

Sistem manajemen kinerja Polri sebagai upaya peningkatan kinerja personel pada Polres Cilegon = Indonesia national police (INP) performance management system as an effort to increase personal performance in resort police of Cilegon

Benny Setyowadi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20350801&lokasi=lokal>

Abstrak

Perkap Nomor 16 tahun 2011 tentang Sistem penilaian kinerja pegawai negeri pada Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja Polri, merupakan upaya Polri untuk senantiasa menjaga dan meningkatkan kinerja para personel Polri. Dalam penelitian ini, membahas tentang penerapan penilaian kinerja personel dengan Sistem Manajemen Kinerja Polri pada Polres Cilegon sebagai upaya peningkatan kinerja personel Polres Cilegon.

Dalam penelitian ini, permasalahan yang diteliti oleh peneliti adalah meliputi bagaimana pelaksanaan penerapan Sistem Manajemen Kinerja Polri sebagai sistem penilaian kinerja personel pada Polres Cilegon, apakah penerapan Sistem Manajemen Kinerja Polri tersebut berdampak pada peningkatan kinerja personel Polres Cilegon, serta apa saja evaluasi terhadap penerapan sistem penilaian kinerja personel Polres Cilegon dengan metode Sistem Manajemen Kinerja Polri.

Penelitian tentang penilaian kinerja personel pada Polres Cilegon ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Kemudian untuk sumber data dipilih dengan metode purposive dan snowball sampling yang disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan informasi di lapangan. Pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan tiga metode yaitu : observasi terlibat, wawancara mendalam dan studi dokumen. Adapun untuk metode analisis data, peneliti menggunakan 3 tahap yaitu : reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Dalam akhir penelitian, disimpulkan bahwa penerapan Perkap Nomor 16 tahun 2011 tentang sistem penilaian kinerja personel dengan Sistem Manajemen Kinerja Polri pada Polres Cilegon dan Jajarannya, belum dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku. Tahapan - tahapan pelaksanaan tidak dijalankan sebagaimana seharusnya. Pelaksanaan penilaian kinerja masih bersifat hanya mengejar formalitas dan menggugurkan kewajiban saja. Kemudian kurangnya pengetahuan dan kesadaran dari personel terhadap Perkap Nomor 16 tahun 2011 membuat pelaksanaan penilaian kinerja menjadi tidak maksimal. Belum berpengaruhnya penilaian kinerja dengan Sistem Manajemen Kinerja terhadap gaji dan tunjangan kinerja turut mempengaruhi pelaksanaan penilaian kinerja. Dan kesimpulan akhirnya adalah penerapan penilaian kinerja dengan Sistem Manajemen Kinerja Polri belum berpengaruh terhadap kinerja personel pada Polres Cilegon.

.....

INP Regulation (Perkap) number 16 year 2011 concerning INP's government officer performance assessment system using INP Performance Management System, is an effort to manage and increase INP personal performance. This research studies the implementation of performance personal assessment using INP Performance Management System in Resort Police of Cilegon as an effort to incease personal

performance in Cilegon Resort Police.

The issues of the research are including how the implementation of INP Performance Management System as a personal performance assessment system in Cilegon Resort Police, does it effect the personal performance improvement, and what are the evaluations due to personal performance assessment application in Cilegon Resort Police using INP Performance Management System.

This research uses descriptive qualitative approach. Data source is selected by using purposive method and snowball sampling which adjusting based on information necessity trend in field. Data collecting uses three methods including observation, interview and document study. Data analysis uses three steps method including data reduction, data presentation dan data verification.

The conclusion of the research is that the implementation of Perkap number 16 year 2011 concerning personal performance assessment system in Cilegon Resort Police using INP Performance Management System, has not been applied based on holding regulation. Each stage of application has not been performed as it should be. The implementation of performance assesment is only a formality. The lack of personal knowledgement and consciousness against Perkap number 16 year 2011 causes the lack of performance assesment implementation. Final conclusion of the research is that the performance assessment implementation using INP Performance Management System has not influence personal performance in Cilegon Resort Police.