*knowledge*), yaitu: pengetahuan pegawai sudah cukup baik, sebagian pegawai telah mengikuti pendidikan dan memiliki sertifikat, (b) Aspek Pemahaman (*Understanding*), yaitu: bagi pegawai secara aplikatif belum sepenuhnya memahami tugas pekerjaannya secara menyeluruh, (c) Aspek Kemampuan/Keterampilan (*skill*), yaitu: kemampuan kerja belum sepenuhnya menunjukkan kemampuan karena kurangnya kemampuan mereka. (d) Aspek Sikap (*Attitude*), yaitu: Secara aplikatif, bahwa sikap pegawai dalam bekerja telah memenuhi kualifikasi Meskipun intensitasnya masih rendah (e) Aspek Minat (*Interest*), yaitu: Pegawai yang memiliki minat cenderung bersemangat ditunjukkan oleh kesediaan mereka untuk berpartisipasi. 2) Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Bidang TIK Polda Metro Jaya (a) Komunikasi perlu dilakukan pembenahan, (b) Motivasi sudah berjalan baik, meskipun masih terdapat persepsi informan menyatakan jarang memberi insentif, bonus, uang lelah. Melihat dari kesimpulan di atas, berikut ini adalah beberapa rekomendasi yang diharapkan untuk dipertimbangkan: 1) Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Bidang TIK Polda Metro Jaya. (a) Diupayakan ruang untuk pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. (b) memfasilitasi pegawai dalam bekerja agar lebih memahaminya (c) Untuk meningkatkan *kemampuan* untuk dapat menjaga konsistensi pegawai dalam bekerja. (d) Diharapkan bahwa sikap kesetiaan dan kesadaran yang dapat memaksimalkan kinerja. (e) Untuk meningkatkan minat kerja diharapkan untuk dapat memberikan kesempatan pegawai bekerja sesuai dengan minat dan kesempatan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya. 2) Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Bidang TIK Polda Metro Jaya. (a) Hendaknya atasan lebih meningkatkan komunikasi, dapat mengerti dan paham tentang tugas yang diberikan (b) Diharapkan lebih menerapkan budaya *system reward*, agar dapat menjadi motivator bagi pegawai dalam bekerja.

Kata Kunci: Kompetensi Pegawai, Kinerja

Abstract

The aim of the research is to determine employee competency in improving performance in the PMJ ICT sector. The results of this research are quite good, although there are still weaknesses found. The results of the analysis are: 1) Employee Competence in Improving the Performance of the ICT Sector of Polda Metro Jaya. Aspects studied: namely: (a) Knowledge Aspect, namely: employee knowledge is quite good, some employees have attended education and have certificates, (b) Understanding Aspect, namely: for employees the applicability is not yet fully understand their job duties thoroughly, (c) Ability/Skill (skill) aspect, namely: work ability has not fully demonstrated their ability due to their lack of ability. (d) Attitude Aspect, namely: Applicatively, the employee's attitude towards work has met the qualifications even though the intensity is still low (e) Interest Aspect, namely: Employees who have an interest tend to be enthusiastic as indicated by their willingness to participate. 2) Strategy for Improving Performance in the ICT Sector of Polda Metro Jaya (a) Communication needs to be improved, (b) Motivation is working well, although there is still a perception from informants that they rarely give incentives, bonuses or money. Looking at the conclusions above, the following are several recommendations that are expected to be considered: 1) Employee Competence in Improving the Performance of the ICT Sector of Polda Metro Jaya. (a) Space is provided for employees to take part in education and training, to continue their education at a higher level. (b) to facilitate employees in working so that they understand it better (c) To increase the ability to maintain employee consistency in working. (d) It is hoped that an attitude of loyalty and awareness can maximize performance. (e) To increase interest in work, it is hoped that it will provide employees with opportunities to work according to their interests and the opportunity to be responsible for their work. 2) Strategy for Improving Performance in the ICT Sector of Polda Metro Jaya. (a) Superiors should improve

communication, be able to understand and understand the tasks given (b) It is hoped that they will implement a reward system culture more, so that it can become a motivator for employees at work.

Keywords: *Employee Competency, Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, peningkatan sumber daya manusia sangat penting dan harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Ini terutama benar dengan pertumbuhan digitalisasi yang begitu cepat. Setiap operasi organisasi bergantung pada sumber daya manusia, yang sangat penting untuk keberhasilannya. Tidak diragukan lagi, landasan kompetensi yang kuat sangat penting untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia yang berkualitas memungkinkan suatu organisasi untuk berkembang dan bertahan dalam dunia yang kompetitif. Keberhasilan kegiatan organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia ini. Sumber daya manusia sangat kuat dalam organisasi karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena peran mereka sebagai perencana, pelaku, dan penentu untuk mencapai tujuan organisasi. Karena peran mereka sebagai perencana, agen perubahan, dan penentu pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia selalu berpartisipasi secara aktif dan dominan dalam seluruh aktivitas organisasi. Setiap divisi atau bagian dalam suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengoptimalkan jumlah tenaga kerja manusia yang dimilikinya. Pegawai merupakan aset berharga bagi organisasi, dan mereka memiliki peran strategis di dalam organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak terpengaruh oleh jumlah pegawai yang saat ini dipekerjakan atau yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, kompetensi teknis, konseptual, dan hubungan manusia adalah aspek penting dari strategi sumber daya manusia. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja mencakup beberapa kompetensi, seperti kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, dan kompetensi *output*. Kinerja pegawai dapat diukur dari tingkat kompetensinya yang relevan untuk perencanaan SDM, seperti yang ditunjukkan oleh fakta bahwa pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan lebih ada di atas salah satu atribut, yang dimiliki organisasi. agar organisasi dapat berkembang luas dalam segala hal yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, menggunakan sumber daya manusia yang tersedia untuk mencapai tujuan tersebut prinsip "ambil dan berikan" adalah dasar mekanisme kerja dalam suatu organisasi, terutama dalam organisasi yang memiliki banyak pegawai. Prinsip ini berarti bahwa organisasi tidak hanya bersedia memenuhi kebutuhan pegawainya, tetapi juga membutuhkan pimpinan yang cerdas dan bijaksana untuk memastikan bahwa pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai kinerja yang diinginkan. Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia dimana sumber daya manusianya terdiri dari Anggota Kepolisian Negara RI dan PNS Polri (ASN Polri). UU No 2 Tahun 2002, tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Bab IV Pasal 20 ayat 1. Sumber daya manusia sangat penting dalam menghadapi kemajuan zaman yang berbasis teknologi ini. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Pemerintahan harus dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia.

Pelayanan Teknologi Informasi dan Komunikasi Jajaran Polda Metro Jaya telah menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi yang pesat. Peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai di bidang TIK menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa kepolisian tetap relevan

dan efektif dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai di Bidang TIK tidak hanya memengaruhi efisiensi tugas operasional, tetapi juga berdampak langsung pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Bidang TIK Polda Metro Jaya harus mampu menangani tuntutan teknologi yang meningkat di era informasi yang terus berkembang. di mana bidang TIK sangat menuntut kemampuan pegawai untuk bekerja secara efektif baik di kantor maupun di lapangan. Kinerja yang lebih baik diharapkan akan mengikuti tujuan, yaitu memenuhi tujuan.

KAJIAN LITERATUR

Penelitian ini, dilatarbelakangi dari pengembangan sebagian penelitian terdahulu terkait kasus tentang kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Bersumber pada penelitian yang dicoba oleh:

1. **Fatimah Siti, dkk (2024)**, judul: Pengembangan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat. **Hasil penelitian menunjukkan bahwa:** (a) Manajemen pengembangan kompetensi yang berkaitan dengan kinerja pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat sebenarnya sudah direncanakan dan dilaksanakan. Lihat mekanisme pengambilan keputusan yang tepat untuk menanggapi kebijakan pemerintah tentang perencanaan program pendidikan, pelatihan, dan mutasi. (b) Perencanaan yang telah ditetapkan telah dilanjutkan dan manajemen pengembangan kompetensi yang berkaitan dengan kinerja pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat telah diorganisasikan. Organisasi ini dilakukan dengan langsung mengeluarkan SK dan menetapkan program pendidikan dan pelatihan. (c) Manajemen pengembangan kompetensi yang berkaitan dengan kinerja pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat telah dilaksanakan. dalam hal persiapan proses pendidikan dan pelatihan. Pegawai harus mengikuti diklat yang diadakan dan mengaplikasikan dalam pekerjaan. (d) Evaluasi (controlling) pada manajemen pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat telah dilakukan. Bentuk evaluasi tersebut adalah dengan melihat kinerja setelah melaksanakan diklat dan pelatihan.
2. **Muhammad Andika (2023)**, Judul: Pengembangan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merangin Provinsi Jambi, **Hasil penelitian menunjukkan bahwa:** (a) Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan sudah baik serta sudah memberikan kesempatan dalam melakukan tugas belajar dan izin belajar, Akan tetapi didalam pelaksanaannya belum optimal dikarenakan kurangnya motivasi pegawai dan juga anggaran yang tidak memadai didalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta masih ada beberapa batasan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihannya. (b) Pelaksanaan mutasi yang berdasarkan tingkat produktivitas kinerja didalam melaksanakan tugas, Pengalaman kerja pegawai serta pertimbangan suka tidak suka dalam pelaksanaannya sudah baik akan tetapi belum maksimal, dengan memberikan mutasi dan promosi atas pengembangan karir yang dapat dilihat dari pengalaman kerja serta produktivitas kerja akan tetapi masih belum cocok dengan apa yang kompetensi pegawai miliki dengan jabatan yang diemban sekarang. (c) Didalam pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Merangin terdapat beberapa faktor penghambat, Adapun beberapa faktor penghambatnya antara lain Motivasi Pegawai, ketersediaan anggaran serta pengaruh pihak lain. Upaya yang dilakukan oleh Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Merangin dalam melakukan

pengembangan kompetensi pegawai yaitu dengan cara kerja sama dengan pihak lain seperti pihak ketiga dan lain lain dan Memberikan kesempatan Pelatihan kepada Pegawai.

3. **Sayidul Umam Azizi (2023)**, judul: Pengembangan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen. **Hasil penelitian menunjukkan bahwa:** Hasil penelitian terkait pengembangan kompetensi Aparatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen berdasarkan operasional konsep teoritis dan tinjauan legalistik, dapat dikatakan bahwa pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara sudah cukup baik dengan memberikan tugas belajar dan izin belajar, mengarahkan Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikuti seminar, penataran dan lainnya. Namun, dalam pelaksanaannya masih belum optimal, ini disebabkan karena hambatan-hambatan yan ada dalam proses pelaksanaannya. Faktor penghambat pengembangan kompetensi Aparatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen antara lain adalah kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai, belum memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara optimal. Upaya yang dilakukan pengusulan Diklat kepada ASN, dan memberikan sosialisiasosialisasi terkait pentingnya pengembangan kompetensi.
4. **Sumendap Jefri, dkk (2022)**, judul: Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado, **Hasil penelitian menunjukkan bahwa:** (a) kompetensi kerja pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi masih kurang dikarenakan dengan kurangnya kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. (b). Kinerja pegawai masih berada pada kategori “sedang” cenderung „rendah”. Artinya bahwa perlu adanya kebijakan internal organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. (c) Kompetensi kerja dari aspek pendidikan formal, nampaknya tidak terlalu penting dalam mendorong peningkatan kinerja aparatur, sementara aspek pendidikan dan latihan serta pengalaman kerja cukup besar memegang peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai
5. **Firman Wahyudi (2014)** judul: Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. **Hasil penelitiannya:** (a) Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dan didasarkan pada kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan, kemampuan, dan pemahaman yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. (b) Tingkat pendidikan, spesialisasi (*skill*), pengalaman kerja, dan sikap kerja pegawai tentunya mendukung peningkatan kompetensi. (c) Sarana prasarana kerja dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan meningkatkan kinerja. Ada komitmen yang kuat dari pegawai untuk meningkatkan kinerja dan lingkungan kerja yang baik. Salah satu faktor yang menghambat peningkatan kinerja adalah kurangnya dana yang dialokasikan untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, kurangnya minat pegawai untuk mengikuti kursus, baik di daerah maupun di luar daerah, dan kesetiaan pegawai terhadap budaya kerja konvensional.
6. **Eva Ningsih (2018)**, judul: Pengembangan Kompetensi Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kutai Barat. **Hasil penelitiannya:** (a). Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur yang dilakukan oleh pimpinan BPKAD Kabupaten Kutai Barat dalam pendidikan formal, dengan menugaskan sebanyak 9 orang yang mendaftar pada program pascasarjana, dan dari jumlah tersebut, sebagian besar masih melanjutkan studi mereka. Berikutnya, telah dialokasikan lima pegawai untuk mengikuti bimtek dan diklat yang memenuhi tugas pokok dan fungsi pegawai

- BPKAD Kabupaten Kutai Barat. Selain itu, hanya ada satu pegawai yang ditugaskan untuk mengikuti diklat penjenjangan Dilatpim IV dalam dua tahun terakhir. (d). Proses promosi pegawai di BPKAD Kabupaten Kutai Barat telah menunjukkan bahwa itu objektif dan aplikatif. Untuk menjadi adil dan objektif, upaya untuk mempromosikan pegawai yang memiliki posisi yang lebih tinggi tidak menggunakan nepotisme atau pendekatan yang dipengaruhi oleh politik atau kepentingan lain. Menurut data dan fakta yang ada di lapangan, upaya penjenjangan karier telah berhasil dengan baik. (e), Faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan kerja Kantor BPKAD Kabupaten Kutai Barat termasuk jumlah dana yang terbatas untuk kegiatan yang telah direncanakan, terutama program pengembangan pegawai untuk pendidikan formal dan pendidikan dan pelatihan. Kepala BPKAD tidak dapat melakukan pengembangan kompetensi aparatur karena mereka bergantung pada pemerintah kabupaten dan tanggung jawab aparatur terhadap pengembangan keterampilan dan keahlian masih rendah. Pimpinan unit kerja juga tidak setuju tentang cara terbaik untuk meningkatkan kinerja aparatur.
7. **Agung Sugiarto (2018)**, judul: Pengembangan Kompetensi Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur. **Hasil penelitiannya** (a). Di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur, pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan teknis, pendidikan dan pelatihan bidang kepemimpinan, pengembangan karir, dan peningkatan pengalaman kerja telah dilakukan dengan baik, tetapi telah diakui bahwa itu dapat meningkatkan kinerja pegawai. (b). Faktor-faktor yang mendukung peningkatan kompetensi aparatur melalui pendidikan termasuk komitmen pimpinan (Kepala Sementara kendalanya adalah kurangnya dana yang dialokasikan untuk program pengembangan sumber daya manusia, kurangnya kegiatan mutasi pegawai yang jelas dan terorganisasi, dan kurangnya fasilitas kerja di beberapa bidang kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif berdasarkan tujuannya, penelitian ini bertujuan untuk menemukan fakta. Setelah data dikumpulkan, proses pengolahan, penganalisaan, dan pengkonstruksian data dilakukan secara menyeluruh. Akibatnya, metode pengolahan data digunakan secara kualitatif. Itu dilakukan hanya untuk menggambarkan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai bidang TIK Polda Metro Jaya.

Sugiyono (2022:9-10) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif digunakan: “merupakan jenis penelitian yang berbasis pada filsafat *postpositivisme* atau enterepretif dan digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, di mana penelitian adalah instrumen utama. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, yang mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan biasanya bersifat kualitatif, dan analisisnya bersifat induktif atau kualitatif. Hasil penelitian mencakup pemahaman makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis”

Mengutip Sugiyono, peneliti dilakukan pada umumnya ingin mendapatkan data objektif, valid, dan konsisten tentang gejala tertentu. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif. Selanjutnya, Sugiyono (2013:11), menyebutkan bahwa penelitian deskriptif, yaitu; “studi yang bertujuan untuk

menemukan nilai variabel mandiri (satu atau lebih variabel independen) tanpa membandingkan atau memeriksa hubungan antara masing-masing dari variabel tersebut, sejalan dengan gagasan ini”.

Dengan mempertimbangkan pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif pada dasarnya tidak memerlukan hipotesis, karena pada umumnya penelitian deskriptif bersifat menuturkan dan menafsirkan data yang ada pada saat ini, dan bermaksud menggambarkan gejala sosial tertentu yang ingin dijelaskan dengan baik, hal ini berarti bahwa penelitian yang menggunakan deskriptif semata-mata hanya menggambarkan/melukiskan fenomena yang disoroti dalam penelitian secara apa adanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis akan memberikan gambaran singkat tentang topik dan subjek penelitian yang dibahas dalam bab ini. Fokus penelitian ini adalah kompetensi pegawai untuk meningkatkan kinerja Bidang TIK Polda Metro Jaya, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Gambaran Umum Bidang TIK Polda Metro Jaya

Polda Metro Jaya adalah kepolisian daerah yang berada di Jakarta, Indonesia. Polda Metro Jaya dipimpin oleh Inspektur Jenderal Polisi (IP). Polda Metro Jaya menerima status A+ (A khusus) atas tanggung jawabnya untuk menjaga keamanan dan ketertiban ibu kota Republik Indonesia. Kepala Kepolisian Daerah, Irjen Pol Karyoto, S.I.K, bertanggung jawab atas Polda Metro Jaya. Tugas-tugas Polda Metro Jaya meliputi penegakan hukum, pencegahan dan penanganan kejahatan, pengaturan lalu lintas, penanganan bencana, dan pelayanan masyarakat.

Beberapa Polres Metro, seperti Polres Metro Jakarta Pusat, Polres Metro Jakarta Utara, dan Polres Metro Jakarta Selatan, termasuk dalam wilayah hukum Polda Metro Jaya. Kapolres bertanggung jawab atas operasi kepolisian di wilayahnya. Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Polda Metro Jaya bertanggung jawab atas pembinaan teknologi informasi dan komunikasi, pengumpulan dan pengolahan data, serta penyebaran informasi Kamtibmas dan layanan multimedia. Bidang TIK juga bertanggung jawab atas pengelolaan informasi, penyebaran data, dokumentasi yang dapat diakses publik, dan pelaksanaan kerja sama.

Bidang Teknologi Informasi Polda metro Jaya sebagai satuan organisasi pembantu pimpinan dalam hal ini Kapolda Metro Jaya baik bidang Operasional maupun pembinaan sebagaimana Perpol 14 Tahun 2018 mempunyai peranan yang sangat penting diantaranya:

- a) *Backbone* jaringan Internet dan Intranet yang mengcover Mapolda, Polres dan Polsek;
- b) Sistem Komunikasi Radio Trunking (HT) yang meliputi Wilayah hukum Polda Metro Jaya
- c) Sistem Data yang terintegrasi.

Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Bidang TIK Polda Metro Jaya

Menurut Keputusan Kapolri Nomor Pol.: KEP/7/1/2005, tanggal 31 Januari 2005, yang diubah dari Keputusan Kapolri Nomor Pol.: KEP/54/X/2002, tanggal 17 Oktober 2002, tentang Organisasi dan Tata Kerja satuan organisasi pada tingkat Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda) Bidang Telematika (yang sekarang dikenal sebagai Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi) dan diperbaharui dengan Parpol 14 Tahun 2018 yang ditetapkan oleh Kapolri di Jakarta tgl. 21 September 2018 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Kepolisian Daerah, merupakan bagian dari staf khusus Polda

yang berada di bawah komando Kapolda. Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Polda Metro Jaya, juga dikenal sebagai Bidang TIK, berfungsi sebagai pengawas dan pembantu pimpinan TIK pada tingkat Polda yang berada di bawah komando Kapolda Metro Jaya. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang TIK melaksanakan fungsi berikut:

- a) Menyusun rencana kerja dan anggaran; mengelola dan membina manajemen logistik dan personel; administrasi dan ketatausahaan; dan pengelolaan keuangan;
- b) Membangun, dan memelihara jaringan komunikasi, serta pengolahan data dan layanan telekomunikasi;
- c) Pembinaan dan penyelenggaraan sistem informasi mencakup pusat pengumpulan dan pengolahan data, pengamanan sistem, penyebaran dan dokumentasi informasi, serta analisis dan evaluasi;
- d) Pembinaan dan pengoperasian pusat sistem informasi Kamtibmas, termasuk persiapan dan penyebaran data operasional dan pembinaan; dan
- e) memberikan pelatihan dan bantuan teknis kepada satuan organisasi di lingkungan Polda dalam hal penyelenggaraan sistem informasi TIK.

Subbagrenmin bertanggung jawab atas perencanaan dan anggaran pekerjaan, pengelolaan dan pembinaan manajemen personel dan logistik, pembinaan fungsi dan pengelolaan keuangan, serta pelayanan administrasi dan ketatausahaan di bidang teknologi informasi. Dalam melaksanakan tugas, Subbagrenmin menyelenggarakan fungsi:

- a) Membuat dokumen perencanaan dan anggaran, seperti Renstra, Rancangan Renja, Renstra, RKA-K/L, DIPA, Perjanjian Kinerja, LKIP, LRA, SMAP, IKU, dan IKK; Hibah; evaluasi kinerja; pelaksanaan RBP, PID, dan SPIP Satker; dan mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan dan anggaran;
- b) Pengawasan perawatan dan administrasi personel; c) Pengelolaan logistik dan penyusunan laporan SIMAK-BMN;
- c) Pelayanan fungsi keuangan, termasuk pembiayaan, pengendalian, pembukuan, akuntansi, dan penyusunan laporan SAI dan pertanggungjawaban keuangan; dan
- d) Pelayanan administrasi dan ketatausahaan.

Dalam melaksanakan tugas, Subbagrenmin dibantu oleh:

- a) Urren, bertugas membuat Renstra, Rancangan Renja, Renja, RKA-K/L, DIPA, Perjanjian Kinerja, LKIP, LRA, SMAP, IKU dan IKK, Hibah, evaluasi kinerja, pelaksanaan RBP, PID, dan SPIP Satker;
- b) Urmintu, bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi personel dan logistik serta menyelenggarakan administrasi dan ketatausahaan; dan
- c) Urkeu, bertugas menyelenggarakan kegiatan pelayanan keuangan.

Subbidtekkom mengelola dan membina sistem dan teknologi komunikasi, yang mencakup pembangunan dan pengembangan jaringan, pelayanan komunikasi, dan pemeliharaan dan perbaikan infrastruktur dan alat jaringan;

- a) Pengembangan sistem dan teknologi komunikasi di Polda; 2) Pengembangan dan pengoperasian teknologi jaringan komunikasi, yang mencakup teknologi media fisik komunikasi, teknologi interface (komunikasi antar muka), dan teknologi dan prosedur penyambungan dan perutean data.
- b) Menyediakan layanan komunikasi serta layanan di sentra komunikasi; dan
- c) Memelihara dan memperbaiki infrastruktur dan alat sistem teknologi komunikasi.

Kasubidtekkom dibantu oleh:

- a) Urjarkom bertanggung jawab untuk membangun dan menyelenggarakan jaringan komunikasi, termasuk pengendalian frekuensi komunikasi radio, pengendalian pengalamatan *Internet Protocol* (IP), pemantauan dan pemetaan infrastruktur jaringan komunikasi radio, jaringan komunikasi data, dan jaringan telepon, serta pencocokan dan penyelidikan tagihan jasa telekomunikasi.
- b) Uryankom menjalankan layanan komunikasi, sentra komunikasi, dan melakukan analisis dan evaluasi layanan komunikasi; dan
- c) Urharkan menjalankan pemeliharaan dan perbaikan alat dan infrastruktur sistem komunikasi, seperti radio, data, satelit, dan telepon, serta inventaris material komunikasi melalui penerimaan dan pendistribusian material komunikasi.

Subbidtekinfo bertanggung jawab untuk membangun dan menyelenggarakan sistem dan teknologi informasi yang mencakup pengumpulan dan pengolahan data, penyebaran informasi Kamtibmas, dokumentasi bidang operasional dan pembinaan, serta teknologi informasi komunikasi yang memerlukan sarana dan prasarana. Subbidtekinfo menyediakan fungsi untuk menyelesaikan tugas:

- a) Pembinaan dan pengendalian sistem dan teknologi informasi di lingkungan Polda;
- b) Pembinaan dan penyelenggaraan sistem pengumpulan dan analisis data untuk pengembangan data warehouse dengan menggunakan program aplikasi, piranti lunak, dan piranti keras, serta keamanan sistem informasi; dan
- c) Pembinaan dan penyelenggaraan sistem penyajian informasi mencakup penyajian informasi dalam bentuk tertulis, audio, video, dan layanan multimedia dengan menggunakan piranti lunak, piranti keras, program aplikasi, dan keamanan sistem informasi; 4) Pembinaan dan pengembangan infrastruktur/sarana dan prasarana, termasuk pengelolaan situs, keamanan sistem informasi, dan fungsi pemeliharaan dan perbaikan;
- d) Memberikan Sاتفung/Satwil layanan dukungan teknis serta pengawasan sistem dan teknologi informasi.

Deskripsi Data Bidang TIK Polda Metro Jaya

Seperti yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dalam melakukan penelitian kompetensi pegawai untuk meningkatkan kinerja pada Bidang TIK Polda Metro Jaya. Dalam melakukan pengelompokan data, penulis membagi yaitu deskripsi identitas informan, Sehingga masing-masing kelompok dapat dijelaskan. Selanjutnya penulis sajikan keadaan Bidang TIK Polda Metro Jaya, mulai dari keadaan pegawai

Penyajian data bertujuan untuk menyajikan data mentah yang diperoleh dari data wawancara, data telah dokumen. Data dapat disajikan dalam berbagai bentuk uraian (deskriptif). Hasil penelitian yang di peroleh berupa penjelasan-penjelasan yang di kemukakan oleh informan di bandingkan dengan dokumen-dokumen yang ada dalam buku teori dan dokumen yang dianggap penting masalah kompetensi pegawai yang dapat membantu meningkatkan kinerja bidang TIK Polda Matro Jaya dan menentukan masa depan organisasi. Adapun rumusan permasalahan yang digunakan untuk menganalisa yaitu: (1) bagaimana kompetensi pegawai Bidang TIK Polda Metro dalam meningkatkan kinerja, dan (2) bagaimana strategi meningkatkan kinerja Bidang TIK Polda Metro Jaya, adalah sebagai berikut:

Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Bidang TIK Polda Metro Jaya

Kompetensi adalah bagian yang mendalam dari kepribadian seseorang yang dapat diprediksi perilakunya dalam berbagai situasi dan tanggung jawab profesional. Semua upaya harus dilakukan untuk memaksimalkan hasil yang dicapai dalam hal kompetensi pegawai. Dengan kompetensi ini, setiap pegawai memiliki atribut yang mendasari yang

berkaitan dengan seberapa efektif mereka berkinerja dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap pegawai harus diberdayakan secara optimal untuk menghasilkan produk yang lebih baik, efektif, dan efisien, atau tidak ada lagi pegawai yang bekerja dengan santai hanya untuk memenuhi tugas mereka (sekedar memenuhi formalitas dalam bekerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai harus diukur spesifik atau standar untuk memprediksi kemampuan seseorang dalam bekerja dengan baik. Kompetensi berdasarkan hal tersebut adalah sifat dasar yang menunjukkan cara seseorang berpikir, bersikap, bertindak, dan menarik kesimpulan yang dapat mereka lakukan dan pertahankan selama beberapa waktu. Tujuan menentukan tingkat kompetensi atau standar kompetensi untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikannya sebagai tinggi atau di bawah rata-rata berdasarkan karakteristik dasar tersebut.

Dalam Bab IV ini, penulis akan memeriksa informasi yang dikumpulkan dari penelitian lapangan. Data ini berasal dari wawancara dan observasi dengan narasumber, termasuk pejabat dan staf. di lingkup bidang TIK Polda Matro Jaya, bentuk laporan dan literatur yang mendukung penulisan ini. Semua informasi ini akan diproses melalui proses olahan kualitatif deskriptif untuk meningkatkan pemahaman tentang kemampuan pegawai untuk meningkatkan kinerja Bidang TIK Polda Matro Jaya, diteliti menggunakan 5 (lima) aspek, yaitu: (a) Pengetahuan (*knowledge*), (b) Pemahaman (*understanding*) (c) Kemampuan/Keterampilan (*skill*), (d) Sikap (*attitude*), (e) Minat (*interest*), selain itu, sebagai penjelasan hasil penelitian, hal-hal berikut disebutkan:

a. Aspek Pengetahuan (*Knowledge*)

Pendidikan dan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai dengan tujuan meningkatkan kemampuan mereka dalam melakukan tugas mereka sehingga mereka dapat digunakan untuk mendapatkan pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karena mereka akan memiliki kemampuan untuk membawa perubahan ke arah pelaksanaan kegiatan organisasi dengan lebih efisien dan efektif. Uraian di atas sesuai hasil wawancara penulis dengan narasumber pertama, Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Pengetahuan yang dimiliki setiap pegawai di lingkungan bidang TIK Polda Metro Jaya sudah cukup baik dimana hampir sebagian besar pegawai telah mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan dan telah memiliki sertifikat untuk memenuhi standar, meskipun ada beberapa pegawai yang memiliki jam terbang rendah karena mereka adalah CPNS yang baru diangkat menjadi PNS yang tentu saja belum memiliki pengetahuan dan pengalaman sebanyak rekan mereka yang lain” (Wawancara 04 Maret 2024)”.

Jika pegawai dapat melakukan tugas mereka dengan baik, tujuan bidang TIK Polda Metro Jaya dapat tercapai cukup baik. Segala sesuatu yang mereka ketahui tentang objek tertentu, termasuk pengetahuan umum yang digunakan secara langsung atau berdampak pada bagaimana pegawai melakukan tugas mereka, disebut pengetahuan. Keterangan di atas sesuai hasil wawancara penulis dengan narasumber kedua, Kaur Ren Sunbag Renmin, Bidang TIK PMJ. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Bidang TIK Polda Metro Jaya, pegawai memahami sepenuhnya tanggung jawab mereka. Jika ada masalah, pegawai

akan berbicara dengan atasan mereka untuk mencari solusi. Meskipun penyampaian dilakukan secara formal, namun tetap didasarkan pada kekeluargaan sehingga pegawai merasa seperti bagian dari tim, bukan sebagai pesuruh semata. Atasan juga tidak otoriter sehingga pegawai dapat dengan mudah menyampaikan keluhannya.” (Wawancara 06 Maret 2024)”

Jika kompleksitas pekerjaan sedang atau menengah, hubungan antara akuntabilitas (tanggung jawab) dan kualitas hasil kerja dapat diperkuat jika kompleksitas pekerjaan lebih rumit. Keterangan tersebut sesuai dengan keterangan narasumber ketiga, Kaur Pulahta Subbid Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Semua pekerja harus mematuhi standar profesi, atau ukuran, ketika mereka bekerja. Terlebih dalam bidang TIK setiap pegawai harus tahu benar tentang standar pendidikan dari bidang ini untuk memperkuat sebagai tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan”. (Wawancara 12 Maret 2024)”

Pengetahuan tentang cara menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dapat berdampak besar pada kualitas kinerja pegawai tersebut. Pengetahuan ini juga dapat didapat dari seberapa sering seorang pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan pengetahuannya, yang akan menghasilkan hasil yang lebih baik daripada pegawai yang tidak memahami tugasnya dengan baik. Keterangan tersebut sesuai dengan keterangan narasumber keempat, Paur Pulahta Subbid Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Pimpinan Bidang TIK Polda Metro Jaya, terutama bagian Tekinfo, menerapkan pola kerjasama saling melengkapi, di mana bawahan berfungsi sebagai tombak kerja dan pimpinan berfungsi sebagai penggerak. Dalam hal bawahan menghadapi kesulitan dalam memecahkan suatu masalah, rapat diadakan untuk mencari solusi cepat. Dalam hal ini, pengetahuan pegawai tidak dibandingkan satu sama lain. Kesuksesan bidang TIK, bergantung pada kerjasama.”. (Wawancara 14 Maret 2024)”

Seorang pegawai harus memiliki pemahaman tentang apa dan bagaimana kesalahan terjadi agar mereka dapat mendeteksinya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa jika pengetahuan seorang pekerja dibantu, mereka akan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, seperti yang dijelaskan oleh narasumber kelima, Kaur Jarkom Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Sebagian pegawai pada bidang TIK telah memiliki pengetahuan yang memenuhi standar profesi TIK, tentunya pegawai dapat memahami serta memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini bahwa pengetahuan yang dimiliki setiap pegawai dalam bidang TIK juga dapat berdampak pada kualitas hasil kerja yang dihasilkan.” (Wawancara 18 Maret 2024)”

Dengan mengetahui bagaimana menghasilkan kualitas kinerja pegawai yang baik, sehingga kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kinerja pegawai tersebut. Selain itu, pegawai dapat memperoleh pengetahuan dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki. Pegawai yang melakukan tugas sesuai dengan pengetahuan mereka akan memiliki hasil yang lebih baik daripada pegawai yang tidak melakukannya. Adapun penjelasan narasumber keenam, Banum Urusan Jarkom Subbid TIK Polda Metro Jaya, mengatakan bahwa:

“Pengetahuan pegawai sudah memenuhi standar sesuai bimbingan serta arahan-arahan yang di berikan oleh atasan dalam melaksanakan setiap pekerjaan, sehingga mereka mampu menjalankan tugas di bidang TIK dengan baik. Pengetahuan seorang pegawai dalam

bidang TIK juga dapat mempengaruhi kualitas kerja yang dilakukan”. (Wawancara 20 Maret 2024)”

Semua pegawai harus memiliki pengetahuan, terutama pengetahuan tentang teknologi, informasi, dan komunikasi. Pengetahuan ini sangat penting untuk keberhasilan. mereka sebagai pegawai memiliki kemampuan dalam pembuatan aplikasi dan jaringan, serta penguasaan teknologi jaringan dan aplikasi yang terus berkembang., terlebih pada saat melakukan pekerjaan di bidang TIK.

Dari keterangan seluruh key informant di atas dapat diketahui bahwa pengetahuan pegawai tentang cara melaksanakan tugas mereka pada lingkungan Bidang TIK Polda Metro Jaya telah menyelesaikan semua tugas dengan baik dan mengerti setiap tugas. Namun, pengetahuan pasti dapat mempengaruhi hubungan akuntabilitas dengan kualitas hasil kerja pegawai, terlepas dari kompleksitas pekerjaan sedang atau menengah. Selain itu, pegawai telah menerima instruksi dan bentuk arahan-arahan dari pimpinan mengenai tugas-tugas yang harus dilakukan. Namun belum memadai, untuk meningkatkan keefektifan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibutuhkan sehingga perlu memberikan pegawai pengawasan dan bimbingan serta arahan akan pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pengetahuan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena dengan pengetahuan yang baik, masalah yang ditemui pegawai dapat diselesaikan dengan cepat, sehingga tidak memakan waktu lama dan menghambat kinerja mereka, dan pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

Aspek Pemahaman (*Understanding*)

Perilaku pegawai dalam bidang tertentu dapat dipengaruhi oleh pemahaman mereka tentang tugas dan tanggung jawabnya. Pemahaman ini harus mencerminkan keseimbangan antara tingkat kemampuan pegawai dengan beban kerja, latar belakang pendidikan, dan jenis pekerjaan mereka. Uraian di atas sesuai hasil wawancara penulis dengan narasumber pertama, Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Selama ini, pemahaman pegawai tentang tugas dan tanggung jawab di Bidang TIK Polda Metro Jaya telah menunjukkan keseimbangan dan kemampuan yang sesuai dengan beban kerja dan latar pendidikan mereka, terlihat dari pemahaman setiap pegawai untuk mengerjakan suatu tugas yang diembannya hingga saat kami rasakan belum optimal. (Wawancara 04 Maret 2024)”

Pemahaman pegawai tentang tugas dan tanggung jawabnya, komitmen, dan motivasi mental bidang TIK Polda Metro Jaya, sangat di dukung dengan perkembangan kemampuan dan pengetahuan pegawainya sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Keterangan di atas sesuai hasil wawancara penulis dengan narasumber kedua, Kaur Ren Sunbag Renmin, Bidang TIK PMJ. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Pemimpin selalu memberikan keyakinan kepada pegawainya, bahwa setiap orang membutuhkan pembelajaran dan pemahaman yang lebih dalam menyelesaikan tugas. pada Bidang TIK Polda Metro Jaya sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien”. (Wawancara 06 Maret 2024)”

Secara tidak langsung, kebijakan yang diterapkan oleh Bidang TIK Polda Metro Jaya, akan memberikan implikasi yang baik pada pegawainya yaitu: seluruh pegawai agar

dapat memahami berbagai pekerjaan pada unit kerja yang berbeda. Pegawai juga akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, yang dapat berdampak pada tingkat produktivitas mereka. Keterangan tersebut sesuai dengan keterangan narasumber ketiga, Kaur Pulahta Subbid Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Kebijakan dari pimpinan telah ada dan sudah disosialisasikan kepada pegawai Bidang TIK Polda Metro Jaya yaitu agar semua pegawai bidang TIK dapat memahami berbagai pekerjaan pada unit kerja yang berbeda, selain itu kepercayaan diri pegawai dalam pemahaman menyelesaikan akan tugasnya guna menciptakan produktivitas kerja pegawai yang lebih baik dari sebelumnya”. (Wawancara 12 Maret 2024).

Selain pemahaman akan tanggung jawab tugas pekerjaan, setiap pegawai harus memahami tugas pekerjaan dan tujuan dan visi misi. dari Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat untuk bekerja. untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Keterangan tersebut sesuai dengan keterangan narasumber keempat, Paur Pulahta Subbid Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Terkait pemahaman mengenai tugas pekerjaan pegawai pada lingkup Bidang TIK Polda Metro Jaya dalam pencapaian-pencapaian yang dilakukan, sebagaimana pegawai minimnya pemahaman dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasannya, adapun tujuan agar seluruh pegawai memahami visi dan misi guna meningkatkan motivasi atau semangat kerja dalam setiap pelaksanaan pekerjaan”. (Wawancara 14 Maret 2024)”

Selanjutnya dengan penjelasan narasumber kelima, Kaur Jarkom Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Jika kita evaluasi dari segi kinerja sebagian pegawai Bidang TIK Polda Metro Jaya, sebagian pegawai belum sepenuhnya memahami tanggung jawab pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa pegawai harus dilatih secara teratur untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam melaksanakan tugas. pada Bidang TIK Polda Metro Jaya guna terbentuknya pemahaman pegawai akan tugas dan tanggung jawabnya agar produktivitas kerjanya semakin baik”. (Wawancara 18 Maret 2024)”

Seiring dengan perkembangan teknologi, pegawai pada bidang TIK Polda Metro Jaya untuk tetap relevan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis, mereka harus terus meningkatkan keterampilan teknis mereka, terutama dalam bidang teknologi informasi. Untuk mengetahui jawaban responden tentang apakah setiap pegawai memahami tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan penjabaran pekerjaan atau *jobdesk* masing-masing, pegawai yang memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab mereka, serta target dan prioritas pekerjaan bidang TIK Polda Metro Jaya, cenderung bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Adapun penjelasan narasumber keenam Banum Urusan Jarkom Subbid TIK Polda Metro Jaya, mengatakan bahwa:

“Saya menemukan bahwa, meskipun mereka telah bekerja di Bidang TIK Polda Metro Jaya selama beberapa waktu, beberapa pegawai masih belum memahami sepenuhnya tugas pekerjaan yang mengakibatkan produktivitas kerja belum maksimal. Tidak diragukan lagi bahwa pegawai harus diberikan pelatihan, bimbingan, dan pengembangan secara teratur agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan

pengetahuan mereka dalam melakukan tugas pada bidang TIK". (Wawancara, 20 Maret 2024)

Dari keterangan seluruh key informant di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Pemahaman pegawai tentang pekerjaan harus mempertimbangkan prinsip uraian pekerjaan, tetapi secara aplikatif belum sepenuhnya memahami tugas pekerjaannya secara menyeluruh sehingga mengakibatkan produktivitas kerja pegawai belum maksimal, Dengan kata lain, sebagian besar pegawai di unit kerja belum memahami tugas dan fungsinya secara menyeluruh serta belum semuanya memenuhi kualifikasi yang diharapkan dan mempekerjakan pegawai menurut kualifikasi yang dibutuhkan, terutama untuk menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan selalu dipertimbangkan.

Aspek Kemampuan/Keterampilan (Skill)

Elemen kemampuan dasar yang dimaksud merupakan kemampuan dasar pegawai Bidang TIK Polda untuk melaksanakan pekerjaannya, seperti kompetensi teknis, pemahaman tentang tanggung jawab dan tugas, komitmen, dan motivasi. Keterampilan adalah definisi dari kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kemampuan fisik dan mental seorang pekerja sangat berkaitan dengan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas semua pegawai organisasi membutuhkan kemampuan untuk melakukan tugas mereka dengan baik. Seperti diklat kepemimpinan, fungsional, dan teknis telah membantu beberapa pegawai meningkatkan kemampuan mereka. Bersamaan dengan peningkatan kemampuan pegawai, berikut ini diberikan uraian di atas sesuai hasil wawancara penulis dengan narasumber pertama, Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

"Dilihat dari kemampuan dan keterampilan pegawai di Bidang TIK Polda Metro Jaya, jelas bahwa beberapa pegawai belum menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan efisien. Ini jelas terlihat dari fakta bahwa setiap tugas yang diberikan kepada pegawai selalu tertunda karena keterampilan kerja sebagian pegawai masih terbatas." (Wawancara 04 Maret 2024).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dipahami bahwa tujuan pendidikan dan tujuan latihan (diklat) adalah untuk meningkatkan tidak hanya pengetahuan tetapi juga keterampilan dan sikap untuk melakukan tugas secara profesional dengan etika dan kepribadian PNS. Untuk mendapatkan posisi pada instansi pemerintah, seseorang harus mendapatkan diklat kepemimpinan. Keterangan di atas sesuai hasil wawancara penulis dengan narasumber kedua, Kaur Ren Sunbag Renmin, Bidang TIK PMJ. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

"Sekarang kita dapat mengatakan bahwa beberapa pegawai di Bidang TIK Polda Metro Jaya telah mengikuti pendidikan kepemimpinan dan lain sebagainya hal terlihat telah menunjukkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan setiap tugas dengan baik dan efisien. Hal ini jelas terlihat dari fakta bahwa keterampilan yang baik dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan secara profesional, yang dilandasi oleh kepribadian dan etika." (Wawancara 06 Maret 2024).

Mengembangkan keterampilan pegawai adalah tujuan yang diharapkan. Namun, karena anggaran untuk diklat masih terbatas, sehingga Tidak semua pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti diklat; sebagai akibatnya, pegawai yang belum mengikuti diklat kadang-kadang menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugas dan fungsi utama mereka. Pendidikan dan latihan dapat dikategorikan dalam dua situasi berikut: (1) Ada

dua situasi di mana pegawai membutuhkan keterampilan tertentu yang sesuai yang tidak sama dengan yang mereka miliki saat ini. (2) ketika organisasi maju mengharuskan pegawai memiliki keterampilan yang baru. Oleh karena itu, Dalam kedua situasi tersebut, fungsi adaptasi untuk mencapai tujuan organisasi lebih diutamakan Bidang TIK Polda Metro Jaya, juga menyelenggarakan pendidikan dan latihan, atau diklat. Ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan mewajibkan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan agar mereka dapat menyelesaikan dan menyempurnakan pekerjaan mereka di Bidang TIK Polda Metro Jaya. Hal ini sesuai dengan keterangan narasumber ketiga, Kaur Pulahta Subbid Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Saya selaku kepala Kasubid Tekinfo telah mengikuti pendidikan dan latihan tentang penyempurnaan konsep rekayasa perangkat lunak dan pemograman bidang TIK yang dilaksanakan pada tahun 2023. Latihan ini tidak dapat diberikan sepenuhnya kepada pegawai karena anggaran diklat masih terbatas. Oleh karena itu, kami langsung melaksanakannya untuk memberikan sosialisasi kepada pegawai baik Subdittekkom maupun pegawai yang ada di Bidang TIK Polda Metro Jaya”. (12 Wawancara Maret 2024)

Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa Bidang TIK Polda Metro Jaya, mengantisipasi adanya perubahan dalam pekerjaan dengan mengirim pegawai yang bertanggung jawab atas bidangnya untuk mengikuti pendidikan dan latihan. Selain itu, tampak bahwa pengetahuan yang mereka peroleh dari latihan ditransfer ke pegawai fungsional, khususnya para kepala Subbidtekinfo dan Kasubidtekom, yang memang menjadi tanggung jawab mereka. Keterangan tersebut sesuai dengan narasumber keempat, Paur Pulahta Subbid Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Selain itu, pegawai Bidang TIK Polda Metro Jaya telah mengikuti pendidikan dan latihan fungsional bendahara, yang hanya diikuti oleh bendahara rutin atau bendahara pengeluaran, yang mengajarkan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja pegawai dapat diukur dari kemampuan mereka dalam membuat rencana kerja, menjadi kreatif dalam proses pelaksanaan tugas, dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.”(Wawancara 14 Maret 2024)

Keterampilan (*skill*), merupakan salah satu faktor utama dalam upaya mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan untuk organisasi. Jika kompetensi pegawai ditingkatkan, maka akan ada dampak pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka. Keterampilan didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat. "Keterampilan" adalah kemampuan teknis untuk melakukan kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan. Karena itu, keterampilan berarti menguasai berbagai teknik, prosedur, dan peraturan yang terkait dengan bidang tugas individu yang bekerja di perusahaan. Kemampuan adalah sesuatu yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu contoh kemampuan adalah standar perilaku yang diikuti oleh pegawai ketika mereka memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan narasumber kelima, Kaur Jarkom Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Pegawai Bidang TIK Polda Metro Jaya harus memiliki keterampilan kerja yang memadai sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Selain itu, pengaturan kerja dan instruksi dari atasan kebawah harus jelas sehingga tidak ada kesalahan. Selain itu, atasan memiliki tanggung jawab untuk memberikan motivasi universal kepada semua pegawai untuk meningkatkan semangat

kerja. Pegawai juga diharuskan berinisiatif, seperti berkonsultasi langsung dengan rekan kerja mereka atau berbicara langsung dengan atasannya untuk mencari solusi untuk masalah mereka” (Wawancara 18 Maret 2024).

Sangat penting bagi pegawai untuk memperoleh keterampilan untuk meningkatkan kemampuan mereka khususnya dalam memberikan layanan publik. Keterampilan sangat penting untuk melakukan pekerjaan seorang pegawai. Keterampilan tidak dapat dilakukan dengan baik tanpa adanya pendidikan dan pelatihan. Hal ini sesuai keterangan narasumber keenam, Banum Urusan Jarkom Subbid TIK Polda Metro Jaya, adapun jawaban yang dirangkup oleh penulis sebagai berikut:

“Kita dapat mengakui bahwa diklat yang diberikan kepada pegawai TIK Polda Metro Jaya cukup baik, dengan sarana dan prasarana yang memadai. Namun, perlu ada peningkatan pendidikan dan latihan agar pegawai yang belum pernah mengikuti diklat teknis juga diikuti. Ini penting bagi pegawai untuk memahami peran mereka sebagai abdi negara yang baik dan menghadapi semua tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan kepadanya dengan baik, jika perlu sempurna secara penilaian masyarakat umum” (Wawancara 20 Maret 2024)

Dari keterangan seluruh *key informant* di atas bahwa kemampuan kerja pegawai pada Bidang TIK Polda Metro Jaya belum seluruhnya pegawai pada bidang TIK, menunjukkan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang kadang-kadang tertunda karena keterbatasan keterampilan, seperti yang ditunjukkan oleh jumlah tugas yang diberikan kepada pegawai. Hal ini dapat diketahui bahwa kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka dalam lingkungan Bidang TIK Polda Metro Jaya, tidak perlu memiliki keterampilan khusus; sebaliknya, cukup mampu melakukan tugas dengan menggunakan alat yang disediakan pada Bidang TIK Polda Metro Jaya, sebagai sarana untuk mendukung produktivitas kerja pegawai saat ini. Bidang TIK Polda Metro Jaya, selain itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai telah dilakukan melalui monitoring langsung dari setiap Subbidang sesuai dengan area atau komponennya. Oleh karena itu, kinerja pegawai semakin meningkat meskipun mereka tidak menerima pelatihan khusus yang akan membantu mereka memaksimalkan kemampuan mereka Bidang TIK Polda Metro Jaya, telah memberikan pelatihan kepada pegawainya, tetapi jumlah pelatihan masih tergolong terbatas karena keterbatasan anggaran, sehingga pelatihan hanya diberikan oleh pusat.

Aspek Sikap (*Attitude*)

Sikap pegawai diwakili oleh perasaan, seperti senang atau tidak senang, atau reaksi terhadap pengaruh eksternal. Pegawai bidang TIK dituntut harus memiliki sikap yang tegas, termotivasi, dan berdedikasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik selain memiliki pengetahuan, kemampuan, dan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Bidang TIK Polda Metro Jaya, jika Kompetensi sikap pegawai harus dikembangkan karena pegawai cenderung positif terhadap aktivitas kerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi sikap pegawai adalah dengan memberikan ceramah spiritual kepada mereka. Kegiatan ini sudah ada sebelumnya, adapun hasil wawancara dengan narasumber pertama, Kasubbid Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis, sebagai berikut:

“Kalau tentang masalah kegiatan ceramah spiritual (keagamaan), pada Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya, ini juga sudah pernah dilakukan, akan tetapi kami rasa masih kurang, kami lebih memberikan keleluasaan

kepada pegawai untuk ikut kegiatan ceramah spiritual di luar.” (Wawancara 04 Maret 2024)

Sedangkan keterangan di atas sesuai hasil wawancara penulis dengan narasumber kedua, Kaur Ren Sunbag Renmin, Bidang TIK PMJ. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Perlunya kegiatan ceramah spiritual yang diadakan pada bidang TIK Polda Metro Jaya, ini juga sudah pernah dilakukan, akan tetapi kami rasa perlu ditambah ditambah waktunya lagi, tentu ini salah satu cara untuk membentuk sikap perhatian yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan khususnya di lingkungan Bidang TIK Polda Metro Jaya” (Wawancara 06 Maret 2024)

Suatu keadaan di mana seorang pegawai memiliki perasaan penuh perhatian dan semangat terhadap pekerjaannya. Ini berkaitan dengan kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, dan komitmen kerja. Selanjutnya hasil wawancara dengan narasumber ketiga, Kaur Pulahta Subbid Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya menyatakan bahwa: *“Selama ini, saya merasa agenda kegiatan ceramah, yang sudah pernah dilakukan di instansi ini, sangat penting, meskipun intensitasnya masih rendah. Kegiatan yang pernah dilakukan seperti buka puasa bersama dan acara halal bihalal dan lain sebagainya” (Wawancara 12 Maret 2024).*

Dalam hal sikap bagaimana pegawai melakukan tugas mereka di bidang TIK Polda Metro Jaya, seharusnya pegawai menunjukkan prilaku atau sikap kerja yang dapat meningkatkan kinerja, namun sampai saat ini bahwa sikap pegawai bidang TIK dalam bekerja terlihat telah memenuhi syarat. Keterangan tersebut sesuai dengan keterangan narasumber keempat, Paur Pulahta Subbid Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Dalam hal masalah sikap atau prilaku pegawai saat melakukan pekerjaan yang ditugaskan untuk meningkatkan kinerja, terlihat sebagian besar telah memiliki kualifikasi yang baik, akan tetapi belum menunjukkan sikap atau prilaku untuk mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai yang diinginkan oleh Bidang TIK Polda Metro Jaya”. (Wawancara 14 Maret 2024)

Pegawai telah ditegur baik secara lisan maupun tertulis karena tidak melakukan tugas dengan disiplin, tetapi pegawai yang bekerja dengan baik dihargai. Ini sesuai dengan penjelasan yang diberikan oleh narasumber kelima, Kaur Jarkom Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Selama ini masih terlihat pegawai kurang disiplin dalam bekerja, salah satu contohnya dari tingkat ketidakhadiran dalam bekerja sehingga mengakibatkan banyak waktu terbuang, tentu ini menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal, memang selama ini sudah dibuat semacam surat teguran kepada pegawai yang melalaikan tugasnya, namun tidak jera akan surat tersebut” (Wawancara 18 Maret 2024)

Hal ini dilakukan, agar pegawai memiliki sikap yang baik dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai keterangan narasumber keenam, Banum Urusan Jarkom Subbid TIK Polda Metro Jaya, adapun jawaban yang dirangkup oleh penulis sebagai berikut:

“Agar memiliki sikap dan prilaku yang baik pada setiap pegawai guna mendukung terciptanya tujuan bidang TIK Polda Metro Jaya, secara aplikatif sikap pegawai terhadap pekerjaan sebagian besar telah memenuhi kualifikasi, namun sebagian dari pegawai belum benar-benar menunjukkan sikap dan prilaku untuk terciptanya

peningkatan kinerja Bidang TIK Polda Metro Jaya, secara aplikatif bahwa sikap pegawai terlihat sudah memenuhi kualifikasi dalam bekerja setiap harinya". (Wawancara 20 Maret 2024)

Dari keterangan seluruh *key informant* di atas bahwa sikap yang tegas pegawai sangat dibutuhkan, memiliki motivasi dan tingginya dedikasi untuk menyelesaikan tugas. Dalam melakukan pekerjaan mereka, sikap pegawai nampaknya belum menunjukkan perilaku atau sikap kerja yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Perasaan, seperti senang atau tidak senang, atau reaksi terhadap rangsangan dari luar, menunjukkan perspektif ini. Namun, sikap pegawai dalam bekerja telah memenuhi persyaratan secara aplikatif, dan jadwal ceramah spiritual disusun untuk membentuk perspektif pegawai tentang menangani tugas harian. Meskipun intensitasnya masih rendah, diharapkan akan meningkatkan kecenderungan pegawai untuk berperilaku baik terhadap diri mereka sendiri dan lingkungan sekitarnya. Sangat penting untuk memberikan ceramah kepada pegawai karena prinsip agama dapat membantu mereka bertindak dan berperilaku dengan cara yang etis. Hasil kerja pegawai akan dipengaruhi oleh nilai-nilai ini. Pegawai yang kurang disiplin menerima teguran tertulis dan lisan, dan mereka yang bekerja dengan baik menerima penghargaan, yang membantu mereka memperbaiki sikap. Apabila pegawai memiliki sifat-sifat yang membantu mencapai tujuan organisasi, mereka akan secara otomatis melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.

Aspek Minat (*Interest*)

Aspek minat adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu. Aspek ini dapat menentukan dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Minatnya kerja adalah kecenderungan untuk memiliki keinginan, kemauan, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki yang dimiliki untuk menghasilkan output kerja yang lebih baik, uraian di atas sesuai hasil wawancara penulis dengan narasumber pertama, Kasubbid Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

"Ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang kuat, mereka akan lebih bersemangat dan berkonsentrasi pada tugas yang harus dilakukan. Akibatnya, motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja. Ketika seseorang memiliki minat untuk melakukan pekerjaannya, mereka akan lebih kreatif dan inovatif dalam mencari solusi atau cara baru untuk menyelesaikan tugas setiap harinya." (Wawancara, 04 Maret 2024)

Minat kerja adalah kecenderungan umum pegawai untuk tertarik terhadap kegiatan organisasi orang-orang dalam melakukan kegiatan kerja di bidang pekerjaan mereka. Hanya dapat terjadi kesesuaian minat dan pekerjaan, jika pegawai-pegawai yang memiliki minat tertentu cenderung memilih dan berminat pada pekerjaan yang terkait dengan minat mereka. Minat kerja seseorang pegawai dapat dilihat dari beban kerjanya sebagai pegawai maupun pekerjaan pokok. Keterangan di atas sesuai hasil wawancara penulis dengan narasumber kedua, Kaur Ren Sunbag Renmin, Bidang TIK PMJ. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

"Adapun minat seorang pegawai yang secara konsisten harus memiliki motivasi, etos kerja, didukung adanya komitmen yang kuat pada diri mereka tentu segala pekerjaan setiap harinya akan terlaksana dengan baik, mereka juga harus secara teratur mengembangkan tujuan yang memberi tantangan pada diri mereka sendiri dan bertanggung jawab untuk mencapainya. Jika kita lihat antara kesesuaian minat terhadap

pekerjaan, umumnya pegawai akan lebih cenderung untuk memilih, dan memiliki minat terhadap pekerjaan yang sesuai dan beban kerja yang dikerjakan” (Wawancara, 06 Maret 2024)

Minat dapat menjadi sumber yang kuat untuk mendorong seseorang pegawai untuk bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan bersedia berkorban untuk kemajuan perusahaan. Minat tidak hanya terdiri dari kombinasi kesukaan dan ketidaksukaan, tetapi juga merupakan rasa lebih suka terhadap sesuatu atau aktivitas tertentu. Keterangan tersebut sesuai dengan keterangan narasumber ketiga, Kaur Pulahta Subbid Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Pentingnya minat dan motivasi dalam bentuk dorongan akan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sehingga dapat menggerakkan pegawai agar lebih giat dalam berkerja guna terciptanya tujuan yang diharapkan”. (Wawancara 12 Maret 2024)

Setiap individu memiliki berbagai aktivitas atau kebiasaan yang berbeda. Ketidaksukaan dan kesukaan berhubungan antara satu sama lain. Minat mengarah pada aktivitas yang disukai dan menghindari aktivitas yang tidak disukai. Minatn adalah ukuran seberapa puas seseorang. Menurut beberapa definisi di atas, Minat adalah perasaan yang menunjukkan minat pada suatu pekerjaan atau aktivitas disukai tanpa ada dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu, yaitu pekerjaan. Keterangan tersebut sesuai dengan keterangan narasumber keempat, Paur Pulahta Subbid Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Jika pimpinan atau atasan memberikan motivasi dan bimbingan yang baik kepada pegawai mereka, mereka dapat membantu mereka memahami dan memahami tanggung jawab yang diberikan kepada mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan kualitas kerja, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Secara umum, setiap pimpinan di level apa pun sudah cukup baik untuk memberikan motivasi dan bimbingan kepada pegawai mereka., sehingga minat dimilikinya akan memiliki rasa tanggung jawab atas tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sehingga dapat memberikan pencapaian hasil yang maksimal.” (Wawancara 14 Maret 2024)

Oleh karena itu, pekerjaan yang didasarkan pada perasaan yang dimiliki seseorang secara konsisten terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan dorongan, pengetahuan, dan kemampuan seseorang, memungkinkan mereka mendapatkan posisi yang sesuai dengan potensi dan harapan mereka. Minat (interest) berarti bahwa Keinginan dan kecenderungan yang kuat terhadap sesuatu atau sesuatu dapat berasal dari daya tarik dari luar, tetapi juga dari hal-hal yang masuk ke dalam hati. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan narasumber kelima, Kaur Jarkom Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Disarankan agar organisasi selalu memberikan motivasi kepada pegawainya dengan memberikan bonus sesuai dengan apa yang mereka capai. Ini akan mendorong para pegawai untuk lebih giat dan semangat dalam melakukan tugas dan fungsi mereka pada Bidang TIK Polda Metro Jaya” (Wawancara 18 Maret 2024)

Modal yang besar adalah minat yang besar terhadap suatu hal, yaitu untuk mencapai atau memperoleh tujuan tersebut. Intensitas minat pegawai akan menentukan seberapa jauh mereka terlibat dalam kegiatan tertentu. Semakin kuat minat dan perhatian seseorang

dalam pekerjaan itu, semakin peduli orang yang bersangkutan. Adapun penjelasan narasumber keenam, Banum Urusan Jarkom Subbid TIK Polda Metro Jaya, mengatakan bahwa:

“Jika semua pegawai di bidang TIK Polda Metro Jaya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama, mereka akan bekerja dengan lebih baik dan bekerja sama dengan lebih baik, yang dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Namun, perlu diingat bahwa minat kerja tidaklah satu-satunya faktor yang berpengaruh pada pelaksanaan tugas. Faktor lain, seperti kemampuan, pengalaman, dukungan organisasi, dan sumber daya, juga berpengaruh. Oleh karena itu, evaluasi menyeluruh diperlukan untuk memastikan bahwa semua elemen tersebut mendukung pelaksanaan tugas dengan baik”. (Wawancara 20 Maret 2024)

Minat terhadap sesuatu atau kegiatan memiliki kekuatan yang kuat untuk mendorong seseorang untuk berpartisipasi secara lebih aktif dalam topik tersebut. Menggunakannya sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah salah satu cara untuk meningkatkan minatnya atau keinginannya. Seperti ditunjukkan oleh seluruh *key informant* di atas bahwa minat yang tinggi terhadap pekerjaan sangat penting untuk menunjang pelaksanaan tugas dengan baik pada Bidang TIK Polda Metro Jaya. Pegawai yang memiliki minat atas pekerjaannya cenderung bersemangat untuk menyelesaikan tugas dengan baik, yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil. Minat pegawai di Bidang TIK Polda Metro Jaya, sangat baik dalam hal motivasi, komitmen, etos kerja, serta bimbingan maupun bentuk arahan dari atasan agar pegawai lebih giat dalam melakukan pekerjaannya setiap hari. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa mereka sangat tertarik untuk meningkatkan keterampilan mereka, seperti yang ditunjukkan oleh kesediaan mereka untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan program pengembangan keterampilan yang ditawarkan oleh pimpinan. Selain itu, pegawai lebih cenderung untuk meningkatkan kemampuan mereka jika ada kebijakan dan regulasi yang jelas dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka jika kebutuhan kerja mereka terpenuhi. Selain itu, komunikasi antara pegawai dan pimpinan memengaruhi keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka. Pegawai di Bidang TIK Polda Metro Jaya akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka karena arahan, bimbingan, dan dukungan yang tepat yang diberikan oleh pimpinan.

Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Bidang TIK Polda Metro Jaya Komunikasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai

Keberhasilan Bidang TIK Polda Metro Jaya, sangat ditentukan oleh kualitas SDM atau pegawai yang bekerja didalamnya. Pegawai merupakan aparatur negara atau unsur utama sumber daya manusia serta merupakan ujung tombak yang memegang peranan penting sebagai alat untuk mewujudkan tercapainya tujuan dari instansi yang menaunginya atau tempat pegawai tersebut bekerja. Tercapainya tujuan Bidang TIK Polda Metro Jaya, tidak hanya tergantung pada peralatan modern, tetapi tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pegawai di dalam suatu organisasi juga dipandang sebagai sumber daya atau roda penggerak, roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Perilaku yang dimaksud tidak hanya cukup dengan wujud datang dan pulang kerja tepat waktu, selalu berpakaian rapi dan rajin. Akan tetapi lebih dari itu pegawai Bidang TIK Polda Metro Jaya, diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien, yang dilandasi dengan penuh dedikasi serta kreatifitas yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan Bidang TIK Polda Metro Jaya. Melihat pentingnya pegawai sebagai sumber daya manusia pada

Bidang TIK Polda Metro Jaya, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa pegawai adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada Bidang TIK Polda Metro Jaya tersebut dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Faktor yang tidak bisa diabaikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah komunikasi dalam tugas, hal ini mengingat karena Bidang TIK Polda Metro Jaya terdiri dari personil pegawai yang saling bekerja sama, saling berhubungan, beraksi, berinteraksi dan berkomunikasi dalam berbagai tugas organisasional yang ada diantaranya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sinambela (2016:75), bahwa: “Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu”. Lebih dari 70% hari kerja para pimpinan dan staf Bidang TIK Polda Metro Jaya dipergunakan untuk melakukan kegiatan komunikasi, sehingga dengan adanya komunikasi yang efektif menjadi faktor yang penting bagi pencapaian tujuan Bidang TIK Polda Metro Jaya, dengan adanya komunikasi yang baik pada Bidang TIK Polda Metro Jaya dapat berjalan lancar dan berhasil, komunikasi disebut sebagai darah bagi kehidupan sebuah organisasi, dalam konteks dunia kerja, arus komunikasi antara atasan, bawahan dan sesama rekan kerja bahkan dengan pihak lain yang terkait dalam suatu kegiatan akan sangat berdampak pada kinerja semua unsur yang ada dilingkungan dunia kerja tersebut, oleh karena itu siapa pun yang memasuki dunia kerja harus menyadari dan memahami pentingnya efektifitas komunikasi dalam organisasi. Manusia di dalam kehidupannya tidak terlepas dari berkomunikasi, yang artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam kelompok dan masyarakat Komunikasi dapat diterapkan dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah, maupun organisasi kemasyarakatan, tujuan yang akan dicapai juga akan beragam, tetapi yang paling penting adalah untuk menyatukan anggota organisasi. Komunikasi yang merupakan keterkaitan antara individu-individu dengan organisasi, mempunyai peranan yang cukup penting bagi berjalannya fungsi-fungsi dalam sebuah organisasi. uraian di atas sesuai hasil wawancara penulis dengan Narasumber Kasubbid Tekinfo Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Komunikasi merupakan hal sangat penting pada Bidang TIK Polda Metro Jaya, bagaimana Bidang TIK dapat berjalan, tanpa ada komunikasi didalamnya, komunikasi merupakan hubungan antara satu atau dua orang bahkan lebih yang saling berinteraksi satu sama lain dalam suatu organisasi misalnya antara atasan dengan staf, antara sesama staf, maupun dengan unsur lain seperti publik, komunikasi dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung, karena komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan organisasi” (Wawancara, 04 Maret 2024)

Berdasarkan wawancara penulis dengan Narasumber Kaur Ren Sunbag Renmin, Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun jawaban yang dirangkum oleh penulis adalah sebagai berikut:

“Komunikasi mempunyai andil membangun iklim organisasi, komunikasi dalam Bidang TIK Polda Metro Jaya, memegang peran penting untuk mendukung efektifitas operasional dan untuk pencapaian tujuan Bidang TIK Polda Metro Jaya. Pentingnya komunikasi juga dapat dilihat dari manfaat bagi Bidang TIK meliputi fungsi pengendalian (kontrol dan pengawasan), motivasi, pengungkapan emosional dan penyediaan informasi untuk pengambilan keputusan” (Wawancara, 06 Maret 2024).

Melalui perbaikan komunikasi dalam pekerjaan merupakan strategi yang efektif dalam peningkatan kinerja pegawai pada Bidang TIK Polda Metro Jaya secara keseluruhan sudah berjalan efektif, namun komunikasi yang berkaitan dengan tugas perlu dilakukan

pembenahan, karena masih terdapat persepsi pegawai yang menyatakan bahwa atasan jarang memberikan instruksi, arahan, bimbingan baik secara lisan maupun tertulis pada saat pegawai menyelesaikan pekerjaan kantor. Adapun strategi efektif peningkatan kinerja melalui komunikasi pekerjaan pada Bidang TIK Polda Metro Jaya, adalah:

- 1) Menerapkan kopi morning, sering mengadakan diskusi, dengar pendapat;
- 2) Memberi kesempatan oleh atasan kepada pegawai untuk mengikuti promosi jabatan jika telah memenuhi persyaratan, dan memberi kesempatan untuk mengikuti diklat, seminar jika tersedia anggaran yang mencukupi.
- 3) Mengkomunikasikan oleh atasan kepada pegawai melalui surat edaran, Surat Keputusan (SK), papan struktur organisasi, berkaitan tupoksi pegawai.
- 4) Pegawai menyisihkan dana jika terdapat keluarga pegawai.
- 5) Setiap bulan rutin mengadakan evaluasi, rapat pertemuan koordinasi antar bidang-bidang TIK Polda Metro Jaya.

Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan Sumber daya terpenting bagi Bidang TIK Polda Metro Jaya adalah sumber daya manusia, yaitu pegawai-pegawai yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada Bidang TIK Polda Metro Jaya. Oleh karena itu kinerja pada Bidang TIK Polda Metro Jaya, tidak terlepas dari kinerja pegawai. Berhasil atau tidaknya Bidang TIK Polda Metro Jaya dalam mencapa tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya merupakan hal yang sangat penting, Karena dalam melaksanakan suatu pekerjaan kantor, motivasi dari atasan merupakan dorongan yang dapat menggerakkan setiap pegawai bidang TIK berdasarkan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan tanpa adanya unsur paksaan. Bidang TIK Polda Metro Jaya. Menurut Gibson (Pasolong 2017:203-204), mengatakan bahwa: kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan Menurut Rivai (2019: 607), menyatakan bahwa motivasi adalah:

“serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.

Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus di pertimbangkan Bidang TIK Polda Metro Jaya untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Secara umum tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong minat, gairah dan semangat kerja pegawai;
- 2) Meningkatkan sikap dan moral kinerja pegawai;
- 3) Meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan tingkat absensi pegawai dan kepuasan kerja pegawai;
- 4) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya;
- 5) Meningkatkan tingkat kesejahteraan, dan partisipasi pegawai.

Dengan adanya pemberian motivasi cukup baik kepada pegawai pada Bidang TIK Polda Metro Jaya, diharapkan dapat menjadi daya rangsang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mampu meningkatkan kinerja pegawai kearah yang lebih baik.

Melalui perbaikan motivasi kerja merupakan strategi yang efektif dalam peningkatan kinerja pegawai pada Bidang TIK Polda Metro Jaya. Adapun strategi efektif meningkatkan kinerja melalui pemberian motivasi kepada pegawai dalam bekerja pada Bidang TIK Polda Metro Jaya, adalah:

- 1) Memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karier, misalnya: dengan mengirimkan pegawai untuk mengikuti diklat, seminar dan studi banding yang berkaitan dengan tupoksi pegawai;
- 2) Memberikan penghargaan finansial;
- 3) Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai Bidang TIK Polda Metro Jaya telah mengusulkan absensi sidik jari (*pinger print*);
- 4) Memberi kemudahan bagi pegawai yang ingin naik pangkat/golongan, serta merekomendasikan bagi pegawai yang telah memenuhi persyaratan untuk promosi jabatan yang lebih baik;
- 5) Menerapkan penghargaan piala bergilir untuk bidang-bidang dengan indikator penilaian tingkat kehadiran atau absensi apel pagi dan sore;
- 6) Atasan rutin mengadakan rapat-rapat koordinasi, melakukan *sharing* setiap bulannya untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai, mengevaluasi absensi pegawai;
- 7) Menerapkan *funishment* misalnya hukuman dengan mengeluarkan Surat Peringatan (SP) bagi pegawai yang bermotivasi rendah dalam bekerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis data penelitian untuk menemukan dan menjawab pertanyaan penelitian tentang bagaimana kemampuan pegawai dapat meningkatkan kinerja di Bidang TIK Polda Metro Jaya, dapat disimpulkan bahwa, meskipun belum optimal, kualitasnya cukup baik. Berikut adalah beberapa contoh:

1. **Aspek Pengetahuan, (*knowledge*)**, yaitu: pengetahuan pegawai sudah cukup baik, hal ini terlihat sebagian besar pegawai telah mengikuti pendidikan profesional; berkelanjutan dan telah memiliki sertifikat, Akan tetapi yang disayangkan bahwa para pegawai sudah mendapatkan pelatihan-pelatihan, namun kondisi tersebut pengetahuan belum memadai dalam hal meningkatkan keefektifitasan pegawai dalam menyelesaikan kerja dan pemberian pengawasan dan bimbingan telah dilakukan, serta mendapatkan arahan tentang tugas yang dialokasikan sesuai dengan bidangnya masing-masing, yang sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dan membantu mereka memaksimalkan kinerja mereka.
2. **Aspek Pemahaman (*Understanding*)**, yaitu: pemahaman akan pekerjaan bagi pegawai secara aplikatif belum sepenuhnya memahami tugas pekerjaannya secara menyeluruh, Dengan kata lain, kebanyakan pegawai pada unit kerja tertentu masih belum memahami sepenuhnya tugas dan fungsinya, begitu juga dalam hal kualifikasi belum semuanya memenuhi pemahaman yang diharapkan, serta pegawai yang ditempatkan pada masing-masing unit kerja dipilih berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan, terutama dalam menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang di dasarkan pada tingkat pendidikan yang dimiliki setiap pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pada bidang TIK Polda Metro Jaya.
3. **Aspek Kemampuan/Keterampilan (*skill*)**, yaitu: kemampuan kerja pegawai belum sepenuhnya menunjukkan kemampuan yang baik dalam melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa banyak tugas yang diberikan kepada pegawai terlambat diselesaikan karena kurangnya kemampuan mereka. Hal

ini dapat diketahui bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tidak diperlukan keterampilan khusus untuk melakukan tugas ini; cukup untuk memahami cara melakukannya. Namun, pengawasan saja tidak cukup karena semua pegawai harus dilatih untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan mereka sehingga mereka dapat memaksimalkan kinerja mereka.

4. **Aspek Sikap (*Attitude*)**, yaitu: sikap yang tegas pegawai sangat dibutuhkan, memiliki motivasi dan sementara pegawai menunjukkan dedikasi yang tinggi untuk pekerjaan mereka, mereka tampaknya belum sepenuhnya menunjukkan sikap atau perilaku kerja yang dapat meningkatkan kinerja. Namun, secara aplikatif, bahwa sikap pegawai dalam bekerja telah memenuhi kualifikasi yang diinginkan, dan jadwal ceramah spiritual diatur untuk membentuk perspektif pegawai tentang cara mereka selalu menanggapi tanggung jawabnya. Meskipun intensitasnya masih rendah, diharapkan dapat meningkatkan kecenderungan pegawai untuk berperilaku baik terhadap diri mereka sendiri dan lingkungan sekitarnya.
5. **Aspek Minat (*Interest*)**, yaitu: menyelesaikan tugas dengan baik, minat kerja yang tinggi sangat penting. Pegawai yang memiliki minat pada pekerjaannya cenderung bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Pegawai memiliki rasa termotivasi dalam dirinya memiliki komitmen dan etos kerja, serta bimbingan dari atasan, sebagian besar pegawai tersebut akan menyatakan bahwa mereka akan sangat tertarik untuk meningkatkan keterampilan mereka, seperti yang ditunjukkan oleh kesediaan mereka untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan program pengembangan keterampilan yang ditawarkan.
6. Komunikasi secara keseluruhan sudah berjalan efektif, namun komunikasi yang berkaitan dengan tugas perlu dilakukan pembenahan, karena masih terdapat persepsi pegawai yang menyatakan bahwa atasan jarang memberikan instruksi, arahan, bimbingan baik secara lisan maupun tertulis pada saat pegawai menyelesaikan pekerjaan kantor.
7. Motivasi secara keseluruhan sudah berjalan baik, meskipun masih terdapat persepsi informan yang menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis pegawai perlu mendapat perhatian khususnya yang berkaitan dengan pemberian insentif, karena terdapat persepsi pegawai yang menyatakan bahwa atasan jarang memberi insentif, bonus, uang lelah terutama pegawai yang berja diluar jam kantor (lembur) walaupun ada insentif yang deiberikan tidak sebanding dengan beban kerja pegawai.

Saran

Dengan mempertimbangkan hasil interpretasi data dan kesimpulan yang disebutkan di atas, penulis mencoba merekomendasikan beberapa hal dalam rangka terwujudnya untuk membantu penulisan ini tentang kompetensi pegawai peningkatan kinerja pada Bidang TIK Polda Metro Jaya, yaitu:

1. Dari aspek pengetahuan harus diupayakan ruang untuk pegawai dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, pegawai mampu untuk berpikir analitik terhadap masalah yang semakin kompleks dan melahirkan ide-ide kreatif, mendorong pegawai agar mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas melayani yang menjadi tanggung jawabnya, bekerja profesional sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;

2. Memfasilitasi pegawai dalam pelaksanaan tugas, terutama yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi, pegawai agar lebih memahaminya. Memberikan pelatihan, melalui bimbingan teknik, *workshop*, dan studi banding agar dapat memahami secara menyeluruh tugas dan fungsi pekerjaannya,
3. Untuk meningkatkan kemampuan/keterampilan pegawai agar menjadi lebih baik, Bidang TIK Polda Metro Jaya sebaiknya lebih memperhatikan dan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki pegawai untuk dapat menjaga konsistensi pegawai dalam bekerja. Pemberian pelatihan serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan agar kemampuan/keterampilan terutama yang berkaitan dengan penggunaan teknologi dapat dimanfaatkan sesuai dengan bidang kerjanya agar memudahkan dalam penyelesaian tugas.
4. Bidang TIK Polda Metro Jaya lebih meningkatkan sikap pegawai secara periodik mengenai kinerjanya, dan ceramah spiritual untuk menciptakan sikap yang lebih responsif terhadap kinerja. Hal ini tentu diharapkan bahwa sikap kesetiaan, kesanggupan melaksanakan dan mengamalkan sesuatu disertai dengan tanggung jawab dan kesadaran akan memungkinkan pegawai yang berperilaku dan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi yang dapat memaksimalkan kinerja.
5. Untuk meningkatkan minat kerja diharapkan untuk dapat memberikan kesempatan pegawai bekerja sesuai dengan minat dan kesempatan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selanjutnya diharapkan untuk memberikan gaji kepada pegawai sesuai dengan beban kerja, mempromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai. Pengawasan oleh atasan diharapkan dapat memotivasi pegawai, rekan kerja yang ramah dan kooperatif, serta kondisi lingkungan kerja yang baik.
6. Hendaknya atasan lebih meningkatkan komunikasi yang berkaitan dengan tugas, atasan mengkomunikasikan, memberi pengarahan, bimbingan pada saat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan adanya komunikasi arahan, bimbingan, bimbingan pegawai dapat mengerti dan paham tentang tugas yang diberikan kepada yang bersangkutan,
7. Diharapkan atasan lebih menerapkan budaya *system reward*, dengan kata lain memberikan penghargaan finansial yang cukup memadai bagi pegawai yang bekerja optimal dan berprestasi, walaupun anggaran dana kurang mencukupi hendaknya atasan mengajukan pada pagu anggaran tahun berikutnya dengan demikian diharapkan pegawai akan bersemangat dan dapat menjadi motivator atau dorongan bagi pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Muhammad (2023), "*Pengembangan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merangin Provinsi Jambi*"
- Azizi, Sayidul Umam (2023), "*Pengembangan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen*".
- Bintoro dan Daryanto. (2017). "*Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*". Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiasa. (2021). "*Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*". Penerbit CV. Pena Persada: Banyumas Jawa Tengah.
- Denzin, Norman K & Yvonna S Lincoln. (2007). "*Handbook of Qualitative Research*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Dessler, Gary. (2010). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta: PT. Indeks
- Edison, Emron., dkk. (2016), *“Manajemen SDM”*. Alfabeta. Bandung
- Fatimah, Siti, dkk (2024), *“Pengembangan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat”*.
- Gunawan, Iman (2016), *“Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik”*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018). *“Pemahaman Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, Hani T., (2014), *“Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia”*, Edisi Kedua, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta Anggota IKAPI.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara;
- Moleong, Lexy J, (2007), *“Metodologi Penelitian Kualitatif”*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari, (1998), *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif”*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ningsih Eva (2018), *“Pengembangan Kompetensi Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kutai Barat”*.
- Pasolong, Harbani, (2017), *“Teori Administrasi Publik”*, Bandung, Alfabeta
- Priansa Juni Doni, (2016), *“Perencanaan & Pengembangan SDM”*, Bandung, Alfabeta.
- Priyono. (2010). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Robbins, Stephen P. (2016). *“Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*. Bandung: Mandar Maju
- Silaen, Novia Ruth S. R. (2021). *“Kinerja Pegawai”*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2019). *“Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja”*. Depok: Rajawali Pers.
- Sinambela, L. P. (Prof. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In PT.Bumi Aksara.
- Singarimbun, Effendi, (1995), *“Metode Penelitian Survey”*, Jakarta: Balai Pustaka.

Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. (2018). *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik”*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sudarmanto, 2014., *“Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM”*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar

Sugiarto, Agung (2018), *“Pengembangan Kompetensi Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur”*.

Sugiyono. (2022). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy, (2020). *“Manajemen SDM”*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Sumendap, Jefri dkk (2022), *“Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado”*.

Yuniarsih, Tjutju., Suwatno, (2016), *“MSDM”*, Teori, Aplikasi & Isu Penelitian, Alfabeta, Bandung.

Rismawati, Mattalata. (2018). *“Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan”*. Makassar: Celebes Media Perkasa.

Rivai, Veithzal, (2019). *“MSDM Perusahaan dari Teori untuk Praktik”*. Edisi Ketiga: Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

PP. No. 46 Tahun 2011, tentang penilaian Prestasi Kerja PNS atau lebih dikenal DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil).

PP. No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Keputusan Kapolri Nomor Pol.: KEP/54/X/2002, tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja satuan-satuan organisasi pada tingkat Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah