

IMPLEMENTASI PENILAIAN 13 KOMPONEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BUDAYA UNGGUL POLRI PADA PERSONIL KEPOLISIAN RESOR (POLRES) JAYAPURA

Arif Simare Mare¹, Muhlis Hafel², Yosephina Ohoiwutun³
Universitas Terbuka^{1,2,3}
Arifsimaremare12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan implementasi penilaian 13 komponen SDM budaya unggul POLRI di POLRES Jayapura dan faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan Implementasi kebijakan penilaian 13 komponen SDM budaya unggul POLRI di POLRES Jayapura. Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif. Data yang dikumpulkan melalui teknik penyebaran wawancara. Teknik analisa data menggunakan bantuan aplikasi N-Vivo terdiri dari *word frequency*, pengkodean *coding comparison diagram*, penyajian data, penarikan Kesimpulan dan pemeriksaan Keabsahan, penyusunan kesimpulan dan keabsahan data. Hasil penelitian membuktikan bahwa faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi 13 komponen budaya unggul Polri, tingkat keberhasilan implementasi saat ini belum optimal disebabkan karena kurangnya kepedulian dari para personil dan personil memiliki persepsi merasa di interferensi dengan adanya penilaian 13 komponen melalui aplikasi secara *real time* namun mereka mengakui bahwa penilaian kinerja berbasis aplikasi bersifat objektif sehingga mereka merasa sistem tersebut telah adil sekaligus dapat menghambat tindakan korupsi di tubuh Polri. Selanjutnya faktor pendukung dari fasilitas kerja dan iklim organisasi sebagai pendukung terwujudnya implementasi penilaian 13 komponen SDM Unggul Polri, faktor penghambat terdiri dari otonomi kerja yang berlebihan dan kesenjangan wawasan antara personil yang satu dengan yang lainnya, sebagai penghambat terwujudnya implementasi penilaian 13 komponen SDM Unggul Polri.

Kata Kunci: budaya unggul polri, implementasi penilaian, 13 komponen SDM.

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of the assessment of 13 components of superior POLRI cultural human resources at POLRES Jayapura and what factors support and inhibit the implementation of the Implementation of the policy of assessing 13 components of superior POLRI cultural human resources at POLRES Jayapura. This study adopts a qualitative method. Data collected through interview distribution techniques. Data analysis techniques using the help of the N-Vivo application consist of word frequency, coding comparison diagrams, data presentation, drawing conclusions and checking validity, compiling conclusions and data validity. The results of the study prove that the factors that influence the success of the implementation of 13 components of superior Polri culture, the current level of implementation success is not optimal due to the lack of concern from personnel and personnel have the perception of feeling interfered with by the assessment of 13 components through real-time applications but they admit that application-based performance assessments are objective so they feel

that the system is fair and can inhibit corruption in the Polri. Furthermore, supporting factors from work facilities and organizational climate as supporters of the realization of the implementation of the assessment of 13 components of Superior Human Resources of the Indonesian National Police, inhibiting factors consist of excessive work autonomy and gaps in insight between one personnel and another, as supporters of the realization of the implementation of the assessment of 13 components of Superior Human Resources of the Indonesian National Police.

Keywords: superior culture of the Indonesian National Police, implementation of assessment, 13 components of Human Resources.

PENDAHULUAN

SDM yang unggul sesuai visi dan misi Presiden Joko Widodo diaplikasikan oleh KAPOLRI Jenderal Pol Drs. Listyo Sigit Prabowo, M. Si melalui jargon POLRI Presisi (Prediktif, Responsibilitas dan Tranparansi Berkeadilan). Terdapat enam belas program prioritas KaPOLRI untuk mewujudkan POLRI yang Presisi, yaitu penataan kelembagaan, perubahan sistem dan metode organisasi, menjadikan SDM POLRI yang unggul di Era *Police* 4.0., perubahan teknologi kepolisian modern di Era *Police* 4.0., pemantapan kinerja pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, peningkatan kinerja penegakan hukum, pemantapan dukungan POLRI dalam penanganan Covid-19, pemulihan ekonomi nasional, menjamin keamanan program prioritas nasional, penguatan penanganan konflik sosial, peningkatan kualitas pelayanan publik POLRI, mewujudkan pelayanan publik POLRI yang terintegrasi, pemantapan komunikasi publik, pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan, penguatan fungsi pengawasan, dan pengawasan oleh masyarakat pencari keadilan (*Public Complaint*). Hal ini merupakan wujud dari keseriusan POLRI untuk melakukan perubahan sebagai upaya peningkatan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas pokok POLRI.

Dalam rangka melaksanakan program prioritas KAPOLRI tersebut dibutuhkan strategi untuk mengeksplorasi dan merumuskan budaya organisasi yang berkeunggulan, dalam bentuk penilaian setiap aspek kompetensi personel oleh Sumber Daya Manusia POLRI melalui nilai-nilai kompetensi yang sudah ada sebelumnya dan dikompulir menjadi suatu nilai kompetensi individu. Nilai kompetensi tersebut terdiri dari 13 (tiga belas) nilai yang dibagi atas 3 (tiga) unsur yaitu Nilai Utama, Nilai Pendukung dan Nilai Pertimbangan. Penilaian yang dilakukan secara transparan dan akuntabel yang diikuti dengan pemenuhan kaidah taat hukum, taat prosedur dan taat etika, disertai mekanisme pengawasan yang lebih baik merupakan penyeimbang sekaligus pendorong terciptanya SDM yang berbudaya unggul dan memberikan keseimbangan antara *reward* and *punishment*.

13 komponen SDM Budaya unggul POLRI merupakan suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (KaPOLRI) untuk menjawab tantangan tugas POLRI yang semakin kompleks. Kebijakan ini berupa Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2020 tentang Sistem, Manajemen dan Standar Keberhasilan Pembinaan Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia yang Berkeunggulan. Kepolisian Resor (POLRES) Jayapura adalah satuan kewilayahan POLRI pada tingkat Kota/Kabupaten. POLRES Jayapura mengemban tugas kepolisian sebagaimana diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dengan adanya era revolusi industri 4.0., menuntut POLRES Jayapura untuk turut serta mengembangkan kompetensi SDM nya dalam memberikan pelayanan kepada

masyarakat. Pelayanan publik yang dapat memuaskan masyarakat akan berdampak pada kepuasan dan meningkatnya kepercayaan publik kepada POLRI khususnya POLRES Jayapura. Proses penilaian 13 (tiga belas) komponen dilakukan secara berkesinambungan yang meliputi nilai utama, nilai pendukung, dan nilai pertimbangan. Nilai utama terdiri atas penilaian kinerja anggota POLRI dan PNS POLRI, penelitian dan pencatatan anggota POLRI dan PNS POLRI. Nilai pendukung terdiri atas penilaian kesehatan, jasmani, rohani, psikologi, dan akademik. Nilai pertimbangan terdiri atas data pribadi, pendidikan, kecakapan bahasa, jenjang kepangkatan, riwayat jabatan dan tanda jasa yang dimiliki.

Setidaknya terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan publik, yaitu faktor organisasi dan struktur organisasi, faktor aparat atau pelayan publik, dan faktor sistem pelayanan publik. Dalam penelitian ini batasan penelitian terdapat pada faktor yang kedua yaitu faktor aparat atau pelayan publik itu sendiri. Dalam memberikan pelayanan kepada publik dibutuhkan kualitas SDM yang memadai agar setiap tujuan organisasi dalam pemberian pelayanan publik dapat tercapai.

Dari hasil pengamatan sementara terhadap pelaksanaan penilaian 13 Komponen SDM Budaya Unggul terdapat dua kondisi saat ini yang menjadi perhatian penulis. Dua kondisi tersebut yaitu belum dilaksanakannya secara maksimal program 13 (tiga belas) penilaian kompetensi personel. Berdasarkan analisa dan evaluasi yang dilakukan di POLRES Jayapura pelaksanaan penilaian baru mencapai 63 % di semester II Tahun 2022 dan belum adanya *reward* dan *punishment* terhadap kesadaran personel dalam melakukan pengisian data individu personel secara lengkap. Dalam proses penilaian kompetensi personel POLRES Jayapura terdapat beberapa kendala yang menghambat kelancaran proses tersebut. Kendala tersebut adalah :

Banyaknya personel yang tidak dapat mengoperasikan teknologi informasi dengan baik; Kesadaran personel terhadap pengembangan kualitas SDM yang masih rendah; Pemahaman personel terhadap manfaat penilaian kompetensi dalam pengembangan karier yang masih rendah. Penelitian ini berkontribusi positif untuk POLRES Jayapura agar mampu mengimplementasikan 13 Komponen SDM Budaya Unggul karena penelitian ini akan menjawab masalah pelaksanaan implementasi penilaian 13 komponen SDM budaya unggul POLRI di POLRES Jayapura dan faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan Implementasi kebijakan penilaian 13 komponen SDM budaya unggul POLRI di POLRES Jayapura, sebagai bahan koreksi anggota POLRES Jayapura. Berdasarkan pada permasalahan yang telah diuraikan di atas serta mengingat arti pentingnya peningkatan Kinerja Pelayanan Publik, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang “Implementasi Penilaian 13 Komponen Sumber Daya Manusia (SDM) Budaya Unggul POLRI pada Personil Kepolisian Resor (POLRES) Jayapura”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian yang akan dilaksanakan adalah penelitian kualitatif. Jenis penelitian kualitatif dipilih karena penelitian ini menjelaskan suatu fenomena dengan sedalam-dalamnya dengan cara pengumpulan data yang mendalam dan mendetail dengan tujuan untuk mengetahui keefektifan dari implementasi kebijakan pengelolaan dana desa, faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan dana desa, dan strategi implementasi kebijakan pengelolaan dana desa.

Instrumen penelitian yang digunakan sistem wawancara. Sumber informasi dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber antara lain data primer. Data primer yaitu

sumber data yang diambil dari wawancara. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini juga disebut sebagai data asli atau data baru. Dalam penelitian ini sumber data primernya adalah:

- a. AKBP Fredrickus Williamson Agusthinus Maclarimboen, S.I.K., M.H. sebagai KaPOLRES Jayapura, karena sebagai pimpinan tertinggi dan penanggung jawab setiap kegiatan yang dilakukan pada tingkat POLRES Jayapura;
- b. Kompol Joni Samosabra, S.H., M.H. sebagai WakaPOLRES Jayapura, karena tugas dan tanggung jawab sebagai Pembina dan pembantu KaPOLRES dalam mengawasi personel pada tingkat POLRES Jayapura;
- c. Kompol Kesaina Taime sebagai Kabag SDM POLRES Jayapura, karena berperan sebagai koordinator dalam manajemen SDM di POLRES Jayapura;
- d. Brigadir Chandra Haryanto, S.H. sebagai operator 13 komponen SDM Budaya Unggul POLRI dan SIPP tingkat POLRES Jayapura, karena berperan sebagai pengumpulir hasil pengisian dari operator lain dan menyajikan data yang akan digunakan dalam proses analisa dan evaluasi tentang pengisian data 13 komponen SDM budaya unggul POLRI oleh personel POLRES Jayapura;
- e. Aipda Krisna sebagai operator Catatan Personel tingkat POLRES Jayapura, karena berperan sebagai penginput data catatan personel setiap personel di POLRES Jayapura yang merupakan salah satu komponen yang dinilai dalam 13 komponen SDM budaya unggul POLRI;
- f. Pengatur Tk. 1 Nunung Setyawati sebagai operator kesempatan jasmani tingkat POLRES Jayapura, karena berperan sebagai penginput data kesempatan jasmani setiap personel di POLRES Jayapura yang merupakan salah satu komponen yang dinilai dalam 13 komponen SDM budaya unggul POLRI;
- g. Brigadir Pratama Agus Siswanto sebagai operator pembinaan rohani dan mental tingkat POLRES Jayapura, karena berperan sebagai penginput data pembinaan rohani dan mental setiap personel di POLRES Jayapura yang merupakan salah satu komponen yang dinilai dalam 13 komponen SDM budaya unggul POLRI;
- h. Bripda Kharisma Teja Kusumah sebagai operator tes psikologi tingkat POLRES Jayapura, karena berperan sebagai penginput data nilai psikologi setiap personel di POLRES Jayapura yang merupakan salah satu komponen yang dinilai dalam 13 komponen SDM budaya unggul POLRI;
- i. Bripda Joni Eber Siahaan sebagai operator tes kesehatan berkala tingkat POLRES Jayapura, karena berperan sebagai penginput data nilai kesehatan setiap personel di POLRES Jayapura yang merupakan salah satu komponen yang dinilai dalam 13 komponen SDM budaya unggul POLRI;

Data sekunder yaitu sumber data di luar dari kata-kata dan tindakan yaitu sumber data tertulis. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh dari sumber-sumber yang telah ada. Diantaranya sumber data lain berupa peristiwa, gambar, benda, rekaman, dan dokumen yang ada atau biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan penelitian terdahulu. Data sekunder dalam penelitian ini adalah laporan

semester hasil analisa dan evaluasi penilaian 13 komponen SDM budaya unggul POLRI POLRES Jayapura dari tahun 2020 sampai dengan 2022.

Teknik analisa data dalam penelitian kualitatif menggunakan alat bantu software N-FIVO. Menurut (Budiastuti, 2018) bahwa salah satu tujuan utama dalam penulisan penelitian *mixed-methods research* ialah untuk mendalami dan/atau mengidentifikasi tema-tema utama terkait dengan topic dan masalah penelitian, sehingga N-FIVO diperkenalkan. (Suryani et al., 2020) menjelaskan bahwa penggunaan N-FIVO untuk menganalisis data kualitatif terdiri dari Pengkodean, *word frequency*, *Hierarchy chart*, *Coding diagram*, *Coding comparison* diagram, Penyajian data (*Data Display*), Penarikan Kesimpulan dan triangulasi sumber.

1. *Word Fruency*. Kata-kata yang sering diucapkan narasumber lebih mudah dikenali dan diproses dengan lebih efisien dibandingkan kata-kata yang jarang
2. *Coding Data*. pengkodean data secara induktif dilakukan dengan membuat klasifikasi data setelah data dibaca. Untuk melakukan ini peneliti membuat kriteria koding.
 - a) Pengkodean Terbuka. Pengkodean ini dilakukan pada tahap awal penelitian dengan memberikan tema dan memberi kode atau label awal dalam mengategorikan kumpulan- kumpulan data.
 - b) Pengkodean Selektif adalah pengkodean tahap akhir yang meliputi pengkodean terpilih dari beberapa kumpulan data yang terpilih dimana data yang terpilih telah diberi kode sebelumnya
4. *Coding comparison* diagram. Untuk membandingkan dua hasil koding, digunakan *Comparison Diagram*. Pada tahap ini dilakukan analisis data induktif dimana ini B N berisi eksplorasi tema dan sub tema dari setiap item kategori berdasarkan data dari informan. Selanjutnya dilakukan perbandingan hasil penelitian terkait temuan hasil studi lapangan dengan model penelitian awal penelitian.
5. Penyajian data (*Data Display*). Penyajian data dilakukan dengan menyederhanakan data dan informasi dengan rapi untuk dapat dengan mudah ditarik suatu kesimpulan. Penyajian data lanjutan dari reduksi untuk menyusun dalam pola hubungan agar dipahami dan penyajian data akan mendorong peneliti untuk menguasai medan penelitian seperti paham fenomena yang terjadi dan kemudian mengorganisir kerja berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut dari informan.
6. Penarikan Kesimpulan dan Pemeriksaan Keabsahan. Penyusunan kesimpulan dengan didukung bukti berupa data-data. Kesimpulan yang diperoleh telah didukung bukti dan konsisten dari awal hingga akhir penelitian maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel. Analisis lanjutan dari data tersebut yakni pemeriksaan keabsahan data melalui uji kredibilitas data, yang mana dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi, NVivo dapat digunakan untuk triangulasi. triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pemeriksaan kevalidan data dari banyak sumber dengan berbagai cara dan waktu. Pemeriksaan data ini juga untuk menguji pemahaman antara peneliti dengan informan terkait informasi yang diperoleh peneliti dari informan. Dalam penelitian ini digunakan triangulasi Sumber. Dalam pemeriksaan data melalui sistem ini, peneliti menguji data yang diperoleh melalui beberapa sumber.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses pelaksanaan implementasi penilaian 13 komponen SDM budaya unggul POLRI di POLRES Jayapura. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi penilaian 13 komponen SDM Unggul Polri di Polres Jayapura.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi penilaian 13 komponen SDM Unggul Polri di Polres Jayapura adalah komitmen yang tinggi. Personil yang memiliki komitmen yang tinggi akan mampu menerima adanya perubahan praktik kerja seperti penggunaan aplikasi sebagai sistem penilaian kinerja berbasis aplikasi dari sebelumnya dilakukan secara tradisional, berikut kutipan wawancaranya. AKBP Fredrickus Williamson Agusthinus Maclarimboen, S.I.K., M.H. sebagai KAPOLRES Jayapura (Wawancara 1 Januari, 2024) bahwa

Optimalnya implemmentasi 13 komponen implementasi SDM unggul sangat ditentukan oleh tingkat komitmen yang tinggi dimana, personil yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki tingkat penerimaan yang tinggi terhadap adanya perubahan-perubahan praktik kerja seperti implementasi 13 komponen ini yang melalui proses real time karena menggunakan aplikasi dari sebelumnya dilakukan secara tradisional”

Komitmen yang tinggi dari para personil inilah kemudian akan mengatasi segala rintangan yang mereka alami ketika mengimplementasikan 13 komponen budaya unggul, berikut kutipan wawancaranya. Brigadir Chandra Haryanto, S.H. sebagai operator 13 komponen SDM Budaya Unggul POLRI dan SIPP (Wawancara 13 Januari, 2024) bahwa

“keberhasilan 13 komponen implementasi SDM unggul terutama dapat dipengaruhi oleh perilaku komitmen tinggi terhadap pekerjaan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan senantiasa berupaya dalam melaksanakan komitmennya tersebut terlepas apapun rintangan yang dihadapi”.

Faktor selanjutnya adalah personil dengan perilaku positif yang ditandai dengan keterlibatan kerja. Personil dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan melahirkan minat-minat yang tinggi untuk secara mandiri mengawasi kinerja mereka. Hal ini diperkuat dengan pendapat yang disajikan dalam kutipan wawancara berikut. Kopol Kesaina Taime sebagai Kabag SDM POLRES Jayapura (Wawancara, 17 januari 2024)mengemukakan bahwa

“Keberhasilan implementasi SDM unggul 13 komponen dapat dipengaruhi perilaku personil. Personil yang memiliki perilaku kerja yang positif seperti memiliki keterlibatan penuh terhadap pekerjaan mereka akan senantiasa memiliki minat yang tinggi dalam mengawasi kinerjanya sendiri melalui aplikasi yang telah disediakan seperti adanya keinginan untuk terus memperbaiki kinerjanya dan atau menjaga kinerja yang telah mereka capai karena keterlibatan kerja ini termasuk periaku mencintai pekerjaan. Sehingga penerapan 13 komponen menjadi lebih efektif dalam penggunaannya”

Faktor keterlibatan kerja juga akan membantu lahirnya ambisi dan mendorong terbentuknya motivasi positif yang berkenaan dengan upaya-upaya untuk menyiapkan segala hal yang mendukung tercapainya ambisi tersebut, berikut kutipan wawancaranya.

Bripda Joni Eber Siahaan sebagai operator tes kesehatan (Wawancara 19 Januari, 2024) mengungkapkan bahwa keterlibatan yang tinggi di cirikan sebagai karakter personil yang memiliki sikap berambisi dalam mengejar karir, karena ambisi tersebut mereka akan berupaya berkerja keras dan termotivasi untuk menyiapkan diri yang mendukung kegiatan yang mereka lakukan seperti rutin menjaga kesehatan jasmani mereka. Sikap inilah yang kemudian akan meningkatkan keberhasilan implementasi 13 komponen SDM Budaya Unggul POLRI”

Faktor keterlibatan kerja sebagai perilaku mencintai pekerjaan ini juga diungkapkan narasumber yang berbeda dalam penelitian ini, dimana ketika personil lebih mencintai pekerjaan mereka maka iniatif untuk mengawasi kinerja mereka akan terbentuk selanjutnya langkah-langkah perbaikan dilakukan yang kemudian berdampak pada meningkatnya kinerja, berikut kutipan wawancaranya.

Aipda Krisna sebagai operator Catatan Personel tingkat POLRES Jayapura (Wawancara, 19 Januari 2024) mengatakan bahwa “Keberhasilan implementasi SDM unggul 13 komponen dipengaruhi oleh perilaku mencintai pekerjaan akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya dengan terus berinisiatif secara mandiri mengontrol pekerjaan mereka dengan menginput data mereka tepat waktu, melakukan perbaikan jika standart kerja belum mencapai sasaran yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Sehingga penerapan 13 komponen membawa dampak positif bagi Polri dan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi 13 komponen budaya unggul Polri adalah perilaku komitmen yang tinggi dan keterlibatan kerja yang tinggi personil.

Tingkat keberhasilan implementasi penilaian 13 komponen SDM Unggul Polri di Polres Jayapura

Tingkat keberhasilan saat ini belum optimal disebabkan karena kurangnya kepedulian dari para personil bahwa 13 komponen tersebut termasuk juga manajemen karir yang baik disamping dapat mengawasi kinerja mereka, mereka juga dapat mengawasi kesehatan mereka secara mandiri, berikut kutipan wawancaranya.

Nunung Setyawati sebagai operator kesempataan jasmani tingkat POLRES Jayapura (Wawancara, 1 Januari 2024) mengatakan bahwa “Di Jayapura sendiri, implementasi ini belum berjalan efektif karena personil yang masih kurang rasa kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dan kesehatan mereka, dimana personil yang tidak sehat akan berdampak pada hasil kerja. Dalam kondisi tubuh yang sehat mereka lebih produktif dan merasa bahagia dalam melaksanakan pekerjaan mereka”.

Belum optimalnya tingkat keberhasilan implementasi penilaian 13 komponen SDM karena kurang kepedulian juga diungkapkan narasumber berbeda, dimana personil tidak menyadari bahwa pemahaman manajemen karir yang baik melalui aplikasi 13 komponen dapat melancarkan proses karir mereka ke jenjang yang lebih tinggi, berikut kutipan wawancaranya.

Brigadir Chandra Haryanto, S.H. sebagai operator (Wawancara, 13 Januari 2024) mengatakan bahwa “implemetasi ini belum berjalan

optimal karena personil kurang rasa kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan mereka sendiri sebagai akibat mereka kurang merasa tertarik untuk memahami 13 komponen tersebut meskipun ada bantuan aplikasi untuk melancarkan proses karir mereka”.

Selanjutnya belum optimalnya tingkat keberhasilan implementasi penilaian 13 komponen SDM karena banyak personil yang belum menginput data, ini mempersulit dalam penyesuaian-penyesuaian karir selanjutnya yang akan di emban, sebagaimana diungkapkan narasumber, berikut kutipan wawancaranya.

AIPDA Krisna sebagai operator catatan personel (Wawancara, 19 Januari 2024) mengatakan bahwa *“Implementasi penilaian 13 komponen kurang efektif disebabkan karena banyak personil yang belum menginput data yang kemudian berdampak pada kurang optimalnya tata pengukuran dan penilaian SDM seperti aspek faktor spesifik (kontrak kerja dan tugas tambahan) maupun faktor generic (perilaku kinerja anggota (PKA), penghargaan, dan hukuman)”.*

Banyak personil yang belum menginput data khususnya data penugasan luar daerah juga sebagai masalah belum optimalnya tingkat keberhasilan implementasi penilaian 13 komponen SDM, hal ini diungkapkan narasumber berbeda, berikut kutipan wawancaranya.

Kompol Kesaina Taime sebagai Kabag SDM POLRES Jayapura (Wawancara 17 Januari, 2024) mengatakan bahwa *“Implementasi penilaian 13 komponen sejauh ini belum menunjukkan hasil sesuai dengan yang diharapkan hal ini disebabkan karena personil masih banyak yang belum menginput data seperti data penugasan luar struktur yang diterima personel Polri dan PNS”.*

Banyak personil yang belum menginput data riwayat kesehatan juga masih banyak ditemukan, hal inilah juga sebagai penyebab belum optimalnya tingkat keberhasilan implementasi penilaian 13 komponen SDM, berikut kutipan wawancaranya.

Bripda Joni Eber Siahaan sebagai operator tes kesehatan (Wawancara 19 Januari, 2024) mengatakan bahwa *“Belum optimal karena banyak personil yang belum memahami peran aplikasi tersebut bukan hanya sebagai alat meningkatkan kinerja mereka melainkan untuk mereka mememanajemenkan diri mereka mencangkup kesehatan yang juga mendukung proses kerja mereka di lingkungan kerja, hal ini dapat dilihat dari rekaman riwayat kesehatan yang tidak pernah di akses oleh para personil”.*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa tingkat keberhasilan implementasi penilaian 13 komponen SDM Unggul Polri di Polres Jayapura belum optimal yang disebabkan karena kurangnya kepedulian dan data personil yang belum di input oleh personil itu sendiri.

Persepsi personel terhadap implementasi penilaian 13 komponen SDM Unggul Polri di Polres Jayapura?

Personil merasa di interferensi ketika implementasi 31 komponen budaya unggul polri dilakukan secara *real time* dengan menggunakan aplikasi, namun mereka tidak menolak bahwa penilaian kinerja melalui aplikasi sangat objektif, berikut kutipan wawancaranya.

AKBP Fredrickus Williamson Agusthinus Maclarimboen, S.I.K., M.H. sebagai KAPOLRES Jayapura (Wawancara 1 Januari, 2024) mengemukakan bahwa *“beberapa personil masih mengeluhkan penggunaan aplikasi yang menurut mereka lebih adanya sifat interferensi namun sangat objektif dalam menilai kinerja mereka”*.

Persepsi personil merasa interferensi yang tinggi karena adanya pengawasan yang secara *real time* dilakukan di kondisi otonomi kerja mereka hal ini justru berdampak pada rasa ketidaknyamanan dalam mengatur jadwal penyelesaian kerja mereka sendiri, berikut kutipan wawancara peneliti dengan narasumber.

Brigadir Chandra Haryanto, S.H. sebagai operator (Wawancara, 13 Januari 2024) menambahkan bahwa *“personil sangat merasakan interfensi yang tinggi adanya pengawasan melalui aplikasi secara real time karena mereka terbiasa berkerja secara otonomi sehingga ada rasa ketidaknyamanan dalam berkerja. Otonomi kerja yang dilandaskan dengan kesejahteraan psikologis yang ditawarkan e-mental dapat meningkatkan kinerja mereka. Otonomi kerja pada personil dimana mereka diperbolehkan membuat jadwal pemeriksaan pelaku kejahatan dan memutuskan hukuman apa yang dikenakan”*.

Persepsi interferensi yang berdampak pada ketidaknyamanan dalam berkerja disebabkan karena adanya rasa tertekan bagi para personil untuk menyelesaikan pekerjaan mereka padahal dalam sistem otonomi seharusnya jadwal penyelesaian pekerjaan ditentukan oleh personil itu sendiri. Dengan adanya keterangan tersebut, maka otonomi kerja yang dilakukan selama ini setelah adanya penilaian kinerja secara *real time* tidak efektif dijalankan. Berikut kutipan wawancara penulis dengan narasumber.

Kompol Joni Samosabra, S.H., M.H. sebagai WAKAPOLRES Jayapura (Wawancara, 19 Januari 2024) *“Personil merasa lebih diawasi dan menyebabkan ketidaknyamanan dalam berkerja seperti merasa ditekan untuk terus segera menyelesaikan pekerjaan mereka diluar jadwal yang mereka tentukan sendiri, karena itu dilakukan secara real time”*.

Selanjutnya narasumber yang berbeda memperjelas bahwa meskipun persepsi personil dalam kondisi yang tertekan di tengah otonomi kerja karena adanya pengawasan secara langsung, namun manajemen kinerja melalui aplikasi 13 komponen merupakan tanggungjawab besar masing-masing personil kepada pribadi dan lingkungan pekerjaan serta lingkungan sosial mereka, hal ini kemudian membutuhkan pemahaman yang lebih mendalam bahwa 13 komponen tersebut apabila digunakan dengan tepat akan mengatasi tekanan yang dirasakan karena terdapat pengelolaan mental dan psikologis dalam aplikasi tersebut untuk mencapai kesejahteraan psikologis. Berikut kutipan wawancara peneliti dengan narasumber.

Nunung Setyawati sebagai operator kesempataan jasmani tingkat POLRES Jayapura (Wawancara, 21 Januari 2024) *Personil merespon implementasi tersebut sebagai suatu aturan yang membatasi mereka dan sebagian dari mereka merasa ada tekanan yang tinggi dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun yang perlu dipahami bahwa ke 13 komponen tersebut merupakan tanggungjawab besar personil polri kepada lembaga, pimpinan, diri sendiri, keluarga dan masyarakat. Serta mereka harus memahami bahwa dalam pelaksanaan komponen tersebut*

mereka dapat mencapai tingkat kesejahteraan psikologis di tempat kerja apabila mereka benar-benar memahami cara penggunaan dengan tepat.

Persepsi selanjutnya adalah objektivitas, personil tidak menampik bahwa penilaian kinerja 31 komponen secara real time berbasis teknologi sangat objektif yang kemudian berdampak pada timbulnya sikap saling percaya antara atasan dan personil serta antara sesama personil yang ditunjukkan dimana personil menyatakan bahwa lembaga kepolisian telah adil dalam memberikan penilaian kinerja berikut gaji dan tunjangan yang mereka terima, berikut kutipan wawancaranya.

Kompol Joni Samosabra, S.H., M.H. sebagai WAKAPOLRES Jayapura (Wawancara, 19 Januari 2024) mengemukakan bahwa *"personil dengan adanya aplikasi 13 komponen SDM Unggul merasa bahwa tingkat pengawasan benar-benar objektif. Objektivitas ini dapat meningkatkan sikap saling percaya antara pimpinan dan bawahan sehingga mereka merasa adil dengan sistem penilaian kerja tersebut"*.

Persepsi objektivitas yang melahirkan tingkat kepercayaan karena adanya keadilan ini didasari bahwa sistem penilaian kinerja secara objektif benar-benar menilai dari hasil ukuran produktivitas para personil dan riwayat kinerja tersebut dapat diakses oleh seluruh personil sehingga mempersempit terjadinya manipulasi data atau jual beli jabatan di tubuh Polri. Sebagaimana diperkuat oleh pendapat dari narasumber berikut ini.

AIPDA Krisna sebagai operator catatan personel (Wawancara, 19 Januari 2024) menerangkan bahwa *"dengan adanya aplikasi 13 komponen SDM Unggul personil merasa bahwa tingkat pengawasan sangat objektif. Dalam arti, penilaian dilakukan memang berdasarkan hasil kerja atau berorientasi hasil kerja dimana produktivitas dapat diukur melalui hasil kerja, efisiensi waktu hingga target beban kerja dapat terselesaikan, Penilaian kinerja secara real time ini dapat menghambat tindakan korupsi di lingkungan Polri"*.

Berdasarkan kutipan wawancara peneliti dengan narasumber dapat dikatakan bahwa personil memiliki persepsi merasa di interferensi dengan adanya penilaian 13 komponen melalui aplikasi secara real time namun mereka tidak membantah bahwa penilaian kinerja berbasis aplikasi bersifat objektif sehingga mereka merasa sistem tersebut telah adil sekaligus dapat menghambat tindakan korupsi di tubuh Polri.

Faktor Pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam implementasi penilaian 13 komponen SDM Unggul Polri di Polres Jayapura dengan pencapaian tujuan organisasi.

Faktor pendukung

Kelengkapan fasilitas kerja Polri sebagai kelengkapan kerja merupakan faktor pendukung tercapainya implementasi 13 komponen SDM unggul Polri tujuan organisasi seperti saat berdinis keluar daerah, fasilitas berupa kendaraan akan meningkatkan efektivitas waktu penyelesaian kerja di lapangan, hal ini akan meningkatkan kinerja organisasi.

Bripda Joni Eber Siahaan sebagai operator tes kesehatan (Wawancara, 1 April 2024) menerangkan bahwa *"personil sering melakukan pekerjaan di lapangan, fasilitas mobil dinas yang digunakan bersama akan meningkatkan kolaborasi diantara mereka. Hal ini kemudian akan tercapainya kinerja organisasi sesuai dengan target organisasi"*.

Pemberian fasilitas Mobil dinas sebagai kelengkapan kerja Polri merupakan suatu kebijakan dengan pola pikir bahwa personil adalah aset negara yang harus dijamin kesejahteraannya termasuk fasilitas-fasilitas yang mendukung progress keberhasilan kinerja organisasi.

Brigadir Chandra Haryanto, S.H. sebagai operator (Wawancara, 15 maret) *menjelaskan bahwa pemberian fasilitas sebagai suatu kebijakan krusial yang dikeluarkan pemerintah dalam proses penyelesaian beban kerja terutama saat harus kerja di lapangan. Kebijakan ini didasari pemikiran bahwa personil adalah aset berharga negara yang harus dijamin kesejahteraannya mencakup segala hal yang memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.*

Iklim Organisasi sebagai faktor selanjutnya yang meningkatkan kinerja organisasi. Sebagai aparat penegak hukum, personil membutuhkan iklim kerja yang memungkinkan untuk terjadinya peningkatan hubungan kolaborasi yang baik. Iklim kerja yang mengandung persahabatan akan meningkatkan semangat kerja mereka, hal ini yang kemudian meningkatkan kinerja organisasi karena adanya hubungan yang saling mendukung.

Seperti yang dikemukakan AKBP Fredrickus Williamson Agusthinus Maclarimboen, S.I.K., M.H. sebagai KAPOLRES Jayapura (Wawancara, 1 April 2024) bahwa *iklim kerja yang bersahabat sangat berdampak pada meningkatnya semangat kerja personil, hal ini disebabkan karena banyak pekerjaan personil yang harus dilakukan secara kolaborasi. Sikap persahabatan dalam kolaborasi akan mengatasi rasa sungkan diantara para personil sehingga mereka dapat saling terbuka dalam melakukan share sehubungan dengan strategi penyelesaian tugas*.

Iklim organisasi yang inklusi juga sebagai faktor pendukung terlaksananya kinerja sesuai sasaran. Inklusi menawarkan situasi saling menghargai dalam perbedaan baik perbedaan pendapat maupun perbedaan latar belakang hal inilah yang kemudian akan meningkatkan situasi harmonisasi diantara personil yang dapat berdampak meningkatnya kinerja organisasi melalui implementasi penilaian 13 komponen SDM Unggul

Bripda Kharisma Teja Kusumah (Wawancara, 1 April 2024) sebagai operator tes psikologi mengemukakan bahwa *“inklusi dalam organisasi sebagai suatu iklim yang akan meningkatkan harmonisasi di lingkungan kerja, bagi lembaga Polri sendiri hal ini penting untuk meningkatkan rasa persahabatan untuk mencapai kolaborasi yang efektif diantara personil sehubungan dengan pencapaian kinerja organisasi melalui implementasi penilaian 13 komponen SDM Unggul Polri di Polres Jayapura dengan pencapaian tujuan organisasi”*.

Faktor penghambat

Otonomi kerja yang berlebihan sebagai hambatan dalam implementasi penilaian 13 komponen SDM unggul Polri dalam perannya untuk pencapaian kinerja karena akan menurunkan produktivitas dari segi efisiensi sumber daya berupa dana, tenaga, atau waktu. sebagaimana dikemukakan narasumber berikut ini.

AKBP Fredrickus Williamson Agusthinus Maclarimboen S.I.K., M.H. selaku KAPOLRES Jayapura (Wawancara, 1 April 2024) mengemukakan bahwa *“otonomi kerja yang berlebihan masih kerap terjadi di personil*

terutama pengaturan jadwal penyelesaian kasus yang terbilang memakan waktu meskipun aplikasi penilaian kinerja secara real time telah diterapkan untuk membatasi otonomi kerja yang berlebihan. Hal ini menurunkan tingkat produktivitas karena penyelesaian beban kerja yang memakan waktu akan meningkatkan biaya terutama bagi beban kerja yang mengharuskan adanya perjalanan dinas. Produktivitas yang menurun ini sebagai akar dari tidak tercapainya kinerja organisasi yang berlebihan”.

Otonomi kerja yang berlebihan juga sebagai hambatan dalam tercapainya kualitas kerja yang tinggi karena kerap terjadi otonomi kerja yang berlebihan berdampak pada adanya jadwal kerja yang tidak sesuai dengan kuantitas kerja yang harus dihadapi, hal ini kemudian berdampak pada hasil kerja yang kurang memuaskan, berikut pendapat narasumber selanjutnya.

Aipda Krisna (Wawancara, 1 April 2024a) mengemukakan bahwa *“otonomi kerja yang berlebihan sering terjadi di personil sementara itu kuantitas pekerjaan seberapa banyak permintaan layanan dari masyarakat tidak dapat diprediksi, hal inilah kemudian yang sangat berdampak pada adanya hasil kinerja yang tidak berkualitas karena akan melahirkan ketidakpuasan oleh masyarakat karena lamanya kebutuhan mereka dilayani, seperti dalam melayani pengaduan masyarakat”.*

Kesenjangan wawasan juga sebagai hambatan dalam implementasi penilaian 13 komponen SDM unggul Polri dalam perannya untuk pencapaian kinerja organisasi karena kesenjangan wawasan dapat memperlambat proses perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja meskipun kesenjangan wawasan untuk ditingkatkan mampu diidentifikasi oleh aplikasi. berikut kutipan wawancaranya.

Bripda Kharisma Teja Kusumah (Wawancara, 1 April 2024) sebagai operator tes psikologi memaparkan bahwa *“Kesenjangan wawasan masih banyak dalam anggota personil kami karena akan menghambat proses perbaikan kinerja yang dilakukan, hal ini sangat berdampak pada rendahnya pencapaian kinerja”.*

Kesenjangan wawasan juga sebagai juga dapat menghambat perkembangan kinerja organisasi karena pemahaman yang tidak merata dari masing-masing personil. Berikut petikan wawancaranya disajikan.

Menurut yang disampaikan Bripda Joni Eber Siahaan sebagai operator tes kesehatan (Wawancara, 1 April 2024) menegaskan baha *“kesenjangan wawasan membuat adanya perbedaan pencapaian kinerja dari masing-masing personil, hal inilah yang mengakibatkan semakin meluasnya hambatan dalam implementasi penilaian 13 komponen SDM unggul Polri dalam perannya untuk pencapaian kinerja organisasi”.*

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka dapat dikatakan bahwa hambatan-hambatan yang dihadapi dalam implementasi penilaian 13 komponen SDM Unggul Polri di Polres Jayapura dengan pencapaian tujuan organisasi terdiri dari otonomi kerja yang berlebihan dan kesenjangan wawasan antara personil yang satu dengan yang lainnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan maka faktor yang dapat mendukung tercapainya implementasi penilaian 13 komponen SDM Unggul Polri di Polres Jayapura sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi

oleh fasilitas kerja dan iklim organisasi. Sementara faktor penghambat dipengaruhi oleh otonomi kerja yang berlebihan dan kesenjangan wawasan antara personil.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka point kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: Proses pelaksanaan implementasi penilaian 13 komponen SDM budaya unggul POLRI di POLRES Jayapura. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi 13 komponen budaya unggul Polri adalah perilaku komitmen yang tinggi dan keterlibatan kerja yang tinggi personal; Tingkat keberhasilan implementasi saat ini belum optimal disebabkan karena kurangnya kepedulian dari para personil bahwa 13 komponen tersebut termasuk juga manajemen karir yang baik disamping dapat mengawasi kinerja mereka, mereka juga dapat mengawasi kesehatan mereka secara mandiri, selain itu personil tidak menyadari bahwa pemahaman manajemen karir yang baik melalui aplikasi 13 komponen dapat melancarkan proses karir mereka ke jenjang yang lebih tinggi; Personil memiliki persepsi merasa di interferensi dengan adanya penilaian 13 komponen melalui aplikasi secara *real time* namun mereka mengakui bahwa penilaian kinerja berbasis aplikasi bersifat objektif sehingga mereka merasa sistem tersebut telah adil sekaligus dapat menghambat tindakan korupsi di tubuh Polri'

Faktor pendukung dan penghambat terwujudnya implementasi penilaian 13 komponen SDM Unggul Polri di Polres Jayapura sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi sebagai berikut: Faktor pendukung terdiri dari fasilitas kerja dan iklim organisasi. Fasilitas kerja seperti mobil dinas sebagai fasilitas untuk memudahkan penyelesaian tugas ketika kerja lapangan, kebijakan pemberian mobil dinas ini dilandasi pemikiran bahwa personil adalah aset negara yang harus dijamin kesejahteraan dan keselamatannya. Sedangkan Iklim organisasi yang bersahabat dan inklusi dapat meningkatkan kolaborasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan karena iklim tersebut menawarkan kondisi yang harmonis antara personal; Faktor penghambat terdiri dari otonomi kerja yang berlebihan dan kesenjangan wawasan antara personil yang satu dengan yang lainnya. Otonomi kerja yang berlebihan masih ada sampai saat ini di para personil, hal ini akan berdampak pada tidak tercapainya target yang ditentukan, meskipun telah ada sistem implementasi 13 komponen melalui aplikasi sebagai strategi untuk menahan adanya otonomi berlebihan. Faktor lainnya karena kesenjangan wawasan yang kemudian akan menimbulkan perbedaan waktu penyelesaian pekerjaan antara personil yang satu dengan yang lainnya kemudian yang berdampak pada kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- AKBP Fredrickus Williamson Agusthinus Maclarimboen, S.I.K., M. H. (2024). *Wawancara 1 April 2024*.
- Brigadir Chandra Haryanto, S. . (2024). *Wawancara*.
- Budiastuti, D. (2018). *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Dengan Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS*. Penerbit Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Jasmansyah, Barella, Y., Rahmani, E. F., Swari, U. R., Zumrudiana, A., Mulyani, Y. S., Husain, B., & Hamdani, B. (2022). *Metode Penelitian*

- pendidikan*. Zahir Publishing.
- Haryanto, C. (2024). *Wawancara 15 februari 2024*.
- Haryoko, S. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik & Prosedur Analisis)*. Badan Penerbit Universitas Negeri Makassa.
- Joni Eber Siahaan. (2024). *Wawancara 19 Januari 2024*.
- Krisna, A. (2024a). *Wawancara 1 April 2024*.
- Krisna, A. (2024b). *Wawancara 19 Januari 2024*.
- Kusumah, B. K. T. (2024). *Wawancara 1 April 2024*.
- Maclarimboen, F. W. A. (2024). *Wawancara 1 januari 2024*.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Harfa Creative.
- Saleh, S. (2017). *Analisis Data Kualitatif*. Pustaka Ramadhan.
- Samosabra, J. (2024). *Wawancara 19 Januari 2024*.
- Setyawati, N. (2024). *Wawancara 21 Januari 2024*.
- Siahaan, J. E. (2024). *Wawancara 1 April 2024*.
- Suparman, U. (2020). *Bagaimana Menganalisis DATA KUALITATIF?* Pusaka Media.
- Suryani, E. T. P., Wilujeng, A., Zakaria, R. F., Supriyanto, A., & Imbalan. (2020). *Pemanfaatan NVivo dalam Penelitian Kualitatif NVivo untuk Kajian Pustaka, Analisis Data, dan Triangulas*. LP2M UM.
- Taime, K. K. (2024). *Wawancara 17 januari 2024*.