

TESIS
KOMPETENSI PEGAWAI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PADA BIDANG
TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI
POLDA METRO JAYA

Disusun Oleh:

NAMA : MAMAN SOMANTRI
NPM : 2044021006
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI: ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P)



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2024

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama	: Maman Somantri
NPM	: 2044021006
Jurusan	: Administrasi Publik
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia)	: Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya
Judul Tesis (Bahasa Inggris)	: <i>Employee Competence in Improving Performance in the Information and Communication Technology Sector of Polda Metro Jaya</i>

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis,

Pembimbing I



Dr. Bambang Giyanto, SH., M.Pd.

Pembimbing II



Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP., MPA

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

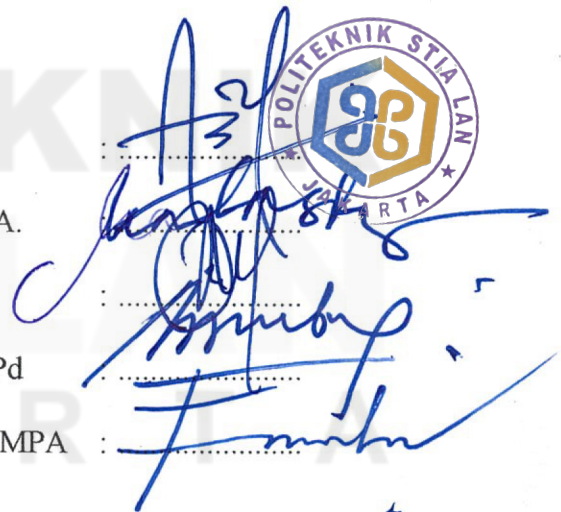
NAMA : MAMAN SOMANTRI
NPM : 2044021006
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TESIS : KOMPETENSI PEGAWAI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PADA BIDANG
TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI
POLDA METRO JAYA

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji Program Magister
Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,
Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 11 Juni 2024
Pukul : 11.00 WIB s.d 12.30 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS

Ketua Sidang : Dr. Asropi, S.Ip., M.Si.
Sekretaris : Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.
Anggota : Dr. Edy Sutrisno, S.E., M.Si.
Pembimbing 1 : Dr. Bambang Giyanto, SH., M.Pd
Pembimbing 2 : Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP., MPA



SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Maman Somantri
NPM : 2044021006
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil Penelitian Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan judul: Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya, merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari Penelitian Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan hasil karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, Juni 2024

Peneliti,



MAMAN SOMANTRI

ABSTRAK

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

Maman Somantri; Bambang Giyanto; Firman Hadi Rivai

Email: mantri68@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-faktor kompetensi apa yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pada Bidang TIK Polda Metro Jaya, serta bagaimana Strategi yang efektif untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada Bidang TIK Polda Metro Jaya. Metoda yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui berbagai wawancara dan dokumentasi. Analisis data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. teknik triangulasi sebagai sumber penarikan kesimpulan. 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 pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (b) Memahami Juklak dan Juknis suatu pekerjaan (c) Peningkatan *kemampuan* untuk dapat menjaga konsistensi pegawai dalam bekerja. (d) Diharapkan bahwa sikap loyalitas 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

Employee Competence in Improving Performance in the Information and Communication Technology Sector of Polda Metro Jaya

Maman Somantri; Bambang Giyanto; Firman Hadi Rivai

Email: mantri68@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

This research aims to find out what competency factors influence improving performance in the ICT Sector of Polda Metro Jaya, as well as what effective strategies are for increasing employee competency in the ICT Sector Of Polda Metro Jaya. The method used in this reseach is aqualitative descriptive research method. Data was collective through various interviews and documentation. Data analysis through observation, interviews and documentation. Triangulation tecniques as a source of drawing conclusion. Employee Competence in Improving ICT Performance in Polda Metro Jaya. Aspects studies namely:(a)Knowladge aspect, namely: imployee knowledge is quite good, some employee have attend education and have certificate, (b) Undertanding Aspect, namely: foremployees the applicability due is not yet fully understand their work duties thoroughly, (c) Ability/Skill aspect namely: Work ability has not fully demonstrated their ability due to their lack of ability. (d) Attitude aspect, namely: Aplicatively, the employee's attitude towards work has met the qualificatios 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. Strategy for improving Performance in the ICT Sector of Polda Metro Jaya (a) Communication need to be improved, (b) Motivation is working well,although ther 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 Polda Metro Jaya. (a) Efforts are made for employees to attend education and training (b) Understand the operational and technical guidelines for a job (c) Increase the ability to maintain employee consistency in thei work. (d) It is hope that an attitude of loyalty and awareness can maximize performance. (e) To increase interest in work, it hoped that it will provide employees with opportunies to work according to their interest 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. (b) Its hope that they will implement a reward system culture more, so that it can be motivator for employees at work

Keywords: Employee Competency, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati dan segala puji dan syukur Peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas ridho dan pertolongan-Nya, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul: "Kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya".

Tesis ini disusun dan diajukan guna memenuhi persyaratan dalam tugas akademik akhir Program Studi APN Magister Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta dengan baik dan tepat waktu. Pada kesempatan ini Peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak **Dr. Bambang Giyanto, SH., M.Pd.**, dan Bapak **Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP., MPA**, selaku Dosen Pembimbing Peneliti, yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini;

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S. Sos., MA., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Bapak AKBP B. M. Marthin, SH, M. Kom, selaku Kasubbid Tekinfo, Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya, yang turut memotivasi dan mendukung Peneliti dalam kelancaran proses belajar di Politeknik STIA LAN Jakarta, hingga menyelesaikan tesis ini;
3. Ibu AKP Yuli Susanti, SE selaku PS Kasubbag Renmin, Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya, yang memberikan izin Belajar dalam mengikuti pendidikan Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara Politeknik STIA LAN Jakarta;
4. Bapak/Ibu Dosen yang telah mendedikasikan waktu, ilmu dan pikiran selama proses perkuliahan dan Bapak/Ibu Pegawai Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah banyak membantu proses administrasi selama menempuh studi;
5. Civitas akademika Politeknik STIA LAN Jakarta, yang dengan segala kebijakannya telah memfasilitasi Peneliti selama mengikuti pendidikan di Politeknik STIA LAN Jakarta pada Program Magister Terapan Manajemen Sumber Daya Aparatur;
6. Istriku Yulis Adriana, M.Farm, dan anak-anakku tercinta Nurifah F Hafsyah, SH, dan Muhammad Achmid Ilmawan yang telah memberikan doa, semangat dan motivasi yang tak henti-hentinya hingga Peneliti mampu menyelesaikan proses

perkuliahan dan Penelitian tesis ini;

7. Teman-teman Program Magister Terapan dan Program Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta, khususnya tugas belajar maupun ijin belajar, yang selalu memberikan semangat, dan dorongan moril sehingga Peneliti mampu menyelesaikan proses perkuliahan dan Penelitian tesis ini dengan baik;
8. Rekan-rekan kerja dilingkungan Bidang Hukum dan Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya;
9. Semua pihak yang tidak dapat Peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu menyumbangkan tenaga dan pemikirannya dalam penyelesaian tesis ini.

Peneliti berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat terutama bagi Peneliti sendiri maupun bagi instansi tempat Peneliti bekerja selama ini, serta perkembangan Administrasi Pembangunan Negara.

Jakarta, Juni 2024

Maman Somantri

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
 BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Rumusan Permasalahan	12
D. Tujuan Penelitian.....	12
E. Manfaat Penelitian.....	12
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis	20
1. Tinjauan Kebijakan	20

2. Tinjauan Teoritis	21
a. Manajemen SDM	22
b. Kinerja Pegawai	31
c. Kompetensi Pegawai	45
C. Kerangka Berpikir.....	57

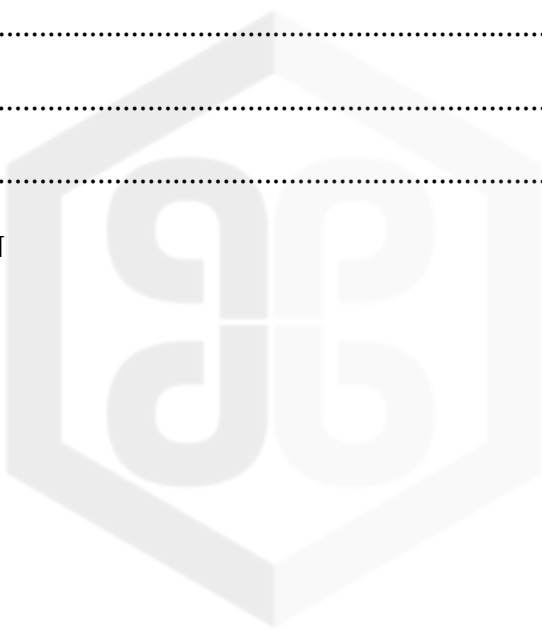
BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian	61
B. Teknik Pengumpulan Data.....	64
1. Sumber Data	65
2. Pengamatan (Observasi).....	68
3. Wawancara (<i>Interview</i>)	69
4. Telaah Dokumen.....	72
C. Teknik Pengolahan dan Analisa Data.....	72
1. Teknik Pengolahan Data	73
2. Teknik Analisis Data.....	75
D. Instrumen Penelitian.....	80

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	81
B. Hasil dan Analisis Penelitian.....	95
1. Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Bidang TIK Polda Metro Jaya	96
a. Aspek Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	97
b. Aspek Pemahaman (<i>Understanding</i>)	101
c. Aspek Kemampuan/Keterampilan (<i>Skill</i>).....	104

d. Aspek Sikap (<i>Attitude</i>)	109
e. Aspek Minat (<i>Interest</i>)	112
2. Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Bidang TIK Polda Metro Jaya	116
a. Komunikasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai	116
b. Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pegawai..	120
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	123
B. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA.....	129
LAMPIRAN-LAMPIRAN	


POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Bidang TIK Polda Metro Jaya, Tahun 2024.....	7
Tabel 2.1	Indikator Kompetensi.....	57
Tabel 3.1	Komposisi <i>Key Informant</i> Penelitian	71
Tabel 4.1	Distribusi Kelompok Jenis Kelamin Bidang TIK Polda Metro Jaya, Tahun 2024	91
Tabel 4.2	Distribusi Kelompok Umur Bidang TIK Polda Metro Jaya, Tahun 2024.....	92
Tabel 4.3	Jumlah Pegawai Bidang TIK Polda Metro Jaya Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Pelatihan	94
Tabel 4.5	Jumlah Pegawai Bidang TIK Polda Metro Jaya Berdasarkan Pendidikan TIK.....	95

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Tujuan Penilaian Kinerja	36
Gambar 2.2	Tingkat Kompetensi	52
Gambar 2.3	Kerangka Berpikir	59
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bidang TIK Polda Metro Jaya	83
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Subbagrenmin Bidang TIK Polda Metro Jaya.....	84
Gambar 4.3	Grafik Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Bidang TIK Polda Metro Jaya, Tahun 2024.....	93
Gambar 4.4	Grafik Persentase Jumlah Pegawai Bidang TIK Polda Metro Jaya Berdasarkan Kursus/Latihan Dikjur Dikbangspes/ Workshop.....	96

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LAMPIRAN

1. Matriks Pengembangan Instrumen Penelitian;
2. Instrumen Pedoman Wawancara;
3. Transkrip Wawancara;
4. Foto-Foto Dokumentasi Penelitian;
5. Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa S-2 Politeknik STIA LAN Jakarta;
6. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Pada Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya;
7. Riwayat Hidup Peneliti.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

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. 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.

Tampaknya aparat pemerintah tidak memahami sepenuhnya pentingnya meningkatkan kemampuan orang dewasa ini. Namun, komitmen adalah salah satu modal organisasi yang paling berharga. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih produktif di tempat kerja mereka. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Seluruh organisasi harus terlibat dalam

mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia ini. Semua orang harus berpartisipasi agar semua orang tahu pentingnya meningkatkan kinerja pegawai.

Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, menginginkan kinerja. Organisasi yang mampu menghasilkan hasil yang baik disebut sebagai organisasi yang baik. Untuk mencapai tingkat pencapaian tertentu, kinerja di bidang TI dan komunikasi seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai dasar untuk melaksanakan tugas-tugas yang diemban. Jadi, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil. Untuk mendukung dan mewujudkan bidang TI dan Komunikasi Polda Metro Jaya, dibutuhkan komitmen semua pihak (*stockholders*), bukan hanya pelaksanaan yang memenuhi standar dengan dukungan anggaran. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan aparatur yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja baik perorangan maupun kelompok akan memberikan kompetensi bagi kinerja SDM secara keseluruhan. Kompetensi merupakan bagian penting dari sebagai karakteristik dasar pegawai yang berhubungan dengan unjuk kerja (kinerja) yang efektif yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, (Sedarmayanti 2017:297)), oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang berkompetensi. Ada beberapa faktor penyebab SDM memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah

kompetensi. Organisasi dapat berkembang dan mampu bertahan jika adanya dukungan dari pegawai-pegawai yang menguasai tugas di bidangnya.

Kinerja pegawai harus memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan untuk mendukung tujuan strategis organisasi dan mengatasi masalah. Kinerja terkait dengan tujuan strategis organisasi. Hasil kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, jika kinerja pegawai meningkat, maka efektivitas dan produktivitas organisasi tentu akan meningkat. Karena target pencapaian kinerja yang ditetapkan terhadap pegawai meningkat setiap tahun sebagai akibat dari masalah yang dihadapi di masa depan, pencapaian kinerja pegawai belum optimal. Oleh karena itu, pegawai harus menanggapi tantangan dengan bekerja lebih baik untuk mencapai target dan mendukung keberlanjutan organisasi. Akibatnya, penilaian kinerja tidak relevan. Sumber daya manusia memiliki kinerja yang luar biasa karena banyak alasan, salah satunya adalah kompetensi, yang memungkinkan mereka untuk mendorong kepada kesuksesan. Organisasi dapat berkembang dan bertahan dengan bantuan pegawai yang ahli dalam bidang mereka. Dengan demikian diperlukan kinerja aparatur yang lebih intensif dan optimal demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya dibidang pengembangan aparatur yang kompetitif. Kinerja aparatur pada Bidang TIK Polda Metro Jaya, sebagai organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja aparatur, maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal dalam mewujudkan SDM Aparatur.

Berhasil tidaknya suatu organisasi banyak bergantung pada unsur manusia dengan sifat dan keadaannya dan kompetensi aparatur yang dimilikinya. Untuk mewujudkan hal ini, maka dibutuhkan adanya pendidikan dan pelatihan yang efektif serta kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku aparatur.

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.

Kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Bidang TIK Polda Metro Jaya, dipandang sangat penting karena keduanya merupakan salah satu unsur pokok dalam organisasi, dimana kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi yang mempunyai hubungan kuat dengan kemampuan individu, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan dalam sebuah organisasi, kinerja merupakan salah satu faktor sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi untuk tercapainya tujuan yang ditetapkan dari organisasi. Demikian pula bahwa setiap individu dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan, dalam hal ini diperlukan landasan kuat berupa kinerja individu, usaha yang dicurahkan, dukungan organisasi dan kompetensi pegawai yang mampu memperkuat dan mengoptimalkan kinerja pada Bidang TIK Polda Metro Jaya.

Berdasarkan Permen dan Reformasi Birokrasi RI No. 38 Tahun 2017 Tentang standar kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Kepolisian Negara Republik Indonesia. Untuk tercapainya standarisasi sumber daya manusia dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada pegawai. Perkembangan pesat dalam Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) telah mengubah tatanan di berbagai sektor, memungkinkan organisasi untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Dalam konteks

kepolisian, khususnya pada Polda Metro Jaya, TIK menjadi aspek kunci dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Polda Metro Jaya, sebagai salah satu kepolisian terbesar di Indonesia, memiliki tugas yang sangat besar untuk menjaga keamanan dan ketertiban wilayahnya, termasuk Ibu Kota Negara. Keterkaitan kompetensi pegawai dengan kinerja pelayanan Teknologi Informasi dan Komunikasi Jajaran Polda Metro Jaya, dapat ditinjau juga dari tingkat pendidikannya yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 217 orang (PNS), Adapun tingkat pendidikan pegawai Bidang TIK Polda Metro Jaya untuk lebih jelasnya dapat ditampilkan, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat
Pendidikan Pada Bidang TIK Polda Metro Jaya, Tahun 2024

Tingkat Pendidikan	Pria	Wanita	Jumlah	Presentasi %
S2	4	0	4	0.02
S1	10	11	21	0.10
D-III	5	9	14	0.06
SLTA	172	5	177	0.82
SMP	1	0	1	0.00
Jumlah	192	25	217	100%

Sumber: Bidang TIK Polda Metro Jaya, 2024

Berdasarkan tabel di atas, bahwa dari sisi tingkat pendidikan di dapat bahwa belum ada pegawai yang berijazahkan S3, sedangkan berijazahkan Strata Dua (S2) berjumlah 4 orang atau 0,02%, berijazahkan Strata Satu (S1) berjumlah 21 orang atau 0,10 %, berijazahkan Diploma Tiga (D3) berjumlah 14 orang atau

0,06% dan berijazah SLTA berjumlah 177 orang atau 0,82%, sedangkan berijazahkan SMP berjumlah 1 orang atau 0,00%, hal ini terlihat, bahwa jumlah pegawai pada Bidang TIK Polda Metro Jaya, masih didominasi dengan latar pendidikan SMA. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang/pegawai maka semakin tinggi juga tingkat kinerjanya. Pada umumnya pegawai yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, (Simanjuntak, 2001:30). Tingginya kesadaran akan pentingnya kinerja, akan mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif, karena pegawai berpendidikan lebih tinggi khususnya sesuai dengan jurusan yang ditempuh akan memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kompetensinya dalam bekerja. Pendidikan merupakan salah satu aspek yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, tenaga kerja yang berkualitas, ditandai dengan kinerja yang tinggi.

Faktor lain yang berhubungan dengan tingkat kompetensi pegawai di lingkungan Bidang TIK Polda Metro Jaya, antara lain yaitu: pemahaman tugas dan fungsi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, sebagaimana berikut ini:

1. Minimnya pengetahuan/keahlian sesuai kebutuhan tugas jabatan: kurangnya minat untuk mengikuti pelatihan, kurang mengikuti isu-isu strategis terkait

pekerjaan, dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi sebatas media sosial.

2. Kurang mampu memahami tugas dan fungsinya. Hal ini dibuktikan dengan berlarut-larutnya pelaksanaan pelayanan teknologi informasi dan komunikasi jajaran Polda Metro Jaya yang menunjukkan penyusunan rencana yang tidak matang;
3. Adanya pekerjaan yang tertunda sampai dengan batas waktu yang ditentukan. Hal ini dibuktikan oleh target penyelesaian pelayanan teknologi informasi dan komunikasi jajaran Polda Metro Jaya yang seharusnya diselesaikan dalam satu tahun anggaran, bisa tertunda lebih dari dua tahun; dan
4. Kurangnya sikap mandiri dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai yang ditunjukkan dengan ketergantungan kepada pihak lain dalam menjalankan tugasnya, seperti pekerjaan yang menjadi tugasnya masih dikerjakan oleh atasan maupun pegawai yang ditunjuk oleh atasan.

Salah satu strategi atau faktor yang tidak bisa diabaikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena Bidang TIK yang terdiri dari orang-orang yang bekerja sama, berhubungan, beraksi, berinteraksi, dan berkomunikasi dalam berbagai tugas yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, berhubungan, beraksi, berinteraksi dan berkomunikasi dalam berbagai tugas organisasional untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan Bidang TIK, karena lebih dari 70% hari kerja pimpinan, staf, atau organisasi dihabiskan untuk melakukan kegiatan komunikasi. Motivasi kerja adalah strategi lain yang sangat penting untuk meningkatkan

kinerja pegawai. Seorang pegawai akan melakukan kinerja yang tinggi jika mereka termotivasi untuk bekerja. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan motivasi kerja yang tinggi, diharapkan tujuan Bidang TIK Polda Metro Jaya dapat dicapai secara efektif dan efisien, sehingga pegawai akan menjadi lebih berkomitmen untuk memajukan organisasi, yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan yang diinginkan

Berdasarkan fenomena dan data-data riil tersebut di atas, diharapkan kompetensi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja lebih intensif dan optimal demi terwujudnya optimalisasi dalam menjalankan tugas fungsinya serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan keberhasilan Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya. maka Peneliti merasa tertarik untuk meneliti secara mendalam dan menuangkannya dalam rangka penelitian tesis dengan judul: **“Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada pada bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pengetahuan

- a. Pegawai kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya, masih ditemukan pegawai pada bagian Bidang TIK Polda Metro Jaya, yang merekap pengumpulan, pengolahan data, dan penyajian informasi masih manual;
- b. Pegawai kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Sebagai Pembina fungsi Bidang TIK masih optimal dalam pembinaan Sistem, terutama Pembangunan/Inovasi tentang Aplikasi

2. Keterampilan

- a. Kurang terampil pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan;
- b. Masih terdapat pelayanan internal belum optimal dalam pelayanan teknologi informasi yang diberikan;
- c. Rendahnya tingkat kreatifitas pegawai dalam menyelesaikan tugas.

3. Kemampuan

- a. Belum optimalnya tingkat kemampuan pegawai dalam pengerjaan tugas pekerjaan
- b. Keterbatasan kemapuan perlunya untuk pendidikan dan latihan.

4. Kinerja Pegawai

- a. Belum optimal kinerja pegawai dikarenakan belum menerapkan budaya *system reward*, terkait dalam pemberian penghargaan berupa pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan sehingga pegawai termotivasi;

- b. Belum optimalnya komunikasi antara atasan dan bawahan dalam instruksi, arahan, bimbingan baik secara lisan maupun tertulis pada saat pegawai menyelesaikan pekerjaan kantor;
- c. Masih ada pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu;
- d. Masih ada pegawai yang tidak dapat memanfaatkan pekerjaan waktu kerja secara efektif dan efisien;

C. Rumusan Permasalahan

Untuk membuat penelitian lebih mudah dipahami, masalah yang diteliti harus dirumuskan. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, rumusan masalah diberikan, yaitu:

1. Faktor-faktor kompetensi apa yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja di Bidang TIK Polda Metro Jaya?
2. Bagaimana strategi yang efektif dalam peningkatan kompetensi pegawai pada Bidang TIK Polda Metro Jaya?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai Peneliti dalam penelitian ini, adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji melalui faktor-faktor kompetensi seperti apa, dalam peningkatan kinerja pada Bidang TIK Polda Metro Jaya.
2. Mengetahui, menganalisis, dan mengkaji apakah melalui perbaikan kinerja merupakan strategi yang efektif dalam peningkatan kompetensi pegawai pada Bidang TIK Polda Metro Jaya.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dunia Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap karya ilmiah dan sebagai masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang terkait, khususnya pada bidang Ilmu Administrasi Negara konsentrasi MSDM dalam usaha peningkatan kompetensi pegawai dan kinerja, agar dapat mendorong kinerjanya lebih intensif dan optimal guna terwujudnya optimalisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, juga mendorong meningkatkan kinerja pegawai yang lebih maksimal dan memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan keberhasilan Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya.\

2. Bagi Dunia Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang membangun untuk dipertimbangkan. bagi Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Metro Jaya, dalam hal etika dan kewajiban serta tanggungjawabnya terhadap pekerjaan, khususnya peningkatan kompetensi pegawai dan kinerja dalam membangun telekomunikasi, mengumpulkan dan mengolah data, dan menyampaikan informasi, termasuk informasi kriminal dan layanan multimedia.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. 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 diberikan tidak sebanding

dengan beban kerja pegawai.

B. Saran

Dengan mempertimbangkan hasil interpretasi data dan kesimpulan yang disebutkan di atas, Peneliti mencoba merekomendasikan beberapa hal dalam rangka terwujudnya untuk membantu Penelitian 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, bagi aparatur yang berpendidikan rendah untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi untuk meningkatkan kompetensinya, tentu hal ini dilakukan sesuai dengan perkembangan Iptek yang terus berkembang, diharapkan 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, sehingga dapat memastikan bahwa pegawai benar-benar memenuhi kualifikasi yang diharapkan, serta jenis pekerjaan agar selalu

mempertimbangkan latar belakang pendidikan mereka, dan meningkatkan produktivitas kerja Bidang TIK Polda Metro Jaya.

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. Apabila sikap sesama pegawai baik maka lingkungan kerja tentu akan semakin baik akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja masing-masing pegawai.
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. Dengan diatas diharapkan minat kerja dapat meningkat serta dapat memperbaiki kinerja pegawai.

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, pekerjaan dapat lebih cepat, tepat, kesalahan kerja dapat diminimalisir yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan hasil dan kualitas kerja yang dihasilkan pegawai.
7. Diharapkan atasan lebih menerapkan budaya *system reward and Funismant*, dengan kata lain memberikan Reward walaupun berupa sertifikat penghargaan akan meningkatkan motivasi unuk bekerja lebih baik lagi dengan demikian diharapkan pegawai akan bersemangat dan dapat menjadi motivator atau dorongan bagi pegawai lain dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- 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-Yogayakarta Anggota IKAPI.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara;

- Irawan, Prasetia (2007), *“Penelitian kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial”*, Jakarta: Departemen Ilmu Administrasi UI.
- Imawan, Riswandha, (2000), *”Metode dan Teknik Penyusunan Tesis”*, Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, (2017), *“Evaluasi Kinerja SDM”*, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Marwansyah, (2014), *”Manajemen SDM”*, edisi kedua, Bandung, Alfabeta.
- Moleong, Lexy J, (2007), *“Metodologi Penelitian Kualitatif”*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (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. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktivitas Kerja”*. Bandung: Refika Aditama.

—————(2020). *Membangun dan Mengembangkan Human Capital Unggul: Melalui Pendidikan, Kinerja, & Produktivitas Kerja di Era Unggul 4.0*. Bandung: Refika Aditama.

Silaen, Novia Ruth S. R. (2021). *“Kinerja Pegawai”*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Simanjuntak, Payaman. J. (2001). *“Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”*. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Sinambela, Lijan Poltak dan Sartan 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, (2017). *“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, (2015). *“MSDM untuk perubahan”*. Edisi Ketujuh: Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Wahyudi, Firman (2014), *“Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”*

Wibowo, (2017), *“Manajemen Kinerja”*, Edisi Ketiga, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.

Widodo, Suparno Eko, (2015), *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”*, Cetakan Kedua, Yogyakarta, Pustaka pelajar.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, (2016), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, *Teori dan Aplikasi Isu Penelitian*, Bandung, Alfabeta.

B. 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;