

## EVALUASI KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN POLDA BENGKULU DITINJAU DARI KEMAMPUAN MEMECAHKAN MASALAH

**Rosi Paramastri Ghaisani**

Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, Indonesia

Email: rossyparamastri@gmail.com

### Abstrak

Kemampuan Memecahkan Masalah pada suatu organisasi khususnya Kepolisian sangat penting, karena di dalam organisasi tersebut dibutuhkan seseorang dengan kemampuan yang cekatan, cepat dan tanggap dalam menyelesaikan suatu tugas. Polisi yang dianggap baik adalah polisi yang memiliki sifat Kemampuan Memecahkan Masalah yang tinggi karena dianggap dapat bekerja dengan optimal. Penelitian ini menguji hubungan antara kemampuan memecahkan masalah dengan evaluasi kinerja Polda Bengkulu khususnya di Dit Sabhara. Penelitian ini menggunakan subjek dari anggota kepolisian Polda Bengkulu dengan menggunakan metode kuantitatif dan desain penelitian survei, penelitian ini mengambil sampel dari anggota Sabhara yang sedang bertugas di fungsi Dalmas dan Gasum yang berjumlah 68 orang. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Caidance dan Evaluasi Kinerja. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas, uji asumsi, dan uji deskriptif. Alat ukur KMM memiliki skor reliabilitas  $r = 0.843$  dan Evaluasi Kinerja memiliki skor reliabilitas  $r = 0.958$  dan memiliki skor korelasi dengan uji linieritas regresi berganda  $r = 0.808$ .

**Kata kunci;** Evaluasi Kinerja; Kemampuan Memecahkan Masalah

### Abstract

*The ability to solve problems in an organization, especially the police, is very important, because the organization requires someone with agile, fast and responsive abilities in completing a task. Police who are considered good are police officers who have high problem-solving abilities because they are considered to be able to work optimally. This study examines the relationship between problem-solving ability and performance evaluation of the Bengkulu Police, especially in the Dit Sabhara. This study used subjects from Bengkulu Police using quantitative methods and survey research designs, this study took samples from Sabhara members who were on duty at the Dalmas and Gasum functions totaling 68 people. The measuring instrument used in this research is Caidance and Performance Evaluation. This research uses reliability test, assumption test, and descriptive test. The KMM measuring instrument has a reliability score of  $r = 0.843$  and Performance Evaluation has a reliability score of  $r = 0.958$  and has a correlation score with multiple regression linearity test  $r = 0.808$ .*

**Keywords:** Performance Evaluation; Problem Solving Ability

## Pendahuluan

Polri atau Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah suatu aparat penegak hukum di Indonesia yang memiliki tugas untuk menjaga keamanan, memberikan perlindungan, mengayomi, memberi pelayanan pada masyarakat serta menjaga ketertiban masyarakat (dalam PMB, 2017) (Rustiarini, 2013)

Sebuah organisasi, terlebih Kepolisian sangatlah menitik beratkan pada sumber daya untuk menjalankan setiap fungsi yang dimiliki. Sumber daya yang baik akan menghasilkan pengaruh yang baik pula bagi organisasinya (Jacha, 2015). Oleh karena itu sebuah organisasi hendaknya bisa mengetahui bagaimana perilaku kerja seorang anggota polisi untuk membantu menjalankan fungsi dengan optimal. Berdasarkan survei awal berupa wawancara pada pihak dari salah satu dewan kebijakan mutasi Polda Bengkulu yaitu Bapak AKBP Edi Suroso, SH. Ketika peneliti menanyakan tentang Evaluasi Perilaku Kinerja yang dilakukan oleh Kepolisian, subjek mengatakan bahwa:

“Penilaian evaluasi dilakukan 6 bulan sekali pada bulan Juni dan Desember, penilaian dilakukan oleh PP (Pejabat Penilai) yaitu atasan langsung dari anggota yang bertugas di fungsi tersebut” (wawancara pada tanggal 26 Maret 2018).

Disamping itu anggota polri harus memiliki kemampuan dalam dasar, Tribatanews Bengkulu, 2015 mengungkapkan bahwa seorang polisi harus memiliki beberapa kemampuan dasar, kemampuan dasar tersebut meliputi (Intan, 2015):

1. Komunikasi, seorang Polri diharapkan memiliki sifat komunikatif yang berarti mampu menjalani komunikasi dua arah (menjadi pembicara dan pendengar), karena seorang anggota polri diharapkan mampu menyampaikan pengarahan kepada masyarakat tentang hal-hal yang baik.

2. Beradaptasi, seorang anggota Polri diharapkan memiliki kemampuan beradaptasi yang baik sehingga sebagai seorang anggota polri hendaknya bisa beradaptasi bukan hanya dengan lingkungannya tetapi juga dengan situasi dan kondisi yang dihadapinya. Kemampuan beradaptasi yang baik harus dimiliki seorang anggota polisi dikarenakan mereka harus berhadapan dengan masyarakat yang memiliki sifat dinamis, aktif dan selalu berubah.

3. Mendeteksi Situasi, perubahan yang terjadi pada setiap harinya bahkan setiap menit akan mendorong seorang anggota polisi untuk memiliki kemampuan mendeteksi situasi yang baik. Suatu persoalan yang akan dihadapi tidak hanya persoalan yang bisa semua orang mampu hadapi, tetapi persoalan yang terjadi secara kasat mata maupun secara terselubung. Kemampuan ini harus dilatih dan harus dimiliki oleh seorang anggota polri untuk memprediksi dan memperkirakan situasi keamanan, dan yang terpenting anggota polri yang bertugas harus siap menghadapi situasi tersebut.

4. Memetakan Akar dari Masalah, situasi yang dihadapi didalam lingkup masyarakat sangatlah beragam bahkan seringkali yang terjadi tidak dapat dinalar oleh pemikiran rasional. Oleh karena itu anggota kepolisian sebagai penengah dalam permasalahan yang terjadi harus menyelesaikan suatu permasalahan tersebut mulai dari akar dan mengetahui kronologis yang terjadi sebenarnya. Dengan mengetahui akar dari

permasalahan tersebut akan memudahkan bagi anggota yang bertugas memberikan solusi yang tepat dan berguna bagi seluruh elemen itu sendiri.

5. Menganalisa situasi, bagi seorang anggota polri yang bertugas ditengah-tengah masyarakat harus memiliki kemampuan ini untuk mengetahui keadaan yang sedang dihadapinya secara menyeluruh (Siaputra, 2018). Kemampuan yang dimiliki akan membantu mereka untuk mengetahui penyebab dari terjadinya permasalahan, letak duduk perkara, memperkirakan akibat dari perkara itu sendiri dan yang terpenting adalah mengetahui solusi yang tepat sasaran dan bermanfaat.

6. Penggunaan IT, teknologi pada zaman sekarang selalu lebih penting untuk mendukung dan memberikan kemudahan bagi pelaksanaan tugas, terlebih untuk pelaksanaan tugas anggota polri yang berada ditengah masyarakat. Kemampuan penggunaan IT yang dimiliki anggota polri akan memudahkan bagi kepolisian untuk membantu masyarakat dalam memberikan pelajaran, mengarahkan kepada masyarakat, dan membantu memudahkan masyarakat untuk berkomunikasi dengan pihak kepolisian.

7. Laporan Cepat, Tepat dan Akurat, laporan kegiatan yang dilakukan anggota kepolisian yang langsung terjun kelapangan maupun yang hanya didalam lingkup kantor. Kewajiban melaporkan kegiatan yang dilakukan kepada atasannya yang cepat, tepat, dan akurat akan memberikan kesempatan bagi pimpinan untuk memikirkan serta mempertimbangkan segala aspek dan mungkin risiko yang terjadi dan kemudian memutuskan suatu langkah dan solusi yang paling tepat, efektif dan efisien terhadap permasalahan yang dihadapi oleh anggota ataupun yang ada di masyarakat (Syahrudin, 2016).

Dari adanya pernyataan tentang kemampuan dasar tersebut, peneliti bertanya kepada dewan kebijakan mutasi Polda Bengkulu, Bapak AKBP Edi Suroso, S.H perihal mengenai kemampuan yang harus dimiliki seorang anggota polri, Bapak AKBP Edi Suroso mengatakan bahwa :

“Seorang anggota polisi pastinya tidak sekedar bisa lari dan berenang saja, seorang anggota polri juga harus memiliki kemampuan. Kemampuan yang paling mencolok dimasyarakat biasanya sifat melayaninya harus tinggi, tapi sebenarnya tidak hanya itu. Kemampuan terbesar yang harus dimiliki Anggota polri adalah kemampuan memecahkan masalah yang tinggi, kenapa? Karena menjadi anggota polri harus bisa menangani setiap masalah yang dihadapi, masalah tersebut akan berbeda setiap waktunya. Masalah-masalah tersebut akan datang setiap hari dari masyarakat. Jadi anggota yang memiliki problem solving yang tinggi akan dipandang lebih oleh atasan” (wawancara pada tanggal 26 Maret 2018).

Dengan demikian peneliti tertarik membahas mengenai “Orientasi Evaluasi Kinerja ditinjau dari Kemampuan Memecahkan Masalah Pada Anggota Kepolisian Polda Bengkulu”.

## **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan menggunakan angket online. Dalam mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan informed

consent yang berisi data diri subjek dan sebagai bukti kesediaan subjek untuk menjadi sampel dari penelitian ini dan dua alat ukur yaitu caidance dan Evaluasi Kinerja.

Alat ukur caidance untuk mengukur Kemampuan Memecahkan Masalah yang terdiri dari 8 aspek yaitu Motivasi Berprestasi (MB), Kemampuan Menghadapi Tekanan (KMT), Extraversion, Berpandangan Terbuka (BT), dan Kompatibilitas (Siaputra, 2018). KMM terdiri dari 45 butir dalam 3 aspek yaitu Matrix, deret angka, dan koskata. Jika individu memiliki skor tinggi pada sifat ini, maka individu tersebut cenderung lebih mudah menganalisis masalah kompleks dan menarik simpulan secara tepat, selain itu individu tersebut lebih mudah memperoleh pengetahuan yang baru, lebih mudah untuk memecahkan berbagai permasalahan yang sulit dengan demikian individu tersebut memiliki potensi untuk menguasai pekerjaan apapun yang dipilih.

Evaluasi Kinerja menggunakan alat ukur Evaluasi Kinerja yang terdiri dari 8 butir dalam 2 aspek yaitu butir kemampuan kognitif dan butir kepribadian. Butir tersebut disajikan dalam skala likert 1 sampai 9. Penilai akan memilih mana yang paling mendekati sifat dari individu tersebut.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012). Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila nilai alpha Cronbach  $> 0.70$ . Hasil dari analisis menunjukkan nilai KMM  $0.843 > 0.70$  dan Evaluasi Kinerja  $0.958 > 0.70$ . Sehingga kedua alat ukur tersebut dikategorikan reliabel.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat kenormalan sebaran data dengan melihat skor dari Kolmogorov-Smirnov. Suatu data dikatakan normal jika nilai  $p > 0.05$  sedangkan tidak normal apabila  $p < 0.05$ . Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai KMM dikatakan normal karena nilai  $p = 0.200 > 0.05$ , sedangkan Evaluasi Kinerja dikatakan normal karena nilai  $p = 0.200 > 0.05$ .

### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji hubungan yang dilakukan dengan menggunakan uji korelasi dengan metode Uji Linieritas Regresi Berganda. Hipotesis diterima apabila memenuhi nilai  $\text{sig } p > 0.05$  dan  $r > 0.03$ . Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai  $r$  pada uji linieritas regresi berganda pada KMM dan EK adalah  $r = 0.808 > 0.03$  yaitu diterima.

Kemampuan menyelesaikan masalah diukur dengan menggunakan alat ukur caidance. adalah suatu potensi yang dimiliki seseorang dengan kapasitas yang berbeda dengan setiap individu, individu yang memiliki sifat ini lebih tinggi dari yang lain cenderung lebih mudah memahami segala sesuatu sekalipun itu adalah tugas yang rumit. Sedangkan Evaluasi Kinerja diukur menggunakan alat ukur Evaluasi Kinerja adalah suatu proses yang sistematis untuk menentukan suatu nilai yang berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu untuk mengambil suatu keputusan. Penilaian

dilakukan oleh atasan langsung anggota / pegawai. Anggota Ditsabhara Kepolisian Polda X yang telah diambil sampel sebanyak 68 orang memiliki hasil uji reliabilitas dengan nilai alpha Cronbach 0.843 dapat dikategorikan reliabel sedangkan evaluasi kinerja memiliki nilai alpha Cronbach 0.958 dapat dikategorikan reliabel. Pada penelitian ini menunjukkan hasil yang serupa dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ada hubungan antara KMM dengan Evaluasi Kinerja dengan pengujian butir KMM dan EK menggunakan Linieritas Regresi Berganda dengan nilai KMM dan EK adalah  $r = 0.808$ .

### **Kesimpulan**

Pengisian angket online untuk Evaluasi Kinerja dengan 6 orang PP disimpulkan bahwa:

1. Antar PP bisa memiliki standar penilaian “Baik dan Buruk”, serta informasi acuan yang berbeda.
2. Antar PP bisa memberikan penilaian yang berbeda, walaupun hanya dengan perbedaan waktu beberapa menit saja.

### **BIBLIOGRAFI**

Azwar, Saifuddin. (2012). Reliabilitas dan validitas. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.  
[Google Scholar](#)

- Intan, R. (2015). Pengaruh kemampuan kognitif dan penghargaan terhadap kinerja guru lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Nurul Fikri di Jakarta. *Jurnal AKP* Vol. 5 (2) Agustus 2015. [Google Scholar](#)
- Jachja,D.R. (2015). Analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
- Rustiarini, N.W. (2013). Pengaruh kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan sifat kepribadian pada kinerja. *Fakultas Ekonomi. Universitas Mahasaraswati. Denpasar, Bali. Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(2), 126-138. DOI: 10.7454/mssh.v17i2.2961. [Google Scholar](#)
- Siaputra. I. B. (2018). *Self Awareness: Menginspirasi diri sendiri*. Universitas Surabaya ada.
- Syahrudin. (2016). Deskripsi kemampuan pemecahan masalah matematika dalam hubungannya dengan pemahaman konsep ditinjau dari gaya belajar siswa kelas VIII SMPN 4 Binamu Kabupaten Jeneponto. *Universitas Negeri Makasar. Makasar* [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder:**

Rosi Paramastri Ghaisani (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

