

**ANALISIS KINERJA APARATUR DIREKTORAT
TAHANAN DAN BARANG BUKTI POLDA JAWA TENGAH**

Oleh :

Artha Cipta Pratama, Margareta Suryaningsih, Nina Widowati

JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

UNIVERSITAS DIPONEGORO

Abstrak

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik, hubungan atau kerja sama yang baik antara komponen yang ada dalam organisasi atau instansi. Masalah yang muncul adalah Bagaimana Kinerja Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah, apa saja aspek kinerja yang menghambat di Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah. Tujuan penelitian untuk Menganalisa Kinerja Aparatur Bagian Satuan Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah. ; Menjelaskan aspek-aspek yang menyebabkan kinerja Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah belum optimal. Upaya menjawab permasalahan dan tujuan penelitian dilakukan dengan analisis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dan penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling.

Hasil penelitian yang didapat adalah bahwa kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah sudah cukup baik walaupun masih terdapat beberapa dimensi yang dikategorikan perlu ditingkatkan walaupun dikatakan cukup baik. Dimensi yang dikategorikan kurang baik yaitu ketepatan waktu. Untuk ketepatan waktu dinilai cukup baik namun masih ada beberapa hal yang harus diselesaikan dan diatur dengan baik oleh para aparatur khususnya saat bekerja di lapangan.

Disarankan untuk meningkatkan kompetensi, khususnya dalam penempatan aparatur sesuai dengan spesialisasi dan kemampuannya agar target dapat tercapai dengan optimal. Memberikan penghargaan internal untuk aparatur yang memiliki prestasi yang baik supaya dapat lebih terpacu untuk mengoptimalkan pencapaian target. Merubah sedikit suasana dan tempat kerja sesuai dengan tingkat kenyamanan aparatur supaya aparatur dapat lebih berkonsentrasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih efisien dan efektif.

Kata Kunci: Analisa kinerja, Aparatur, Barang Bukti

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik, hubungan atau kerja sama yang baik antara komponen yang ada dalam organisasi atau instansi, serta para pimpinan dituntut untuk mampu mengarahkan dan melakukan pendekatan terhadap pegawainya guna menciptakan keserasian dan kondisi yang kondusif serta terciptanya hubungan baik antar pegawai di dalam lingkungan kerja tersebut. Kinerja pegawai, bukanlah sebuah faktor yang berdiri sendiri, tetapi cenderung di pengaruhi oleh banyak faktor. (Mangkunegara, 2005 dalam <http://www.geocities.co.id>) "kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor Internal dan faktor Ekternal. faktor Internal meliputi kecerdasan berpikir, kecerdasan emosi, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas dan sesuai dengan kitab sucinya, dan mampu bekerja dengan penuh konsentrasi. Sedangkan faktor Ekternal meliputi pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, fasilitas kerja, dan lingkungan" Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa negara Indonesia adalah negara berdasarkan atas hukum dan tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka, demikian penegasan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Dari penegasan diatas dapat dipahami dan dimengerti bahwa Indonesia menerima hukum sebagai ideologi untuk menciptakan ketertiban, keamanan, keadilan, serta kesejahteraan, yang dalam pelaksanaannya hukum mengikat tindakan bagi penyelenggara negara

maupun warga negaranya yang tentunya mengenai kewajiban dan hak-haknya sebagai subjek hukum. Negara harus menjunjung tinggi hukum. Hukum harus menjadi acuan dasar untuk menciptakan masyarakat yang menghormati dan menghargai hak dan kewajibannya masing-masing sehingga nantinya setiap orang akan merasa dilindungi hak-haknya oleh produk hukum itu sendiri. Hukum hanya dapat berjalan dan dipatuhi apabila produk hukum itu diterima secara ikhlas oleh masyarakatnya. Sesuai dengan tuntutan masyarakat pada saat Reformasi tahun 1998 lalu, yang salah satu point tuntutan tersebut ialah pemisahan wewenang antara TNI dan Polri, karena masyarakat menilai pemisahan wewenang diantara dua institusi ini wajib dan mendesak untuk dilakukan guna menghindari kembali penyalahgunaan wewenang yang dilakukan penguasa Orde Baru. Menanggapi tuntutan Reformasi ini, Presiden dan DPR mengeluarkan Undang-Undang pemisahan 2 institusi ini yaitu UU No 2 Tahun 2002 tentang Polri.

Secara resmi negara mengatur wewenang dan tugas pokok Polri sesuai dengan UU No 2 Tahun 2002, pasal 13 "Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, Menegakkan Hukum, Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat". Selain itu Polri berwenang melakukan penyidikan proses pidana seperti yang diatur dalam pasal 16 UU No 2 Tahun 2002, dan melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hokum acara pidana dan peraturan Perundang-Undangan lainnya. Penyelidikan dan penyidikan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) diatur

dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 11. Sedangkan bidang pertahanan negara di lakukan oleh Departemen Pertahanan

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisa Kinerja Aparatur Bagian Satuan Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah.
2. Menjelaskan aspek-aspek yang menghambat kinerja Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah belum optimal.

1.3 Kerangka Teori

1.3.1 Kinerja Organisasi

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004:67).

1.3.2 Indikator Kinerja

Indikator pengukuran kinerja merupakan salah satu hal yang mendasar dalam manajemen kinerja. Manfaatnya sebagai landasan untuk memberikan umpan balik, mengidentifikasi butir-butir kekuatan untuk mengembangkan kinerja di masa mendatang, serta mengidentifikasi butir-butir kelemahan sebagai sarana koreksi dan pengembangan. Langkah ini sebagai jawaban terhadap dua persoalan utama yaitu apakah kita sudah mengerjakan hal yang benar dan apakah sudah mengerjakannya dengan baik.

1.3.3 Tinjauan Tentang Kepolisian Republik Indonesia.

Secara yuridis tugas dan wewenang Polri telah diatur dalam konstitusi dan berbagai produk Peraturan Perundang-Undangan. Adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara RI.
2. Keputusan Presiden RI No. 97 Tahun 2001 Tanggal 2 Agustus tentang Perubahan atas Keputusan Presiden RI No. 54 tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata cara kerja Satuan-Satuan Organisasi Kepolisian Negara RI.
3. Peraturan Kapolri No. 23 Tahun 2010 tanggal 30 September tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor.

4. Undang-Undang nomor 8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum acara Pidana
5. Peraturan Pemerintah RI no. 27 tahun 1983 tentang Pelaksana KUHAP.

dalam melakukan pembahasan hasil penelitian.

- b. Data Skunder, yaitu data-data baik berupa angka-angka ataupun keterangan-keterangan lain yang bersumber dari dokumen lembaga / instansi terkait, bersifat sebagai informasi pendukung bagi pembahasan hasil penelitian.

1.4 Metode Penelitian

1.4.1 Tipe Penelitian

Penelitian kualitatif merupakan sebuah penelitian yang digunakan untuk mengungkapkan permasalahan dalam kehidupan kerja organisasi pemerintah, swasta, kemasyarakatan, kepemudaan, perempuan, olah raga, seni dan budaya, dan lain-lain sehingga dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilaksanakan demi kesejahteraan bersama.

1.4.2 Subyek Penelitian

Sekaran (2003) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau sesuatu yang menjadi perhatian peneliti untuk diinvestigasi, sementara sampel adalah *subset* dari populasi yang dibentuk oleh elemen-elemen dalam populasi. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Satuan Direktorat Pengamanan Tahanan (Pamtah) dan Satuan Direktorat Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah sejumlah 20 orang.

1.4.3 Jenis Data

Dalam penelitian ini mempergunakan dua jenis data, yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang di peroleh secara langsung dari sumber yang sasaran penelitiannya, berupa data kuantitatif (angka angka / skor) yang di himpun dari pertanyaan dalam wawancara peneliti. Data-data hasil wawancara ini menjadi informasi utama

Dokumentasi yaitu metode untuk memperoleh data yang bersumber dari laporan kinerja aparat Satuan Direktorat Pengamanan Tahanan (Pamtah) dan Satuan Direktorat Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah, maupun data skunder lain yang di terbitkan oleh instansi terkait lainnya yang menunjang dalam penelitian.

1.4.4 Sumber Data

Dalam proses pengambilan sampel akan di tetapkan besarnya sampel minimal yang diperlukan dan penentuan atau pengambilan sampel dari populasinya. Dua hal ini sangat berkaitan, mengingat jumlah sampel yang cukup tetapi tidak tepat dalam mengambil anggota sampel dari populasinya berakibat tidak terwakilinya populasi. sebaliknya juga jumlah sampel terlalu kecil tidak akan menjangkau sifat-sifat yang akan di miliki populasi dan berarti pula tidak terwakili dan jelas penentuan anggota sampel tak bisa dilakukan dengan baik dari populasinya.

1.4.5 Tehnik Penumpulan Data

Menurut Bogdan Taylor (dalam Moleong, 2005) sumber data utama dalam penelitian Kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya data tambahan seperti dokumentasi dan lain-lain. Maka untuk mendapatkan data, penelitian ini dengan cara yaitu sebagai berikut:

a. wawancara

Wawancara ialah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian. Dengan kemajuan teknologi informasi seperti saat ini, wawancara bias saja dilakukan tanpa tatap muka, yakni melalui media telekomunikasi. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isu atau tema yang diangkat dalam penelitian. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh lewat teknik yang lain sebelumnya. Karena merupakan proses pembuktian, maka bisa saja hasil wawancara sesuai atau berbeda dengan informasi yang telah diperoleh sebelumnya.

b. Observasi

Selain wawancara, observasi juga merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang sangat lazim dalam metode penelitian Kualitatif. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan pancaindera, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

1.4.6 Analisis Data

Analisis Data yang dilakukan secara Kualitatif dengan cara berulang-ulang dan berkesinambungan antara pengumpulan dan analisis data, baik selama pengumpulan data di lapangan maupun sesudah data terkumpul. Teknik analisis data yang

dilakukan berdasarkan teknik analisis (dalam Sugiyono, 2007 : 247) Model ini terdiri dari 2 (Dua) langkah yaitu:

1. Metode Induktif yaitu cara menganalisis data untuk memperoleh kesimpulan dengan merumuskan suatu hal yang bersifat khusus kemudian digeneralisasikan kebentuk yang lebih umum.
2. Metode Deduktif yaitu cara menganalisis data untuk memperoleh kesimpulan dengan merumuskan beberapa hal yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan ke hal yang bersifat khusus.

Dari data tersebut kemudian dibandingkan dengan teori-teori yang ada dan peraturan-peraturan yang berlaku, kemudian disusun kembali secara sistematis dalam bentuk skripsi.

1.4.7 Kualitas Data

Teknik yang digunakan untuk menguji keabsahan data adalah teknik triangulasi data. Menurut Moloeng (2010:178), Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu diluar data itu untuk keperluan pengecekan data yang memanfaatkan sesuatu diluar data itu untuk keperluan pengecekan data sebagaimana pembandingan data tersebut. Cara yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan wawancara mendalam teradap informan
2. Melakukan uji silang antara informasi yang diperoleh dari informan

- dengan hasil informasi dilapangan
3. Melakukan konfirmasi hasil yang diperoleh kepada informasi lain atau sumber-sumber lain.

1.5 HASIL PENELITIAN

Pada Bab ini, penulis menyajikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Kinerja Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah dan untuk mengetahui aspek-aspek yang menyebabkan kinerja Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah belum optimal. Penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam kepada informan, observasi, dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, telah terkumpul data primer yang di dapat peneliti dari hasil wawancara, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data-data tersebut untuk kemudian dapat dilakukan analisa atas permasalahan yang muncul. Data-data yang diperoleh berupa kata-kata atau cerita yang didapat dari wawancara secara mendalam kepada informan yang telah dipilih.

Data-data tersebut tidak dapat dijelaskan atau disajikan dalam bentuk angka, karena metode penelitian yang telah dilakukan adalah dengan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Data-data angka hanya bersifat sebagai penguat atas data primer yang telah dihimpun melalui wawancara. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, peneliti akan mengungkapkan tentang kinerja Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah.

1.5.1 Dimensi-dimensi Kinerja Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi yang dapat di ukur dengan disiplin kerja, ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan dan inisiatif.

Melihat kinerja Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah dengan menggunakan aspek kompetensi dan motivasi, merupakan cara yang dapat digunakan untuk dapat mendeskripsikan kinerja Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah sekaligus untuk mengetahui apakah aspek kompetensi dan motivasi menyebabkan kinerja Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah belum optimal. Untuk mengetahui keterkaitan antara aspek kompetensi dan motivasi dengan kinerja Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah maka perlu dilakukan penelitian dengan metode wawancara dengan menggunakan pertanyaan yang mengacu pada dimensi pada masing-masing aspek.

1.5.2 Kerja Aparatur (Disiplin kerja, Ketepatan waktu, Penyelesaian pekerjaan, Inisiatif)

Kinerja aparatur adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini dimensi penilaian yang digunakan pada kinerja pegawai adalah disiplin kerja, ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan dan inisiatif.

1.5.3. Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas 3 ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam penelitian ini dimensi penilaian yang digunakan pada kompetensi adalah integritas, kepemimpinan, pengorganisasian dan kerjasama.

1.5.4 Motivasi (upah yang layak, penghargaan, keamanan kerja, kenyamanan kerja)

Motivasi merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang atau aparatur, baik yang berasal dari dalam dirinya (internal), maupun pengaruh dari luar (eksternal), dalam melaksanakan pekerjaan atau kegiatan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator penilaian yang digunakan untuk mengukur motivasi, yaitu upah yang layak, penghargaan, keamanan kerja, kenyamanan kerja.

4.1 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai hasil pembahasan dari penelitian kinerja Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah. Pembahasan ini memiliki tujuan untuk menjawab tujuan dari penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu untuk mendeskripsikan kinerja Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah dan untuk mengetahui aspek-aspek apa saja yang menyebabkan Aparatur Bagian Barang bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah belum optimal. Spencer dan Spencer (dalam Moehariono, 2009: 3) menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi merupakan aspek yang mendasar bagi organisasi yang

berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi.

4.2 Analisis Dimensi-Dimensi Kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah

Analisis kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah dapat diketahui dengan melihat dimensi-dimensi pada kinerja pegawai. Dimensi kinerja pegawai sendiri meliputi disiplin kerja, ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan, inisiatif.

4.2.1 Disiplin Kerja

Pada Kantor Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah, tingkat kedisiplinan kerja yang ada memang sudah dikatakan cukup baik. Hal itu dapat dilihat dari absensi yang ada di Dishubkominformasi kota Semarang.

4.2.2 Ketepatan Waktu

Dari segi ketepatan waktu kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah memang berkaitan dengan kinerja suatu bagian atau kesatuan. Ketepatan waktu dalam bekerja merupakan gambaran atau proyeksi dari kinerja yang ada di Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah itu sendiri. Dari hasil wawancara yang dilakukan, memang semua informan memberikan pernyataan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah bisa dikatakan **CUKUP BAIK TETAPI HARUS DITINGKATKAN LAGI**, dikatakan seperti itu karena memang masih perlu ada peningkatan lagi supaya pekerjaan dapat selesai sesuai waktu yang ditargetkan. Kendala yang paling banyak dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu saat bekerja di lapangan ketika terjadi

suatu kejadian perkara dan ada barang bukti yang nyata maupun harus dicari atau di investigasi dulu. Banyaknya inventarisir barang bukti maupun barang bukti baru maupun yang beresiko yang menjadikan terkurasnya kinerja kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah.

4.2.3 Penyelesaian Pekerjaan

Kemampuan seorang aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal penting guna tetap menjaga serta meningkatkan kinerja kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah. Dari hasil wawancara yang dilakukan, ada informan mengatakan bahwa kendala yang terjadi saat bertugas pastilah ada, namun berkat kerjasama dari semua pihak yang terkait maka semua kendala yang ada diharapkan dapat di atasi dengan baik sehingga penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target.

Dari hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan dari aspek penyelesaian pekerjaan pada pegawai yang ada di kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah sudah dikatakan **BAIK**.

Itu semua dikarenakan kerjasama tim dari kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah itu sendiri sudah baik, yaitu dengan saling membantu antara satu dengan lainnya.

4.2.4 Inisiatif

Kemudian dari segi inisiatif aparatur yang ada di Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah memang sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat semangat aparatur dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang

dimiliki oleh seorang pegawai semuanya dikerjakan sesuai dengan tugas masing-masing aparatur.

Dari hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan dari aspek inisiatif yang ada pada kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah sudah **BAIK**. Keseluruhan kegiatan yang berlangsung di Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah sudah berjalan dengan baik semangat dalam mengerjakan tugas pokok seorang aparatur dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

4.2.5 Kepemimpinan

Peran pemimpin merupakan hal penting dalam meningkatkan kompetensi aparatur bawahannya. Pimpinan dituntut agar bisa meningkatkan skill dan kemampuan para aparatur dibawahnya. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui memang peran pimpinan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi aparatur. Salah satu informan mengemukakan bahwa guna meningkatkan kompetensi para aparatur dibawahnya yaitu dengan menggilir aparatur untuk menghadiri rapat penting supaya pengalaman aparatur dapat bertambah dan juga memberikan tanggung jawab yang lebih supaya aparatur menjadi lebih terbiasa. Tetapi salah satu informan berpendapat kompetensinya tidak meningkat karena pimpinan, karena menurutnya peningkatan kompetensi memang bukan tugas dari pimpinan.

Dari hasil pembahasan di atas, disimpulkan dari dimensi kepemimpinan yang ada di kinerja Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah sudah **BAIK**. Di Polda Jawa Tengah sebagian besar aparatur menilai bahwa peran seorang pimpinan memang penting guna

meningkatkan kompetensi aparatur dibawahnya.

4.2.6 Pengorganisasian

Kesesuaian antara penempatan bidang kerja yang diberikan dengan kompetensi yang dimiliki merupakan hal yang penting dalam kelangsungan suatu organisasi. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, terdapat beberapa pernyataan yang berbeda dari para informan. Salah satu informan mengatakan bahwa dalam kesatuan seperti kepolisian itu dibutuhkan ilmu yang mendalam namun juga general atau umum. Kemudian ada juga yang berpendapat bahwa spesialisasi tidak terlalu berpengaruh asalkan sudah terbiasa dengan pekerjaannya. Dan juga salah satu informan mengatakan bahwa penempatannya dalam kesatuan sudah sesuai dengan spesialisasinya.

Dari hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan dari dimensi pengorganisasian yang ada pada Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah masih **HARUS DITINGKATKAN LAGI**. Hal itu disebabkan karena masih ada beberapa pegawai yang menempati jabatan yang belum sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Para aparatur menilai bahwa hanya dengan beradaptasi kemudian dapat menguasai ilmu yang bukan bidangnya.

4.2.7 Kerjasama

Kerjasama yang baik dalam menyelesaikan tugas dalam bagian atau kesatuan merupakan hal yang sangat penting. Kesatuan yang baik adalah kesatuan yang memiliki koordinasi yang baik antar aparatur dalam menyelesaikan tugasnya. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, para informan

mengatakan bahwa tingkat koordinasi yang terjalin di kinerja Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah sudah berjalan dengan baik, walau memang sesekali terjadi miss komunikasi.

Dari hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan dari kerjasama yang ada di Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah sudah **BAIK**. Hanya saja miss komunikasi lebih perlu diminimalisir guna menghindari melakukan kesalahan dalam pekerjaan.

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat bahwa kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah sudah cukup baik walaupun masih terdapat beberapa dimensi yang dikategorikan perlu ditingkatkan walaupun dikatakan cukup baik. Dimensi yang dikategorikan kurang baik yaitu ketepatan waktu. Untuk ketepatan waktu dinilai kurang baik karena masih banyak kendala-kendala yang dihadapi oleh para aparatur khususnya saat bekerja di lapangan. Oleh karena itu masalah ketepatan waktu yang dihadapi oleh kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah sudah memenuhi target namun dengan beberapa peningkatan lagi. Pada dimensi yang lain dapat dikategorikan cukup baik dan baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah cukup baik.

5.1.2 Aspek Kompetensi Pada Kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah

Kompetensi kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda

Jawa Tengah dapat dilihat dari kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Untuk menilai kompetensi kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah dapat dilihat dari dimensi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompetensi kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah sudah cukup baik walau masih terdapat dimensi yang dikategorikan masih kurang baik. Dimensi yang dikategorikan kurang baik yaitu pengorganisasian. Pada dimensi pengorganisasian dinilai cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi karena masih ada beberapa aparatur yang menempati jabatan yang tidak sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Oleh sebab itu ketidaksesuaian dalam penempatan jabatan berdampak pada pencapaian target yang kurang optimal, dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki keterkaitan terhadap keoptimalan kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah.

5.1.3 Aspek Motivasi Pada kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah

Motivasi pada kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah dapat dilihat dari bagaimana dorongan yang dilakukan dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas. Untuk melihat motivasi kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah dapat

dilihat dari beberapa dimensi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah sudah cukup baik walau masih terdapat dimensi yang dikategorikan masih dalam kategori cukup baik. Dimensi yang dikategorikan kurang baik yaitu penghargaan dan kenyamanan. Pada dimensi penghargaan dinilai sudah baik namun tetap perlu ditingkatkan lagi karena penghargaan di Polda Jateng masih belum optimal, dan secara internal pun sama, sementara pegawai membutuhkan pengakuan akan kemampuan yang dimilikinya. Kemudian pada dimensi kenyamanan dinilai cukup baik namun aparatur dalam bekerja belum dapat berkonsentrasi dan tidak adanya cukup privasi karena tempat kerja yang ada memang kurang mendukung. Selain kedua dimensi tersebut, yang lain dapat dikategorikan cukup baik dan baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki keterkaitan terhadap kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka saran yang akan diberikan berupaya untuk memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Bagian Barang Bukti (Barbuk) Polda Jawa Tengah. Saran yang ada antara lain :

- a. Perlunya peningkatan kompetensi, khususnya dalam penempatan aparatur sesuai dengan spesialisasi dan kemampuannya agar target dapat tercapai dengan optimal.

- b. Memberikan penghargaan internal untuk aparatur yang memiliki prestasi yang baik supaya dapat lebih terpacu untuk mengoptimalkan pencapaian target.
- c. Merubah sedikit suasana dan tempat kerja sesuai dengan tingkat kenyamanan aparatur supaya aparatur dapat lebih berkonsentrasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih efisien dan efektif.

Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

‘DAFTAR PUSTAKA

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Dwiyanto, Agus. 2010. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: PT. BPFE Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama

Nugroho, Riant D. 2003. *Kebijakan Publik*. Jakarta. PT. Elek Media Komputindo.

Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Pasalong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2012

Singarimbun, Masri. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : Pustaka LP3ES

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya*