

PENGARUH DIKLAT, PEMBELAJARAN ORGANISASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Sensus pada Anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Tasikmalaya)

Pictor Hasudungan Sitorus, H. Kartawan, Dedi Rudiana
Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Siliwangi
Tasikmalaya
sitoruspictor@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pendidikan dan latihan, pembelajarn organisasi, dan penempatan kerja erhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebesar 81 responden, yaitu pegawai di Satreskrim Polres Tasikmalaya dengan metode sampling januh, yaitu memberikan kesempatan kepada semua anggota populasi berperan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui teknik observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, pembelajaran organisasi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci : Pendidikan dan pelatihan, Pembelajaran organisasi, penempatan kerja, dan kinerja

ABSTRACT

The objective of this research was to describe and analyze the influence of training, organizational learning, and placement toward performance. The method used was survey method with quantitative approach. The sample size was 71 Respondents that were an officer of Satreskrim Polres Tasikmalaya with the saturated sampling technique that gived an opportunity to all member of population as a sampel member. The data was collected by observation technique and questioner. Data Analysis technique used was path analysis. The result indicated that training, organizational learning and placement has significant effect on employee's performances partially and simultaneously.

Keywords: training, organizational learning, placement, performance

PENDAHULUAN

Salah satu kewajiban pemerintah dan Negara melalui kepolisian Republik Indonesia (Polri) adalah memberikan rasa aman bagi seluruh rakyatnya, sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945 bahwa Pemerintah dan Negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Lantas kewajiban ini juga tertulis dalam Pasal 30 ayat 4 UUD 1945 yang menyebutkan bahwa Kepolisian Republik Indonesia (Polri) adalah alat Negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat dan bertugas melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat serta mengangkan hukum. Berdasarkan pada data Badan Pusat Statistik (BPS, 2020) mengenai statistika kriminal selama periode Tahun 2017 sampai dengan tahun 2019, jumlah kejadian kejahatan atau tindak kriminalitas di Indonesia cenderung menurun. Seperti yang disajikan pada gambar berikut dimana data Polri memperlihatkan jumlah kejadian kejahatan (*crime total*) pada 2017 sebanyak 336.652 kejadian, menurun menjadi sebanyak 294.281 kejadian pada tahun 2018 dan menurun pada tahun 2019 menjadi 269.324 kejadian. Sedangkan angka kriminal per provinsi selama Tahun 2019, Polda Metrojaya mencatat jumlah kejahatan sebanyak 31.934 kejadian, Polda Sumut sebesar 30.831 kejadian, Polda Jatim sebanyak 31.934 kejadian. Sementara itu, Polda Sulawesinggara, Kalimantan Utara, dan Maluku Utara, merupakan tiga wilayah dengan jumlah kejahatan paling sedikit, yaitu berturut-turut sebanyak 1.213; 876; dan 718 (BPS, 2020).

Di Jawa barat sendiri, sepanjang Tahun 2020 kejahatan yang paling dominan adalah kejahatan konvensional, seperti pencurian disertai kekerasan (*curas*), pencurian disertai pemberatan (*curat*), dan pencurian kendaraan motor (*curanmor*). Namun kejahatan di Jawa Barat mengalami penurunan 8.42%, yaitu pada Tahun 2020 tercatat sebanyak 17.674 perkara dari sebelumnya sebanyak 19.300 perkara. Jumlah penurunan penyelesaian perkara tingkat pidana Tahun 2020 sebesar 10.37% (13.900 perkara) dibandingkan Tahun 2019 sebanyak 15.509 perkara. (<https://jabar.inews.id> diakses pada 13 November 2021).

Tasikmalaya adalah bagian dari daerah administrative Jawa Barat yang dikenal sebagai kota santri dan kelahiran tokoh perjuangan KH. Zainal Mustafa. Tasikmalaya sendiri dikenal sebagai Mutiara dari Priangan Timur. Namun, sungguh ironis dengan banyaknya kasus kriminalitas yang terjadi seolah merusak citra Tasikmalaya. Berdasarkan pada laman <http://ayo.tasikindonesia.com> (AyoTasik.com) mengungkapkan bahwa perkara asusila dan psikotropika mendominasi kejahatan di Kabupaten Tasikmalaya, pada periode januari sampai dengan Juni 2020 misalnya, terdapat 72 perkara diantaranya 17 perkara psikotropika dan 14 perkara asusila, 12 kasus pencurian, sisanya adalah kasus penganiayaan, pembunuhan, dan penculikan. Oleh sebab itu, kepolisian di wilayah Kabupaten Tasikmalaya terus mengoptimalkan kinerjanya dalam menekan angka kriminalitas di wilayah hukumnya.

Kepolisian Resor (Polres) Tasikmalaya merupakan sub unit dibawah Polri yang memiliki wilayah hukum di Kabupaten Tasikmalaya tepatnya berlokasi di Jl Raya Mangunreja Kec. Mangunreja Kabupaten Tasikmalaya. Wilayah hukum Polres Tasikmalaya menaungi polisi sector (Polsek) Bantarkalong, Polsek Bojong Gambir, Polsek Ciawi, Polsek Cibalong, Polsek Cigalontang, Polsek Cikalong, Polsek Cikatoma, Polsek Cineam, Polsek Cipatujah, Polsek Cisayong, Polsek Gunung Tanjung, Polsek Jamanis, Polsek Kadipaten, Polsek Karangjaya, Polsek Leuwisari, Polsek Manonjaya, Polsek Pagerageung, Polsek

Pancatengah, Polsek Parungponteng, Polsek Puspahiang, Polsek Salawu, Polsek Salopa, Polsek Singaparna, Polsek Sodong Hilir, Polsek Sukaraja, Polsek Sukarame, Polsek Sukaratu, Polsek Sukaresik, dan Polsek Taraju. Sesuai dengan tugas pokok kepolisian pada pasal 13 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum dan memberi perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu unsur pelaksana tugas pokok tersebut berdasarkan pada Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 adalah adanya Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim). Satreskrim Polres Tasikmalaya bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan pengawasan penyidik negeri sipil (PPNS) di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.

Merujuk pada data yang menjelaskan bahwa tren kejahatan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, namun hal demikian tidak menimbulkan penurunan yang signifikan. Oleh karenanya, kepolisian dituntut untuk terus memiliki kinerja baik. Pasalnya kriminalitas mengancam keamanan dan ketentraman masyarakat. Tingginya angka kriminalitas di Tasikmalaya sendiri menjadi indicator bahwa kurangnya pengawasan dan pengamanan dari Polisi dalam menjaga ketertiban di masyarakat sehingga menghasilkan peluang untuk melakukan tindakan kriminal. Oleh sebab itu, kinerja Satreskrim Polres Tasikmalaya dirasa kurang optimal. Kinerja (*performance*) sendiri merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan informasi dari Humas Polri yang dimuat pada laman <http://tribratanews.tasikmalaya.jabar.polri.go.id> berikut adalah beberapa daftar kriminalitas yang ditangani oleh satuan reserse kriminal (Satreskrim) Polres Tasikmalaya di wilayah Kabupaten Tasikmalaya sepanjang Tahun 2020.

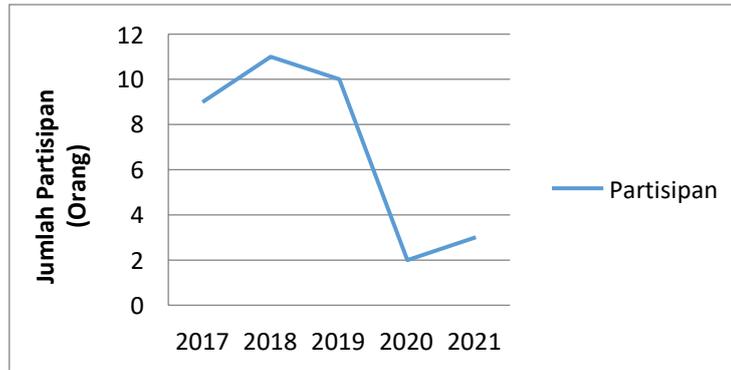
Tabel 1. Jenis Kriminalitas di Kabupaten Tasikmalaya

| No | Jenis Kriminalitas | Wilayah Kriminal |
|----|----------------------------------|--|
| 1 | Pembakaran Kantor Desa Neglasari | Desa Neglasari Kec. Jatiwaras |
| 2 | Penipuan Online | Desa Cikawunggading Kec. Cipatujah |
| 3 | Pembacokan | Kecamatan Cibalong |
| 4 | Peredaran Uang Palsu | Cikunir, Kec. Singaparna |
| 5 | Penipuan dan Penggelapan Mobil | Kabupaten Tasikmalaya |
| 6 | Perjudian Adu Muncang (kemiri) | Desa Margajaya Kec. Mangunreja |
| 7 | Judi Online | Kecamatan Singaparna |
| 8 | Miras | Kecamatan Cikatomas dan Sekitar Kecamatan Singaparna |
| 9 | Pencurian Uang dari ATM | Cipakat Kec. Singaparna |
| 10 | Pencurian Sepeda Motor | Pasirsalam, Kec. Mangunreja |

Sumber: <http://tribratanews.tasikmalaya.jabar.polri.go.id>

Kinerja polisi dalam menjalankan kewajibannya dalam memberikan rasa aman terhadap masyarakat dapat dipengaruhi oleh banyak factor, satu diantaranya adalah dengan adanya diklat pada anggota. Diklat di lingkungan Polri bertujuan untuk meningkatkan

kinerjanya, sebagai anggota polri terus dibekali oleh pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan berkala. Diklat merupakan salah satu program dalam meningkatkan kapasitas anggotanya. Berdasarkan hasil pra survey dapat dilihat keikutsertaan anggota kepolisian di Satreskrim Polres Tasikmalaya yang melakukan pendidikan dan pelatihan dinilai masih rendah, hal demikian dapat dilihat dari data berikut:



Sumber: Satreskrim Polres Tasikmalaya (2021)

Gambar 1. Jumlah Partisipan Diklat Anggota Kepolisian di Satreskrim Polres Tasikmalaya Tahun 2017 – November 2021

Berdasarkan informasi yang diperoleh, bahwa tingkat partisipasi anggota Polri di Satreskrim Polres Tasikmalaya selama 5 tahun ke belakang mengalami penurunan drastis. Pada tahun 2017 jumlah partisipan diklat sebanyak 9 partisipan, dengan jenis pendidikan LAT REV Mental, LAT BA PAM LIDIK PAMINAL, LATAKATPUAN BA SAR PPGD Bencana TA. 2017, LATAKATPUAN BA IDIK TP *Illegal Logging* TA. 2017, LAT BA LIDIK TP Migas Fungsi Reskrim, LAT BA PAM Eksekusi Jaminan Fidusia (Fungsi Reskrim), LAT BA IDIK TP Terorisme Reskrim, LAT BA IDIK TP *Cyber Crime* Fungsi Teknis Reserse, dan LAT BA IDIK TP *Illegal Logging*. Sedangkan pada Tahun 2018 jumlah partisipan sebanyak 11 orang yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Terpadu Kebakaran Hutan dan Lahan Angkatan II, LAT BA/PNS GOL II Advokasi, LAT BA Olah TKP, LAT BA PPA Polwan, LAT BA IDIK *Cyber Crime*, Diklat Terpadu SPPA GEL I TA. 2018, LAT BA IDIK TP Korupsi, LAT BA *Trafficking In Person*, Pelatihan PSBD (Polsek Sebagai Basis Detekdi Dini) Fungsi Teknis Intelkam, Pelatihan Bintara IDIK TP Perbankan, dan Pelatihan Petugas Penerbit SKCK TA 2018. Pada Tahun 2019 jumlah partisipan menurun menjadi 10 orang dengan jenis pendidikan LAT BA SIDIK GAKUMDU, LAT BA RAR-TAA (*Traffic Accident Analysis*), LAT PA/BA/TA Ujaran Kebencian (*Hate Speech*) (Reskrim), LAT BA SIBER (PATROL) (Reskrim), Pelatihan Konselor Psikologi, LAT PA/BA PPA/RPK (Reskrim), LAT BA PPID/HUMAS, LAT BA ALSUS Identifikasi, Pelatihan IDIK TPPU, dan Pelatihan TP *Illegal Logging* Fungsi Teknis Reskrim. Pada Tahun 2020 mengalami penurunan dramatis hanya terdapat dua orang anggota Satreskrim yang mengikuti Pelatihan TP Lingkungan Hidup Fungsi Teknis Reskrim dan Pelatihan Bintara Penyidikan TP Pencucian Uang dan sampai dengan November 2021 jumlah partisipan tiga orang dengan jenis diklat - Lat Ba/PNS Gol II Adm Perwabku, Lat Ba RPK, dan Lat Ba IDIK TP Perbankan.

Dengan adanya penurunan jumlah partisipan anggota polisi di Satreskrim Polres

Tasikmalaya menandakan kurang adanya kesadaran dari anggota dalam meningkatkan kemampuannya sehingga diduga memengaruhi terhadap kinerjanya dalam menangani kasus kriminal di Kabupaten Tasikmalaya. Sejalan dengan penelitian Sulfa, A., R. Munir dan B. Romadhoni (2019) yang menghasilkan kesimpulan bahwa diklat dapat memengaruhi kinerja. Selain daripada itu, kinerja dipengaruhi oleh pembelajaran organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi, maka jenis kriminalpun menjadi beraneka ragam seperti maraknya kejahatan cyber, ujaran kebencian, ITE dan lain sebagainya sehingga anggota Satreskrim Polres Tasikmalaya hedaknya terus meningkatkan kinerja anggotanya agar anggota memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menangani kejahatan tersebut. Oleh sebab itu, perlunya pembelajaran organisasi pada satreskrim Polres Tasikmalaya dirasa perlu untuk dilakukan. Disamping itu, pembelajaran organisasi memberikan kesempatan kepada setiap anggota Polri untuk menemukan dan memahami diri mereka sendiri dalam meingkatkan kemampuan berpikir dan diharapkan dapa mengarah pada peningkatan kierja institusi (Akhtar, 2011: 44).

Pembelajaran organisasi selanjutnya menjadi sebuah proses dalam organisasi yang bertujuan untuk membantu organisasi dalam menghadapi lingkungan yang cepat berubah sehingga dapat terus memenuhi kepentingan dan tujuan organisasi. Disamping itu, terdapat dampak yang positif antara aktivitas pembelajaran didalam organisasi dengan kinerja (Mahbubah, 2021: 165). Pembelajaran organisasi akan membantu anggota dalam menghasilkan ide dan inisiatif dalam bekerja sehingga pekerjaannya menjadi efektif dan efisien. Semakin baik penerapan pembelajaran organisasi di dalam sebuah organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan, yang dimana secara tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi itu sendiri (Meitiana, *et al*, 2020). Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja. Hal demikian karena anggota kepolisian yang tergabung di Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim) memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Hal demikian mengakibatkan adanya proses adaptasi dalam bekerja sehingga ada kemungkinan dapat memengaruhi kinerja anggota dalam menjalankan tugasnya mengurangi angka kriminalitas di wilayah hukum Polres Tasikmalaya. Hal demikian berdasarkan pada penelitian Yusran Bone, *et al* (2018) yang menyatakan bahwa penempatan kerja dapat memengaruhi kinerja

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Bagaimana diklat, pembelajaran organisasi, penempatan kerja dan kinerja anggota polri di Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim) Polres Tasikmalaya;
2. Bagaimana pengaruh diklat terhadap kinerja anggota polri di Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim) Polres Tasikmalaya;
3. Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja anggota polri di Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim) Polres Tasikmalaya;
4. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja anggota polri di Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim) Polres Tasikmalaya;
5. Bagaimana pengaruh diklat, pembelajaran organisasi, dan penempatan kerja terhadap kinerja anggota polri di Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim) Polres Tasikmalaya.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan (*training*) lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Lebih lanjut lagi, Notoadmodjo (2009: 16) mendefinisikan pendidikan dan pelatihan sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Siagian (2016: 98) pendidikan dan pelatihan merupakan cikal bakal pengembangan SDM. Hal ini juga harus didukung oleh faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan adalah perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*Hardware*). Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan program pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan pengetahuan organisasi dan keterampilan kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017: 84) mengemukakan bahwa terdapat indikator diklat sebagai komponen – komponen yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan diklat, yaitu:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur;
2. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai;
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan yang hendak dicapai;
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan peserta;
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

2. Pembelajaran Organisasi

Menurut Lios Erlinda (2014: 44) pembelajaran organisasi berupa adanya tindakan dari individu maupun kelompok yang dapat mempengaruhi organisasi. Pembelajaran organisasi merupakan perubahan dalam pengetahuan organisasi untuk memberikan pengalaman kepada organisasi (Wijaya Sheleen, 2015: 89). Individu secara berkelanjutan mengembangkan kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diharapkan, dimana dengan menambah pola berpikir yang lebih baik, adanya aspirasi bersama yang terbuka, dan secara bersama terus belajar (Yulia Yemima, 2015). Berbagi informasi dan semua anggota organisasi bekerja sama merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi yang berbeda (Robbins dan Coulter, 2016: 302). Pembelajaran organisasi adalah organisasi yang mampu belajar dari pengalaman dan mampu melakukan eksperimen akan lebih sukses dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukannya (Pranata & Tarigan, 2015). Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran organisasi adalah pembelajaran entitas dalam organisasi secara berkelanjutan untuk mengikuti perubahan yang dinamis dan cepat dari lingkungan organisasi.

Menurut Winarno dan Widiastuti (2015: 66) terdapat 6 (enam) dimensi pembelajaran organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Sistem berfikir, yaitu kerangka konseptual yang digunakan untuk membuat pola yang lebih jelas, dan untuk membantunya melihat bagaimana mengubah pola pikir

entitas atau individu dalam organisasi secara efektif;

2. Keahlian personal, yaitu mengindikasikan kecakapan atau keahlian tingkat tinggi;
3. Kerjasama tim, merupakan proses menyatukan dan membangun kapasitas tim untuk menciptakan pembelajaran;
4. Keahlian membagi visi bersama, merupakan keahlian agar setiap entitas dalam organisasi memusatkan segala usahanya pada suatu visi yang sama dan membangun berkembangnya komitmen bersama;
5. Dialog merupakan kemampuan untuk mendengar, berbagi dan komunikasi tingkat tinggi diantara entitas organisasi

3. Penempatan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:198) penempatan pegawai dalam organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan embannya. Sedangkan menurut Ardana (2012: 82) mengemukakan bahwa penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinyu dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu bertanggung jawab atas segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab. Penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri pegawai dan kurangnya kontribusi kerja pegawai yang ditugaskan atau ditempatkan sesuai dengan bidang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan minat, terlihat pegawai merasa lebih puas dan lebih senang dalam bekerja. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah tahap lanjutan dari seleksi dengan menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada kinerja.

Menurut Sastrohadiwiryo (2010: 45) terdapat beberapa factor yang menjadi indikator penempatan kerja, yaitu:

1. Prestasi akademis, yaitu prestasi akademik yang dimiliki oleh pegawai selama mengikuti pendidikan sebelumnya. Hal demikian harus menjadi pertimbangan organisasi khususnya dalam penempatan kerja;
2. Pengalaman, yaitu pengalaman pekerjaan yang dimiliki pegawai pada bidang sejenis;
3. Kesehatan fisik dan mental, yaitu pengujian atau tes kesehatan berdasarkan hasil dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran. Kesehatan fisik dan mental tersebut menandakan pegawai tersebut dinyatakan sehat secara jasmani dan rohani;
4. Status perkawinan, yaitu informasi keadaan pegawai yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam proses penempatan kerja
5. Usia, yaitu usia pegawai pada saat bergabung dengan organisasi atau menempati posisi tertentu pada organisasi

4. Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012: 211) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan

yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Menurut Hasibuan (2016: 86), penilaian kinerja sebagai kegiatan manajer untuk mengevaluasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Menurut Anitha J (2014: 111) kinerja pegawai merupakan hasil *financial* atau *non-financial* dari pegawai yang memiliki hubungan yang berdampak langsung dengan kinerja organisasi dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Shahzadi, *et al* (2014) Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dianggap sebagai apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dan apa yang tidak dilakukannya di dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 14), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efisien dan efektif penuh kesetiaan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah bagian dari proses maupun hasil pekerjaan yang ditampilkan sebagai prestasi oleh pegawai melalui perilaku yang nyata sebagai standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai.

Menurut Supriyadi (2015: 67) menyatakan bahwa untuk mengukur keberhasilan kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator berikut, yaitu:

1. Kompetensi Intelektual, yaitu melibatkan kemampuan pegawai dalam memahami pekerjaan, memecahkan permasalahan, merencanakan dan memberikan pandangan dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya penundaan dan keluhan dari atasan;
2. Kompetensi Emosional, yaitu kemampuan pegawai dalam mengelola diri dan memahami serta komunikatif dalam bekerja sehingga dapat membantu dalam penyelesaian masalah baik bagi pekerjaannya dan rekan kerjanya;
3. Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap berbagai situasi dan lingkungan yang berbeda. Kompetensi ini juga berhubungan dengan kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dan bekerja dengan baik sesama rekan kerjanya dan orang lain.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian yaitu pendidikan dan diklat, pembelajaran organisasi, penempatan kerja serta kinerja pada anggota kepolisian di Satreskrim Polres Tasikmalaya. Metode penelitian terdiri dari langkah-langkah sistematis yang dilakukan dalam rangka mengumpulkan data dan informasi yang relevan dalam rangka memperoleh jawaban atas dugaan sementara (hipotesis) yang ditentukan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory*. Menurut Zulganef (2018) metode *explanatory* adalah sebagai metode penelitian yang bertujuan untuk menghubungkan antara suatu variabel dengan variabel lainnya.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian empiris yang datanya berbentuk angka dan berdasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017: 68).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, penggunaan angket kuesioner, dan kajian literature yang sesuai dengan tema penelitian. Populasi penelitian

yaitu anggota kepolisian pada Satreskrim Polres Tasikmalaya yang berjumlah 71 orang. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Data penelitian hasil observasi dan penyebaran kuesioner selanjutnya diolah dan dianalisis dengan analisis deskriptif dan teknik analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini mencakup hasil analisis deskriptif dan analisis kuantitatif sebagai berikut.

1. Gambaran pendidikan dan pelatihan, pembelajaran organisasi, penempatan kerja, dan kinerja.

Tabel. 2 Hasil Persepsi Responden Mengenai Variabel Penelitian

| No | Nama Variabel | Skor Tertinggi | Skor Terendah | Total Skor | Kategori |
|----|--------------------------|----------------|---------------|------------|----------|
| 1 | Pendidikan dan Pelatihan | 291 | 281 | 1425 | Setuju |
| 2 | Pebelajaran Organisasi | 293 | 284 | 1445 | Setuju |
| 3 | Penempatan Kerja | 292 | 285 | 1444 | Setuju |
| 4 | Kinerja | 289 | 280 | 857 | Setuju |

Hasil analisis deskriptif mengenai variabel penelitian didasarkan pada persepsi anggota dalam menggambarkan variabel melalui indikator penelitian yang dijabarkan pada kuesioner penelitian. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa gambaran setiap variabel secara komulatif memiliki kategori setuju, artinya adalah setiap indikator penelitian menggambarkan kondisi variabel. Disamping itu, hasil pengujian instrument penelitian menunjukkan bahwa setiap indikator/ukuran memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Program diklat pada anggota kepolisian di Satreskrim Polres Tasikmalaya dilaksanakan secara periodik oleh anggota guna meningkatkan kinerja anggota. Berdasarkan hasil penelitian bahwa skor terendah dari penilaian indikator diklat sebesar 281, yaitu mengenai metode diklat, sedangkan skor tertinggi sebesar 291 yaitu mengenai materi diklat. Skor terendah penilaian indikator pembelajaran organisasi yaitu sebesar 284 yaitu mengenai dialog, sedangkan skor tertinggi sebesar 293 yaitu mengenai keahlian personal. Skor terendah penilaian penempatan kerja yaitu sebesar 285 yaitu mengenai status perkawinan, skor tertinggi sebesar 292 mengenai pengalaman dan usia. Sedangkan skor terendah penilaian terhadap variabel kinerja sebesar 280 yaitu mengenai kompetensi sosial, adaptasi dengan lingkungan dan anggota baru dalam bekerja. Sedangkan skor tertinggi sebesar 289 yaitu mengenai kompetensi intelektual yaitu bekerja dengan ketelitian dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan program pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan pengetahuan organisasi dan keterampilan kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel diklat sebesar 2,381 lebih besar daripada t tabel pada taraf kepercayaan 95%, yaitu 1,66. Disamping itu nilai signifikansi hasil pengukuran sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05. Artinya pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Diklat yang dilaksanakan oleh instansi Polres Tasikmalaya hendaknya dilakukan secara periodik dalam meningkatkan kinerja

anggota, pasalnya diklat juga memiliki hubungan yang penting dalam peningkatan kinerja anggota. Disamping itu, diharapkan dengan diadakannya program diklat anggota menjadi bersemangat dalam bekerja karena diperhatikan khusus oleh instansi dalam meningkatkan kapasitas anggota, baik itu dalam mengidentifikasi kasus, mencari informasi, dan bahkan menyelesaikan kasus di lingkungan hukum Polres Tasikmalaya. Kualitas pelatih/*trainer*, materi yang diberikan, metode diklat serta spesialisasi diklat menjadi hal yang sangat penting dalam proses pelaksanaannya, sehingga diperlukan perencanaan dan pelaksanaan yang baik dalam menyelenggarakan diklat. Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu oleh Sulfa, A., R. Munir, dan B. Romadhoni (2019); H. Umiyati, K. Anwar dan M. G. Ustadztama. (2020); M. S. Pratama (2018); dan penelitian Eliana, Nurhayati dan Fathiah (2020) yang menghasilkan kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja

Pembelajaran organisasi adalah pembelajaran entitas dalam organisasi secara berkelanjutan untuk mengikuti perubahan yang dinamis dan cepat dari lingkungan organisasi. Pembelajaran organisasi sangat diperlukan bagi setiap anggota organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan organisasi baik itu lingkungan internal pada Satreskrim Polres Tasikmalaya maupun lingkungan eksternal, termasuk medan tugas dimana anggota tersebut ditugaskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel pembelajaran organisasi sebesar 3,201 lebih besar daripada t tabel pada taraf kepercayaan 95%, yaitu 1,66. Disamping itu nilai signifikansi hasil pengukuran sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya pembelajaran organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dalam meningkatkan kinerja anggota, pembelajaran yang harus dimiliki anggota meliputi sistem berpikir yang baik, terutama dalam menganalisis kasus yang sedang ditangani, keahlian personal dalam mengerjakan tugas, kerja sama tim serta keahlian dalam membagi visi dengan anggota lainnya serta adanya komunikasi/dialog yang baik dengan atasan maupun dengan anggota lain. Dengan demikian, maka anggota yang meakukan pembelajaran organisasi akan dapat bekerja dengan efektif dan optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya pada satuan kerja anggota tersebut.

Pembelajaran yang dilakukan dapat juga berbentuk pembelajaran yang adaptif, yang diperoleh berdasarkan pengalaman dan refleksi atas pekerjaan yang sedang dilakukan atau bahkan pembelajaran yang sifatnya antisipatif, berupa perolehan pengetahuan berdasarkan perkiraan pada masa depan. Pola pembelajaran tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membentuk kebiasaan yang baik bagi anggota, terutama dalam menghadapi situasi kerja yang berubah-ubah. Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu oleh A. Kurniawan (2012); M. Marlikan (2011); F. M. Savitri dan Alfizi (2019); dan penelitian R F. Darmanto dan A. Ariyanti (2021) yang menyatakan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Penempatan kerja adalah tahap lanjutan dari seleksi dengan menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada kinerja. Penempatan yang tepat akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Pola penempatan kerja pada satuan Reskrim di Polres Tasikmalaya berdasarkan pada kebutuhan satuan, tentunya dengan mempertimbangkan aspek-aspek dan

kualifikasi anggota, baik itu kompetensi, usia, status perkawinan maupun hal lainnya yang memengaruhi kinerja anggota tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel penempatan kerja sebesar 2,120 lebih besar daripada t tabel pada taraf kepercayaan 95%, yaitu 1,66. Disamping itu nilai signifikansi hasil pengukuran sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya penempatan kerja anggota pada Satreskrim Polres Tasikmalaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penempatan kerja dilaksanakan berdasarkan pada prosedur *replacement* oleh bagian personalia yang dilaksanakan dengan prinsip keadilan dan profesionalisme. Penempatan kerja tersebut dilandaskan pada prinsip kemanusiaan, demokrasi, dasar keahlian, prestasi kerja, komando dan efisiensi serta prinsip kesatuan arah yang diterapkan oleh instansi Polres Tasikmalaya dalam mengurangi angka kriminalitas pada wilayah hukum Polres Tasikmalaya. Penempatan kerja yang sesuai sebagaimana prinsip *the right man in the right place* diharapkan mampu meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu oleh M. Paais (2020); Mansur (2017); I. Damayanti (2017); yang menghasilkan kesimpulan bahwa penempatan kerja (*palacement*) dapat memengaruhi kinerja pegawai.

5. Pengaruh Diklat, Pembelajaran Organisasi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja

Besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), pembelajaran organisasi, dan penempatan kerja dalam memengaruhi kinerja tercermin pada nilai Koefisien determinasi (KD), yaitu sebesar 71,6%. Besarnya pengaruh tersebut sejalan dengan hasil uji F yang menghasilkan nilai f hitung sebesar 6,986 dimana nilai tersebut lebih besar dari f tabel yaitu 2,74. Disamping itu, nilai signifikansi uji f sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa diklat, pembelajaran organisasi, dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota pada Satreskrim Polres Tasikmalaya. Kendati demikian, sebesar 28,4% nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada anggota kepolisian di satuan reserse kriminal (Satreskrim) Polres Tasikmalaya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif mengenai variabel diklat memiliki kategori setuju, variabel pembelajaran organisasi memiliki kategori setuju, variabel penempatan kerja memiliki kategori setuju, dan kinerja memiliki kategori setuju. Artinya anggota setuju terhadap setiap indikator/pengukuran yang dilakukan pada setiap variabel penelitian;
2. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian pada Satreskrim Polres Tasikmalaya secara parsial;
3. Pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian pada Satreskrim Polres Tasikmalaya secara parsial;
4. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian pada Satreskrim Polres Tasikmalaya secara parsial;
5. Pendidikan dan pelatihan (Diklat), pembelajaran organisasi, dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian pada Satreskrim Polres Tasikmalaya secara simultan

REFERENSI

- A. Kurniawan. 2012. Pagaruh Kemampuan Pembelajaran Organisasi terhadap Kompetensi, Tingkat Diversifikasi dan Kinerja STAI Swasta di Wilayah III Cirebon. *Holistik*. Vol. 13, No. 02, 23-40.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Akhtar. 2011. Impact of Organizational Learning On Organizational Performance: Study of Higher Institutes. *International Journal of Academic Research* Vol 3 No 5.
- Anitha, J. 2014. Determinants of Employee Engagement and their Impact on Employee Performance. 63(3). *International Journal of Productivity and Performance Management*, 308-323.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- B. S. Sastrohadiwiryo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Statistik Kriminal 2020. <http://bps.go.id>
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Eliana, Nurhayati dan Fathiah. 2020. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. *Jurnal Sistem Informasi*. ISSN: 2656-7407. Vol. 2. No. 2, 84-95.
- F. M. Savitri dan Alfizi. 2019. Mediasi Strategi dalam Hubungan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Bisnis. *Majalah Ilmiah Solusi*. ISSN: 1412-5331. Vol. 17, No. 3, 77-100.
- H. Umiyati, K. Anwar dan M. G. Ustadztama. 2020. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa pada Direktorat Jendral Pajak. *Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi)*. Vol. 18, No. 2, 56-68.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara
- I. Damayanti. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman Samarinda*, 1-19
- Lios, Erlinda. 2014. Pengaruh Strategic Leadership Terhadap Competitive Advantage Melalui Organizational Learning Sebagai Variabel Intervening. *Business Accounting Review*. 3 (2). 241-250.

- M. Marlikan. 2011. Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 1, 57-64.
- M. Paais. 2020. Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*. Vol. 1, No. 2, 248 – 260. Sumber: <http://stia-saidperintahe-journal.id/ppj>
- M. S. Pratama. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar Makasar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 2, 112-126. Sumber: <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Mahbubah Srimulatsih. 2021. Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutahean Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 12, Nomor 2, 167 – 174
- Mansur. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*. Vol. 2, No. 2, 338-360
- Meitiana, Murniati dan Syahruji Maruwan. 2020. Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dan Kinerja Karyawan PT. Sentana Adidaya Pratama (Wimar-Group) Sampit. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi JMSO* Vol 1, Nomor 1. DOI: <https://doi.org/10.52300/jms0.v1i1.2371>
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Pranata, Andrew dan Tarigan J. 2015. Pengaruh Organizational Learning Terhadap Competitive Advantage Melalui Accounting Information System Pada Perusahaan Manufaktur Terbuka. *Journal Business Accounting Review*, 3(2), 241-250.
- R F. Darmanto dan A. Ariyanti. 2021. Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal STIE IPWI Jakarta*. e-ISSN 2620-388x, 1 - 10. Sumber: <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw>
- Rivai & E. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. and M. Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13* (Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P). Jakarta: Erlangga.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. 2014. Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159–167.

- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-24*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sulfa, A. R. Munir, B. Romadhoni. 2019. Pengaruh Diklat dan Kompetensi Hasil Aparatur terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mutu Pelayanan Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Soppeng. *Journal of Management*. Vol. 2, No. 2, 1-18.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Supriyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Wijaya, Sheleen. 2015. Pengaruh Organizational Learning Terhadap Competitive Advantage Melalui Accounting Information System Pada Perusahaan Manufaktur Terbuka. *Business Accounting Review*. 3 (2), 1 – 8.
- Winarno dan S.W. Widiastuti. 2014. Pengaruh Modal Manusia dan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kompetensi Organisasi (Studi Empiris pada PTS Kopertis V Yogyakarta). Sumber: *Seminar Nasional dan Call For Paper Sinau* 3.311-322.
- Yulia, Yemima. 2015. Analisa Pengaruh Leadership Style Terhadap Firm Performance Melalui Learning Organization Dan Employee Satisfaction Pada Perusahaan Sektor Manufaktur Di Surabaya. *Business Accounting Review*. 3 (2). 171-180.
- Yusran Bone, Yanti Aneta, dan Agus Hakri Bokingo. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* ISSN 2620-9551, 19 – 27.
- Zulganef. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- <http://ayo.tasikindonesia.com>
- <https://jabar.inews.id>
- <http://tribrataneews.tasikmalaya.jabar.polri.go.id>