Greenomika, Vol. 3 No. 2 Juni 2021
P-ISSN: 2657-0114
E-ISSN: 2657-0122

OPTIMALISASI APLIKASI SISTEM MANAJEMEN KINERJA (SMK) ONLINE DALAM RANGKA MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) POLDA JATIM YANG PRESISI DI ERA POLICE 4.0

Dimas Ferry Anuraga
dimasanuraga.68@gmail.com
Program Kajian Ilmu Kepolisian, Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga Surabaya

Abstract

The current online Performance Management System (SMK) has not been able to be fully implemented (20,200 data have not been inputted), so it has an impact on the less than optimal pattern of management of HR measurement and assessment, both from the aspect of specific factors (work contracts and additional assignments). as well as generic factors (member performance behavior (PKA), rewards, and punishments). The focus of the research in this study is on optimizing the online performance management system or online Vocational High School on the human resources (HR) of the East Java Regional Police. This study uses a descriptive method with a qualitative approach. The conclusion of this research is Optimizing the application of rating scale criteria in each Polri personnel work unit which consists of performance appraisal/measurement based on regional vulnerability opportunities (integrated with 13 components). Optimization of the standard pattern of online SMK performance is carried out by carrying out 8 aspects in the form of a personnel record function, as well as the optimization of the supervision pattern on the implementation of online SMK is strengthened through the supervisory role by the Regional Supervisory Inspectorate (Itwasda) of the East Java Police by carrying out responsibilities, functions, and the role of technical supervision in awareness discipline. Online Vocational High School filling.

Keyword : *Performance Management System, Performance, Monitoring*

Abstrak

Sistem Manajemen Kinerja *online* (SMK) yang telah ada saat ini, belum mampu terlaksana penuh (belum terinput sebanyak 20.200 data), sehingga berdampak pada kurang optimalnya pola tata kelola pengukuran dan penilaian SDM, baik dari aspek faktor spesifik (kontrak kerja dan tugas tambahan) maupun faktor generic (perilaku kinerja anggota (PKA), penghargaan, dan hukuman). Fokus penelitian dalam penelitian ini membahas tentang pengoptimalan sistem manajemen kinerja online atau SMK online pada sumber daya manusia (SDM) Polda Jatim. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Kesimpulan dari penilitian ini, Optimalisasi penerapan kriteria skala penilaian di masing-masing satuan kerja personil Polri yang terdiri dari penilaian/pengukuran kinerja berdasarkan peluang kerawanan wilayah (terintegrasi dengan 13 komponen). Optimalisasi pola standar kinerja SMK online dilaksanakan dengan melaksanakan 8 aspek berupa fungsi catatan personil, serta Optimalisasi pola pengawasan pada implementasi SMK *online* diperkuat melalui peran pengawasan oleh Inspektorat Pengawas Daerah (Itwasda) Polda Jatim dengan menjalankan tanggungjawab, fungsi, serta peran pengawasan teknis dalam disiplin kesadaran pengisian SMK *online*.

Kata kunci : Sistem Manajemen Kinerja, Kinerja, Pengawasan

PENDAHULUAN

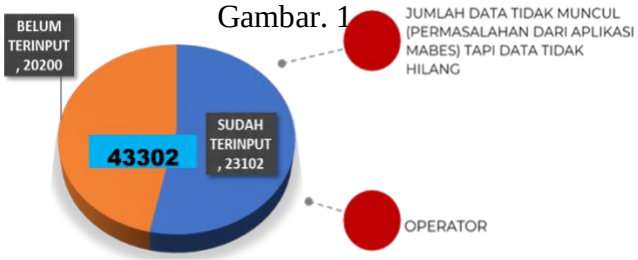
Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta sistem teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah menghasilkan pola baru berupa revolusi 4.0, yang mana kemajuan tersebut juga masuk di tubuh Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) termasuk di wilayah Polda Jatim. Salah satu implikasi atas sistem tersebut di Polda Jatim adalah adanya sistem manajemen kinerja *online* atau SMK *online.* Keunggulan dari sistem tersebut adalah menciptakan skema kerja yang jauh lebih efektif dan efisien bagi personel melalui proses pelaporan, penginventarisasian, pengarsipan, pengintegrasian kinerja, hingga berbagai hal yang berkaitan dengan sistem administrasi kinerja personel. Sebagai bukti pendukung, beberapa bukti empiris menjelaskan bahwa pengaplikasian teknologi mampu mendorong performa kinerja administrasi yang lebih akurat (Lum et al., 2016), hingga inovasi dan perencanaan strategi untuk pengembangan sumber daya pada institusi (Alosani et al., 2020)

SMK online merupakan program yang berangkat dari linieritas antara prioritas kerja presiden yakni "pembangunan SDM sebagai prioritas" dengan prioritas kerja Jendral Kapolri Listyo Sigit Purnomo berupa "menjadikan SDM Polri yang unggul di era Police 4.0" (Bagbinkar Polda Jatim, 2021b). Berkenaan dengan kedua hal tersebut maka pada wilayah praktis (pelaksanaan tata kelola), Kepolisian Daerah Jawa Timur (Polda Jatim) dituntut agar mampu mengoptimalkan SMK *online* yang notabene menjadi sarana identifikasi dan pengukuran kinerja personel dengan visi misi organisasi. Di samping itu, SMK online bersifat objektif, transparan, akuntabel, proporsional, dan adil dalam proses penilaian (Bagbinkar Polda Jatim, 2021), Kedua aspek tersebut memberikan representasi bahwa SMK *online* merupakan piranti unggulan dari segi proses, yang kemudian didukung oleh adanya nilai-nilai positif selama berlangsungnya proses tata kelola SDM personil di Polda Jatim. Guna optimasi kehandalan kinerja sistem serta mewujudkan prinsip penilaian tersebut, maka harus disertai dengan kesadaran bersama oleh para personil baik dari pejabat penilai atau anggota yang dinilai. Publikasi riset oleh Professor Patrick Neumann (*Ryerson University, Canada*) yang berjudul "*Industry 4.0 and the human factor: A system framework and analysis methodology for successful development*" menegaskan bahwa revolusi 4.0 harus menjadikan faktor manusia sebagai fokus titik berat utama dalam pelaksanaan sistem berbasis 4.0 tersebut melalui sintesis penelitian berikut:

> *"The framework of Industry 4.0 can be used in research and development to systematically consider human factors in its designs and implementations. This enables the analysis of changing demands for humans in Industry 4.0 environments and contributes towards a successful digital transformation"* (Neumann et al., 2021)

Argumen di atas meunjukkan bahwa faktor manusia menjadi salah satu poin utama dalam menjadikan kesuksesan penerapan sistem berbasis teknologi industry 4.0. Sintesis argumen yang dipaparkan Neumann et al., (2021) relevan dengan realita yang ada bahwa adanya sistem yang handal berupa SMK *online*, tidak akan menunjukkan kehandalan yang signifikan ketika para personil baik sebagai pegelola atau sebagai *user* tidak secara penuh mendukung pelaksanaan program tersebut atau mengabaikan kesadaran serta kewajiban sebagai *user*.

Gambar. 1



Gambar 1.

Sumber: diolah peneliti

Sebagaimana diketahui bahwa SMK *online* yang sudah ada, belum mampu terlaksana penuh (belum terinput sebanyak 20.200 data), sehingga hal ini berdampak pada kurang optimalnya pola tata kelola pengukuran dan penilaian SDM, baik dari aspek faktor spesifik (kontrak kerja dan tugas tambahan) maupun faktor generic (perilaku kinerja anggota (PKA), penghargaan, dan hukuman). Dengan kata lain bahwa, SMK *online* yang telah disiapkan sebagai sarana yang memfasilitasi pola tata kelola pengukuran dan penilaian SDM, harus dijadikan sebagai sarana baru dalam menciptakan pola nilai baru di tubuh Polda Jatim melalui kesadaran bersama untuk secara bertahap merubah sistem dan gaya lama dalam tata kelola SDM menuju transformasi baru tata kelola SDM.

Ketidakoptimalan pengisian sistem manajemen kinerja *online* atau SMK *online* yang tampak dari rendahnya kesadaran pengguna (*user*). Dalam hal ini personel Polri di Polda Jatim secara nyata menunjukkan tingginya jumlah personil yang belum melakukan input pengisian data 13 komponen berkenaan dengan laporan kinerja disebabkan oleh beberapa aspek pada fase implementasi SMK *online* di antaranya:

a. Belum optimalnya penerapan kriteria skala penilaian di masing-masing satuan kerja Polri;
b. Belum adanya penetapan indikator teknis standar minimal kinerja;
c. Minimnya unsur pengawasan selama implementasi pengisian SMK *online*.

METODE PENELITIAN

Fokus penelitian dalam penelitian ini membahas tentang pengoptimalan sistem manajemen kinerja online atau SMK online pada sumber daya manusia (SDM) Polda Jatim. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. jika populasi pada suatu objek penelitian besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. (Kusumastuti & Ahmad Mustamil Khoiron, 2019)

Analisis data merupakan proses penelaahan dan penyusunan secara sistematik semua dokumen, transkip wawancara, catatan lapangan dan material-material lainnya yang ditulis peneliti selama proses pengumpulan data. Analisis data merupakan proses penelaahan, pengurutan, dan pengelompokan data dengan tujuan menyusun hipotesis kerja, dan mengangkatnya menjadi teori. Analilsis data dilakukan pendekatan yang dapat dijabarkan lebih detail dengan langkah sebagai berikut: pertama adalah Mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis. (Kusumastuti & Ahmad Mustamil Khoiron, 2019)

HASIL DAN DISKUSI

A. Optimalisasi Penerapan Kriteria Skala Penilaian di Masing-masing Satuan Kerja Polri

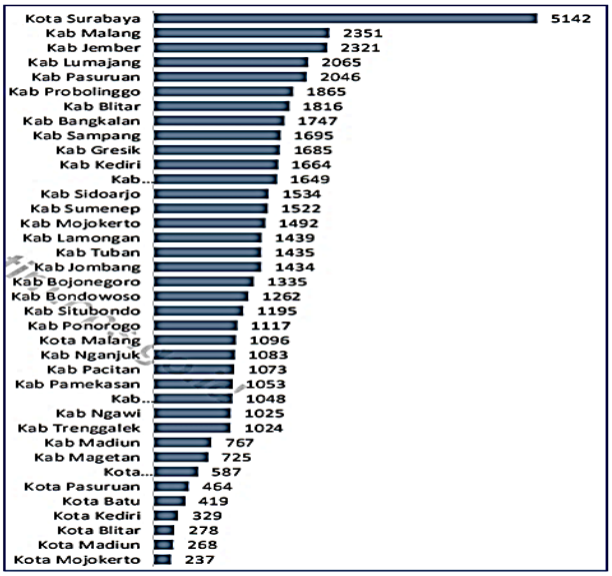
Berdasarkan pasal 20 Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kerja, penilaian dan pengukuran kinerja ditetapkan pada proporsi 60% untuk faktor spesifik (kontrak kerja dan tugas tambahan) dan 40% untuk faktor generik (perilaku kinerja anggota (PKA), penghargaan, dan hukuman). Optimalisasi yang harus dilaksanakan adalah melalui penambahan pada aspek penilaian dan pengukuran faktor spesifik dan generik secara kontekstual pada:

1) Kriteria Penilaian/Pengukuran Kinerja berdasarkan Peluang Kerawanan Wilayah dan Beban Kerja

Perkembangan teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu kinerja dalam suatu pekerjaan (Sriwahyuni, 2020). Penilaian kinerja (Performance Appraisal) merupakan sebuah sistem yang digunakan untuk menilai dan megetahui sejauh mana seseorang tersebut telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. (Sinollah & Hermawanto, 2020)

Berdasarkan peluang kerawanan wilayah, tingginya jumlah penduduk dan kepadatan wilayah berpeluang atas kerentanan sosial dan dampak terhadap tingginya jumlah kriminal yang terjadi. Secara logika, bahwa semakin tinggi jumlah penduduk dan kepadatan wilayah, maka jumlah personil yang terdapat pada suatu wilayah harus proporsional. Namun faktanya di Jawa Timur, keberadaan jumlah personel Polri antar wilayah tidak seimbang sehingga berdampak pada beban kerja dalam peluang penanganan tindak kriminalitas. Hal ini berarti bahwa adanya proporsi yang berbeda atau penugasan personel Polri di wilayah dengan kepadatan penduduk dan wilayah yang tinggi, menjadi pertimbangan untuk mendapatkan angka kinerja yang lebih tinggi.

Gambar.2



Grafik. Rasio Penduduk Terhadap Personil Polri menurut Kabupaten/Kota di Jawa Timur 2020

Sumber. Polres & Polresta di Wilayah Jawa Timur (*diolah* BPS Provinsi Jawa Timur, 2020)

Mempertimbangkan kondisi peluang kerawanan antar wilayah di Provinsi Jawa Timur, maka penilaian dan pengukuran kinerja masih belum optimal. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kerja pada pasal 9 dan 10 tentang penilaian faktor spesifik dan pasal 15, 16, dan 17 tentang penilaian faktor generik masih bersifat umum sehingga

dibutuhkan optimasi ketentuan teknis berdasarkan pertimbangan kajian data sebelumnya.

B. Penetapan Teknis Standar Minimal Kinerja

1) Fungsi Perencanaan Administrasi

Salah satu cara untuk menghasilkan sumber daya anusia Polri yang profesional perlu adanya perencanaan dalam menentukan personil yang akan mengisi suatu jabatan diberbagai bidang. (Amrullah et al., 2021). Tugas dalam perencanaan administrasi dalam hal pengelolaan dan pembinaan manajemen personel. Tugas tersebut dioptimalkan melalui fungsi pemeliharaan perawatan, administrasi personel, dan pelayanan administrasi dan ketatausahaan dengan menyusun catatan personel berdasarkan 13 komponen yang terintegrasi pada SMK *online*. 13 komponen tersebut yang telah menyertakan kriteria indikator penilaian bagi personel dari setiap wilayah hukum penugasan, menjadi pusat data dan informasi untuk penilaian dan pengukuran secara keseluruhan capaian kinerja. Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Daerah, dijelaskan bahwa fungsi pemeliharaan perawatan, administrasi personel, dan pelayanan administrasi dan ketatausahaan merupakan penjabaran pada fungsi kedua dari Ro SDM yakni "perencanaan dan pengadministrasian bidang SDM kepolisian". Fungsi kedua dari Ro SDM tersebut dijalankan pada penyusunan catatan personel berdasarkan 13 komponen yang terintegrasi pada SMK *online.*

2) Tata Kelola Akademik Dalam Pengendalian Personel

Pengendalian personel dengan tugas melakukan pembinaan dan penyelenggraan manajemen pengendalian personel meliputi penyediaan, seleksi dan pembinaan PNS Polri. Fungsi tersebut terjabarkan dalam hal menyiapkan rencana kegiatan seleksi pendidikan bagi personel Polri, penyelenggaraan kegiatan penerimaan pendidikan pengembangan, antara lain:

a. Pendidikan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK);
b. Sekolah Staf dan Pimpinan Pertama (Sespimma);
c. Sekolah Staf dan Pimpinan Menengah (Sespimmen),
d. Sekolah Staf dan Pimpinan Tinggi (Sespimti);
e. Lembaga Pertahanan Nasional (Lemhannas), dan;
f. Diklatpim Tingkat I, II, III dan IV.

Pada pelaksanaannya, SMK *online* menjadi tolok ukur bagi personil Polri untuk melaksanakan pengelolaan akademik bagi personil dengan melihat track *record* kinerja personil beserta capaian kinerja yang tercatat dalam SMK *online*. Semakin tinggi capaian kinerja yang tercatat dalam SMK *online*, maka peluang untuk berkesempatan direkomendasikan pada pembinaan akademik berupa semakin tinggi. Selain itu, perlunya tingkat kesadaran personil juga faktor utama dalam terciptanya pengisian SMK *online* secara kontinyu. Pada case ini, dapat dilakukan terobosan kreatif dengan membuat *reminder calendar* yang bersifat mengingatkan secara terus menerus dan *reminder calendar* ini akan muncul dan berbunyi sesuai dengan bulan pengisian SMK *online*. Dengan harapan semua anggota yang ada di satuan wilayah dapat mengisi meski disela-sela tugas kerja yang dinamis. Terlebih lagi pada satuan fungsi yang memiliki beban kerja yang tinggi

agar dapat melakukan pengisian SMK *online* dan tidak terjadi keterlambatan dalam pengisian SMK *online*.

Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Daerah, dijelaskan bahwa fungsi manajemen pengendalian personel merupakan penjabaran pada fungsi ketiga dari Ro SDM yakni "pembinaan manajemen personel yang meliputi penyediaan, seleksi, pemisahan, dan penyaluran personel, serta pembinaan PNS Polri". Fungsi ketiga dari Ro SDM tersebut dijalankan pada penyusunan catatan personel berdasarkan 13 komponen yang terintegrasi pada SMK *online.*

3) Pembinaan Karir

Pembinaan karir kepada sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja, pembinaan terhadap sumber daya manusia bertujuan sebagai peningkatan disiplin dan etika seserang. (Saehu, 2018), selain itu Pembinaan karir bertugas dalam membina dan melaksanakan manajemen pembinaan karier personel, yang meliputi:

a. Kepangkatan,
b. Pelaksanaan asesmen,
c. Mutasi,
d. Pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan.

Tugas tersebut kemudian diwujudkan dalam fungsi Pelaksanaan Usulan Kenaikan Pangkat (UKP) untuk anggota Polri dan Ujian Dinas Kenaikan Pangkat (UDKP) untuk PNS Polri, serta pelaksanaan mutasi, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan; pembinaan dan pengembangan kompetensi personel; dan pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi dan dokumentasi kegiatan pembinaan personel.

Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Daerah, dijelaskan bahwa fungsi pembinaan karir personel merupakan penjabaran pada fungsi keempat dari Ro SDM yakni "pembinaan karir meliputi asesmen, mutasi, pengangkatan, dan pemberhentian dalam jabatan serta kepangkatan". Fungsi keempat dari Ro SDM tersebut dijalankan pada penyusunan catatan personel berdasarkan 13 komponen yang terintegrasi pada SMK *online.*

4) Perawatan Personil Pada Kondisi Kesehatan, Jasmani, Dan Rohani

Tugas Pelaksanaan kegiatan pembinaan rohani (melalui e-rohani), jasmani, pemberian tanda kehormatan, administrasi pengakhiran dinas, pemberhentian dan pengaktifan kembali, penyaluran bagi Pegawai Negeri pada Polri. Fungsi yang dilaksanakan berupa pembinaan rohani, jasmani, dan mengusulkan tanda kehormatan dan tanda penghargaan Pegawai Negeri pada Polri, penyelenggaraan administrasi pengakhiran, pemberhentian pengaktifan kembali, dan penyaluran bagi Pegawai Negeri pada Polri dengan pertimbangan kemampuan kinerja yang tercatat pada SMK *online* yang kemudian dikaitkan dengan aspek kesehatan, jasmani, dan rohani (pembinaan rohani dan jasmani secara berkala, pembinaan keluarga, dan mengusulkan tanda kehormatan dan tanda penghargaan), serta terintegrasi dengan proses penyelemnggaraan administrasi pengakhiran, pemberhentian dan pengaktifan kembali serta penyaluran bagi personel Polri.

5) Optimasi psikologi personil

Tugas pembinaan dan pelakasanaan fungsi psikologi dilaksanakan dengan sasaran:

a. pembinaan dan pelaksanaan psikologi kepolisian; dan
b. pembinaan dan pelaksanaan psikologi personel;

Dalam melaksanakan tugas, catatan yang terdapat pada SMK *online* (e-mental) menjadi referensi bagi pembinaan psikologi personel terkait kebutuhan pembinaan psikologis personil. Beban kerja dan catatan personil dari aspek substansial yang kemudian diindikasikan dengan kriteria pembobotan kontekstual (berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu) menjadi pertimbangan dalam penugasan periode selanjutnya.

Berdasarkan Lampiran V Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Daerah, dijelaskan bahwa fungsi pembinaan karir personel merupakan penjabaran pada fungsi kelima dari Ro SDM yakni "pembinaan fungsi psikologi, yang meliputi psikologi kepolisian dan psikologi personel". Fungsi kelima dari Ro SDM tersebut dijalankan pada penyusunan catatan personel berdasarkan 13 komponen yang terintegrasi pada SMK *online.*

6) Integrasi Standar Kinerja SDM Pada Struktur Organisasi Dan Tata Kerja (SOTK)

Peran dan fungsi sumber daya manusia yang tercatat dalam sistem SMK *online* diintegrasikan secara menyeluruh. Integrasi menghasilkan catatan komprehensif sebagai pertimbangan pemantauan kinerja personil terkait 13 komponen, yang kemudian berhubungan dengan improvisasi aspek perbaikan personil dalam peningkatan performa.

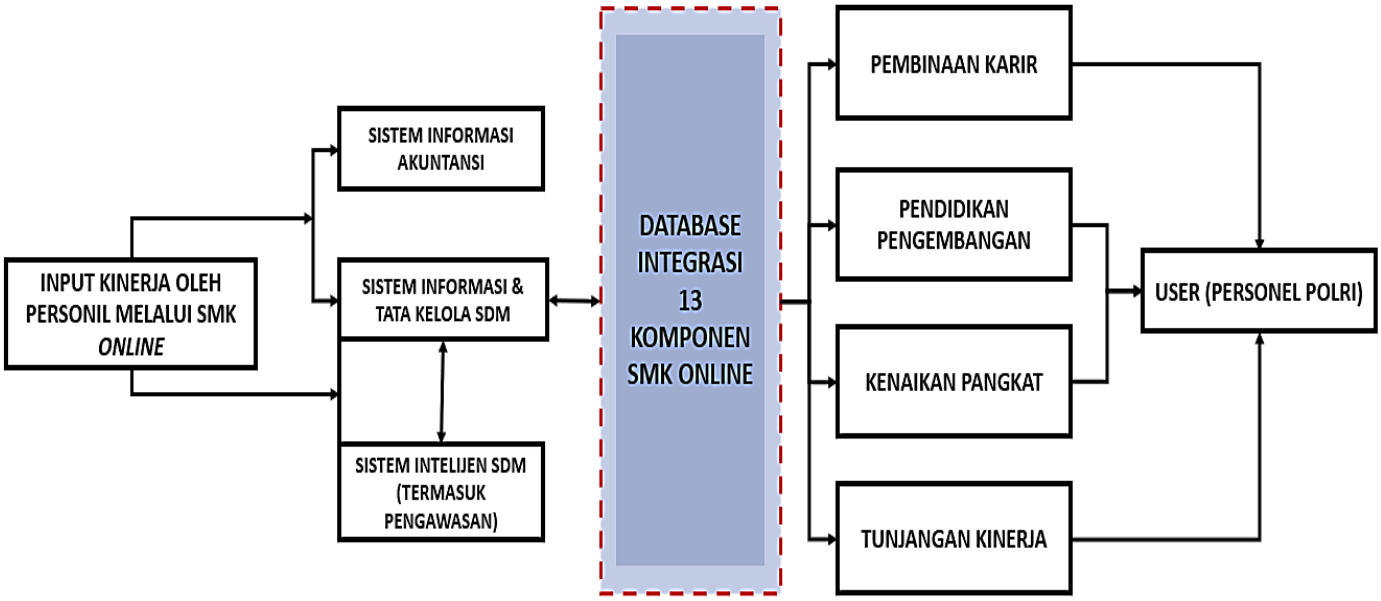
7) Penambahan Fitur *Real Time Report* Pada SMK *Online*

Penambahan fitur *real time report* pada SMK *online* dilaksanakan guna menentukan kinerja kehandalan personil Polri dalam pelaksanaan tugas. *Real-time report* berisikan progress kinerja personel Polri selama pelaksanaan tugas. *Real-time report* memiliki fungsi dalam aspek pemantauan kinerja bertahap. Penambahan fitur *real-time report* masuk pada sub-bagian dari progress catatan kinerja berupa lampiran atau catatan berkala pada SMK *online.*

8) Penyusunan *Database* Terintegrasi Catatan Kinerja Personil

Database terintegrasi disusun dalam bentuk laporan kinerja keseluruhan dari 13 komponen. Database terintegrasi berisi catatan dan *track-record* personil Polri dalam jangka waktu sejak diluncurkannya SMK *online* yang bermanfaat bagi aspek SDM dalam menentukan arah spesifik pembangunan dan perbaikan SDM personil Polri yang akan dilaksanakan, serta melihat progress keberhasilan personel Polri secara keseluruhan pada pola disiplin administrasi pencatatan kinerja secara periodik.

Gambar.3



Skema. Mekanisme Integrasi Database 13 Komponen
Sumber. Analisis Penulis (2021)

C. Optimasi Unsur Pelibatan Peran dalam Pengawasan

1) Pelibatan Peran Inspektorat Pengawas Daerah (Itwasda) Polda Jatim

Dalam lembaga Kepolisian telah ada sistem pengawasan, baik secara struktural maupun fungsional dengan tugas dan wewenang melakukan pengawasan dalam pemyelenggaraan Kepolisian, bidang pengawasan secara struktural ditingkat Mabes disebut Inspektorat Pengawasan Umum (Itwasum) dan ditingkat daerah disebut Inspektorat Pengawasan Daerah (Itwasda). (Hamzah, 2020) Pelibatan peran Inspektorat Pengawas Daerah (Itwasda) Polda Jatim merupakan optimalisasi salah satu fungsi manajemen berkenaan dengan upaya pengawasan internal dalam mencapai sasaran strategis Polri. Itwasda merupakan salah satu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang mempunyai tugas pokok dan fungsi pengawasan di lingkungan Polda. (Trisusilowaty et al., 2019)

Itwasda Polda Jatim sendiri merupakan unsur pengawas yang memiliki tugas dalam penyelenggaraan pengawasan, pemeriksaan umum, serta perbendaharaan di lingkungan Polda Jatim. Fungsi berkenaan dengan penyelenggaraan SMK *online* yang dilaksanakan oleh Itwasda meliputi:

Tabel 1. Fungsi & Peran Itwasda Polda Jatim

No	Fungsi Itwasda	Peran Itwasda
1	Perencanaan & Pengadministrasian Umum	Pengawasan dalam pengurusan 13 komponen catatan personel
2	Perumusan Kebijakan Umum	Penyelenggaraan pengawasan fungsional 13 komponen di lingkungan Polda Jatim
3	Pemberian Arahan & Bimbingan	Pelaksanaan pengawasan melekat dalam jajaran Polda Jatim
4	Pengawasan & Pemerikasaan (Wasrik) terprogram/rutin dan tidak terprogram	Pada bidang SDM, Itwasda melakukan pengawasan dalam hal teknis: a. Pembinaan personel Polri b. Pendidikan dan pelatihan personel Polri

Dalam hal penyelenggaraan SMK *online* dan 13 komponen, Itwasda melakukan kegiatan perencanaan/pengadministrasian umum berupa pengurusan personel yang mengalami kendala/hambatan dalam sistem SMK *online*, melaksanakan perumusan kebijakana umum dengan melakukan pengawasan fungsional disiplin pengisian catatan kinerja personil dalam SMK *online*, memberikan arahan dan bimbingan pada personil Polri di wilayah hukum Polda Jatim seputar penekanan urgensi pengisian catatan kinerja personil dalam SMK *online*, serta melakukan pengawasan/pemerikasaan secara terprogram/tidak terprogram pada kinerja sistem SMK *online* dengan menyertakan upaya pembinaan, pendidikan, serta pelatihan bagi personel Polri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari karya tulis ini adalah:

1. Optimalisasi penerapan kriteria skala penilaian di masing-masing satuan kerja personil Polri yang terdiri dari penilaian/pengukuran kinerja berdasarkan peluang kerawanan wilayah (terintegrasi dengan 13 komponen).
2. Optimalisasi pola standar kinerja SMK online dilaksanakan dengan melaksanakan 8 aspek berupa fungsi catatan personil melalui perencanaan administrasi, tata kelola akademik dalam pengendalian personel, pembinaan karir melalui pertimbangan catatan personil, perawatan personil pada kondisi kesehatan, jasmani, dan rohani, optimasi psikologi personil, Integrasi standar kinerja SDM pada struktur organisasi dan tata kerja (SOTK) berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Daerah. Penambahan fitur *real time report* pada SMK *online,* dan penyusunan *database* terintegrasi catatan kinerja personil
3. Optimalisasi pola pengawasan pada implementasi SMK *online* diperkuat melalui peran pengawasan oleh Inspektorat Pengawas Daerah (Itwasda) Polda Jatim dengan menjalankan tanggungjawab, fungsi, serta peran pengawasan teknis dalam disiplin kesadaran pengisian SMK *online*.

DAFTAR PUSTAKA

Alosani, M. S., Yusoff, R., & Al-Dhaafri, H. (2020). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police. *Innovation & Management Review*, *17*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/INMR-06-2018-0039

Amrullah, A., Suaib, E., & Yusuf, M. (2021). Penempatan Sdm Polri Menuju Personil Yang Profesional Pada Kepolisian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Publica : Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, *12*(1), 9. https://doi.org/10.33772/publica.v12i1.13298

Bagbinkar Polda Jatim. (2021a). *Paparan Rakernis SDM Tahun 2020*. Kepolisian Daerah Jawa Timur.

Bagbinkar Polda Jatim. (2021b). *Paparan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Online*. Kepolisian Daerah Jawa Timur.

Bidhumas Polda Jatim. (n.d.). Retrieved December 24, 2021, from https://tribratanews.jatim.polri.go.id/itwasda/ , (2021

Hamzah, A. (2020). Wewenang inspektorat pengawasan daerah polda dalam pencegahan tindak pidana korupsi di kepolisian daerah sulawesi tengah. *Tadulako Mater Law Journal*, *4*(1), 1–24. http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/TMLJ/article/view/11344/pdf

Kusumastuti, A., & Ahmad Mustamil Khoiron. (2019). ıMetode Penelitian Kualitatif. In A. Husnu (Ed.), *Japanese circulation journal* (Vol. 57). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.

Lum, C., Koper, C. S., & Willis, J. (2016). ,. *Police Quarterly*, *20*(2), 135–163. https://doi.org/10.1177/1098611116667279

Neumann, W. P., Winkelhaus, S., Grosse, E. H., & Glock, C. H. (2021). Industry 4.0 and the human factor – A systems framework and analysis methodology for successful development. *International Journal of Production Economics*, *233*, 107992. https://doi.org/10.1016/J.IJPE.2020.107992

Saehu, A. A. (2018). Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, *2*(3), 238. https://doi.org/10.25157/jmr.v2i3.1801

Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *5*(1), 1–22. https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408

Sriwahyuni. (2020). Sistem Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Teladan Menggunakan Metode Simple Multy Attribute Rating Technique (SMART) (Studi Kasus Di Polsek Singingi Hilir. *Jurnal Perencanaan. Sains, Teknologi Dan Komputer*, *3*(1), 163–175. https://ejournal.uniks.ac.id/index.php/JUPERSATEK/article/view/866/543

Trisusilowaty, D., Lumbanraja, A. D., & Suteki, S. (2019). Fungsi Pengawasan Oleh Inspektorat Pengawasan Daerah Berbasis Pengaduan Masyarakat Dalam Perspektif Hukum Progresif. *Law Reform*, *15*(1), 25. https://doi.org/10.14710/lr.v15i1.23353