



**PENYUSUNAN ALAT PENILAIAN KINERJA  
PENGASUH AKADEMI KEPOLISIAN  
SEMARANG**

Oleh :  
**JANE SUHARTANTO**  
05.92.0035



	<b>PERPUSSTAKAAN</b>
NO. INV :	023 / S2 / M. PF / C2
	21 / 11 / 09
	

**Magister Profesi Psikologi  
Program Pasca Sarjana  
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang  
2007**

**PENYUSUNAN ALAT PENILAIAN KINERJA  
PENGASUH AKADEMI KEPOLISIAN  
SEMARANG**

Tesis  
Untuk memperoleh derajat Magister  
Dalam Psikologi pada Program Pasca Sarjana  
Universitas Katolik Semarang



Oleh :  
JANE SUHARTANTO  
05.92.0035

Magister Profesi Psikologi  
Program Pasca Sarjana  
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang  
2007

**PENYUSUNAN ALAT PENILAIAN KINERJA PENGASUH  
AKADEMI KEPOLISIAN SEMARANG**



**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Kedua**

**Ferdinandus Hindiarto, S.Psi., MSi**

**Lucia Trisni, S.Psi., MSi**

Tesis dengan judul :

# PENYUSUNAN ALAT PENILAIAN KINERJA PENGASUH AKADEMI KEPOLISIAN SEMARANG

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis  
Program Magister Profesi Psikologi  
Universitas Katolik Soegijapranata  
pada tanggal 1 Oktober 2007



Dewan Penguji :

1. DR. Endang Widyorini, Msi

2. Dra. Anita Lestari, Msi, Psi

3. Drs. DP. Budi Susetyo, Msi

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa di dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah digunakan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja tertulis diacu dalam naskah tesis ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka







*Kupersembahkan karya ini untuk :  
Papa dan Mama Jandy Suhartato,  
Jeffrey dan Jessica Suhartanto,  
Serta Policarpus Christian Tanuwijaya,  
Yang selalu mendukung, mendorong, mendoakan dan menyayangiku.*

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, karena berkat rahmat, karunia, dan kasih-Nyalah penulis berhasil menyelesaikan penyusunan tesis ini. Keberhasilan dalam penyusunan tesis ini tidak lepas pula dari bantuan, bimbingan, nasehat, doa, serta perhatian dari orang-orang yang selalu peduli terhadap penulis. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu DR. Endang Widyorini, MS selaku Ketua Program Magister Profesi Psikologi, Program Pasca Sarjana Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, sekaligus sebagai dosen wali selama penulis menjalani pendidikan.
2. Bapak Ferdinandus Hindiarto, S.Psi., MSi selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing serta memberi petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan tesis ini.
3. Ibu Lucia Trisni W, S.Psi., MSi selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran membantu penulis menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Gubernur Akademi Kepolisian yang telah memberi ijin Praktek kepada Penulis.
5. Bapak Drs. Adji Rustam Ramja selaku Dirbintarlat Akademi Kepolisian.
6. Bapak KBP. Erwin TPL Tobing selaku Sekretaris Lembaga yang telah memberi ijin praktek.
7. Bapak Drs. Sukotjo DS, MBA, selaku Kasubbag Pers Setlem Akademi Kepolisian yang telah mendukung penulis untuk melakukan penelitian.
8. Bapak KBP. Bambang Suparno selaku Kakortarsis.



9. Bapak Ai Afriandi yang telah meluangkan waktu untuk berdiskusi dan *sharing* dengan penulis, serta membantu penulis dalam mengumpulkan data penelitian.
10. Bapak Drs. Isnaeni Ujiarto, Msi, yang telah meluangkan waktu untuk diskusi, membantu penulis dalam pengumpulan data, serta memberikan tambahan materi yang sangat berarti bagi penulis.
11. Para Dankitar dan Dantontar yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam pengumpulan data, terima kasih untuk kerjasamanya.
12. Biro Psikologi Akademi Kepolisian Semarang beserta stafnya, terutama mbak Rumini dan Bu Isti, yang telah membantu penulis selama penulis melakukan pengumpulan data di Akademi Kepolisian. Terima kasih untuk kekeluargaannya.
13. Staf Sub Bagian Personel, Mbak Rini, yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi selama di Akademi Kepolisian.
14. Staf Magister Psikologi, Mas Edy dan Mbak Indah, yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi.
15. Seluruh Staf Perpustakaan Universitas Katolik Soegijapranata yang telah membantu penulis dalam proses pencarian literature yang dibutuhkan.
16. Papa, Mama, Jeffrey, dan Jessica yang selalu mendukung, mendoakan, serta mendorong penulis.
17. Untuk seseorang yang ada di hati, Polycarpus Christian Tanuwijaya, yang telah memberikan cinta, perhatian, kasih sayang, doa, dukungan, serta dorongan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini, serta telah membuat hari-hari penulis menjadi lebih indah dan hidup setiap harinya.

18. Papa Suwita, Mama Asye, dan C Tina, *my new family*, yang selalu mendoakan dan mendorong untuk segera menyelesaikan tesis.
19. Teman-teman kelas mayor PIO, Yovita, Mayang, Edwin, Marrio, Venti, Vera, Yuli, Kriswanda, dan Bu Isti terima kasih untuk persahabatan yang kalian berikan selama penulis menempuh studi di Magister Profesi Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
20. Irnida, Anggara, Dipo, Nita, Shinta, Susi, Dea, Nimas, Kristin, dll, teman seperjuangan di Magister Profesi Psikologi.
21. C Lily, untuk dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis selama penulis menyusun tesis.
22. Bapak Yussy Santoso, ST., MM., yang telah membantu penulis dengan memberi tambahan bahan yang sangat bermanfaat dalam penulisan tesis ini.
23. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu proses penyusunan tesis ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini jauh dari sempurna, dan tanpa uluran tangan serta perhatian semuanya tidak mungkin tesis ini dapat selesai. Semoga Tuhan berkenan membalas budi baik semua pihak yang telah membantu, dan menyertai serta memberkati jalan yang kita tempuh.

Semarang, September 2007

Penulis

## ABSTRAK

Jane Suhartanto / 05.92.0035

### **PENYUSUNAN ALAT PENILAIAN KINERJA PENGASUH AKADEMI KEPOLISIAN SEMARANG**

xvii + 69 hal : 5 lampiran, 6 tabel

Kata kunci : Penilaian kinerja, *job description*, pengasuh Akademi Kepolisian, *BARS*, *judgement based performance appraisal*.

Penilaian kinerja di Akademi Kepolisian sampai saat ini dilakukan berdasarkan lama masa pengabdian yang mempengaruhi kenaikan jabatan di akademi Kepolisian. Selain itu, aspek yang menjadi dasar penilaian kinerja masih sama untuk semua jabatan dan belum adanya manual yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian oleh para penilai. Hal ini membuat penilaian menjadi sangat subyektif, karena tidak ada manual yang jelas.

Penelitian ini dilakukan untuk menyusun suatu alat penilaian kinerja bagi pengasuh di Akademi Kepolisian, yang bukan berdasarkan lama masa pengabdian, melainkan berdasarkan *job description* dari pengasuh terutama untuk jabatan Komandan Peleton dan Komandan Kompi.

Langkah awal yang dilakukan adalah melihat apakah *job description* yang ada masih relevan atau tidak dengan kinerja Komandan Peleton dan Komandan Kompi, dengan cara mengobservasi kinerja mereka dan mewawancarai mereka. Langkah selanjutnya adalah menentukan aspek yang akan digunakan untuk menilai kinerja, dan pembobotan tiap aspeknya dengan cara mengadakan diskusi dengan Kepala Detasemen Taruna. Selanjutnya peneliti menyusun manual yang digunakan sebagai panduan penilaian kinerja Danton dan Danki.

Aspek dan bobot yang digunakan untuk menilai kinerja Komandan Peleton adalah kualitas kerja (15%), komunikasi (10%), pemecahan masalah (10%), kerja dalam tim (10%), tanggung jawab (10%), disiplin waktu (10%) administrasi (15%) memimpin kelompok (20%). Sedangkan untuk Komandan Kompi adalah kualitas kerja (10%), komunikasi (15%), pemecahan masalah (15%), kerja dalam tim (10%), tanggung jawab (10%), disiplin waktu (10%) administrasi (5%), perencanaan (10%) memimpin kelompok (15%). Penilaian kinerja untuk Danton dan Danki akan dilakukan oleh Kepala Detasemen Taruna dan Siswa serta Kepala Korps Taruna dan Siswa. Alasan pemilihan Kepala Detasemen Taruna dan Siswa serta Kepala Korps Taruna dan Siswa adalah dikarenakan kedua jabatan ini adalah atasan langsung (supervisor) dari Danton dan Danki.

Daftar Acuan : 38 (1982-2007)

## ABSTRACT

Jane Suhartanto / 05.92.0035

### PERFORMANCE APPRAISAL CONSTRUCTION OF THE POLICE ACADEMY SUPERVISORY IN SEMARANG.

xvii + 69 pages : 5 lampiran, 6 table

Keywords : Performance appraisal, job description, Police Academy supervisory, BARS, judgement based performance appraisal.

Recent Research of Job descriptions in Police Academy is executed in the basic of duty time period which will influence promotion level. Besides, having no manual or guidance being used by the evaluator to enable them to evaluate each promotion level, they utilized duty time period as one of the concrete aspect of job description evaluation. This will surely stimulates subjective evaluations since having no manual or guidance.

This research is executed to provide an instrument for evaluation of job description for supervisory of Police Academy not based on duty time period, but based on job description, especially for level of *Komandan Peleton* and *Komandan Kompil*.

Firstly, to observe & to find out if any deviation or relevancy of job description for *Komandan Peleton* and *Komandan Kompil* by doing interview them. Secondly, to decide any aspect to evaluate job description, and to value aspect by having open discussion with head of *Detasemen Taruna*. Further, researcher will construct a guidance to be utilized as a guide to evaluate job description of *Danton* and *Danki*.

The aspects & values buing used as a guide to evaluate job description of *Komandan Peleton* are : work quality (15%), communication (10%), problem solving (10%), team work (10%), responsibility (10%), time discipline (10%), administration (15%), leadership (20%). The aspects and values buing used as a guide to evaluate job description of *Komandan Kompil* are : work quality (10%), communication (15%), problem solving (15%), team work, (10%), responsibility (10%), time discipline (10%), administration (5%), planning (10%), leadership (15%).

Job description evaluation of *Komandan Peleton* and *Komandan Kompil* will be executed by Head of *Detasemen Taruna dan Siswa*, also Head of *Korps Taruna dan Siswa*. Reasons to choose/select them is they are direct supervisor of *Komandan Peleton* and *Komandan Kompil*.

Daftar Acuan : 38 (1982-2007)

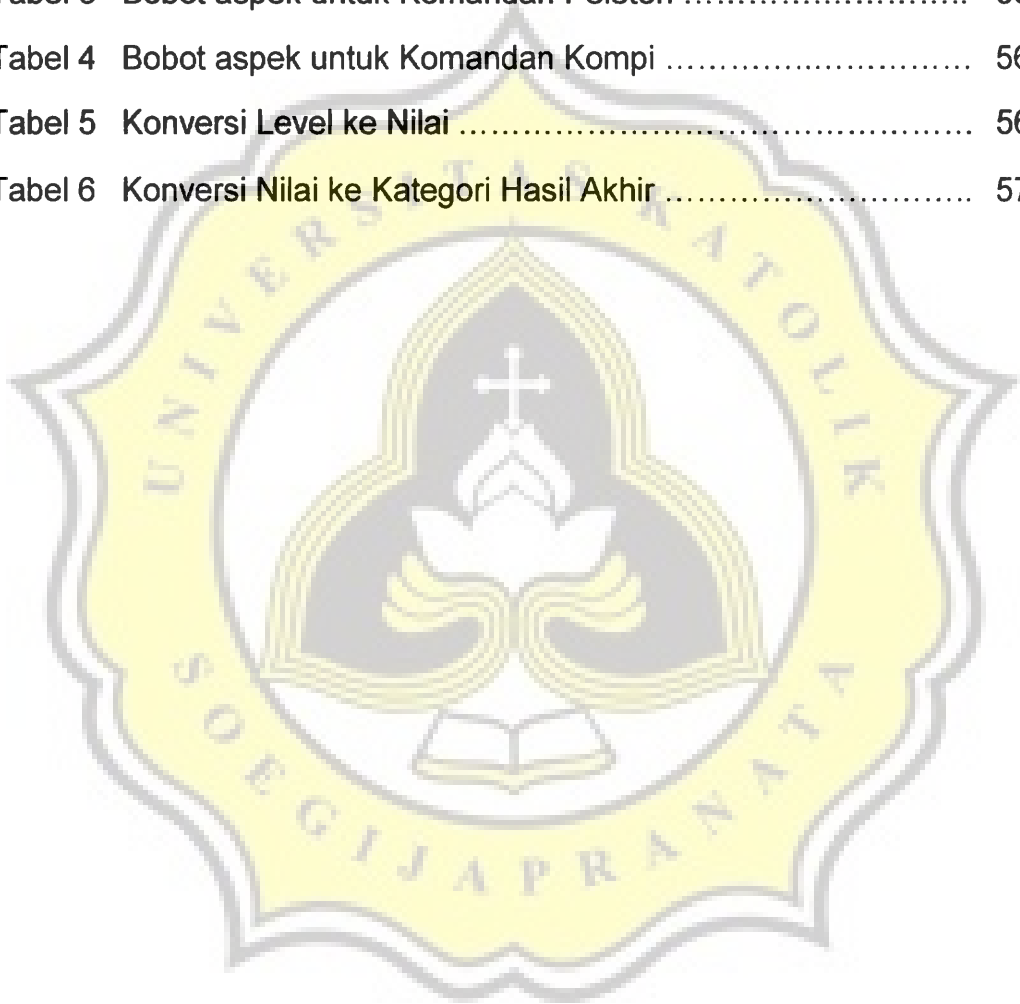
## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK .....	xi
ABSTRACT .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Permasalahan .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
A. Penilaian Kinerja .....	10
B. Tujuan Penilaian Kinerja .....	12
C. Manfaat Penilaian Kinerja .....	15
D. Metode Penilaian Kinerja .....	20
E. Proses Penyusunan Alat Penilaian Kinerja .....	29

F. Key Performance Indicator .....	32
G. Penilai Penilaian Kinerja .....	32
H. Permasalahan dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja .....	33
I. Ciri-ciri Penilaian Kinerja yang Efektif .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Metode Penelitian .....	37
B. Definisi Operasional .....	37
C. Responden Penelitian .....	37
D. Metode Pengumpulan Data .....	38
E. Metode Analisis Data .....	40
F. Proses Penelitian .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Persiapan Penelitian .....	44
B. Pelaksanaan Penelitian .....	45
C. Hasil Pengumpulan Data .....	45
D. Pembahasan .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 <i>Job Description</i> Danton dan Danki .....	47
Tabel 2 Aspek-aspek Penilaian vs <i>Job Description</i> .....	50
Tabel 3 Bobot aspek untuk Komandan Peleton .....	55
Tabel 4 Bobot aspek untuk Komandan Kompi .....	56
Tabel 5 Konversi Level ke Nilai .....	56
Tabel 6 Konversi Nilai ke Kategori Hasil Akhir .....	57



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Proses Pembuatan hingga pelaksanaan Penilaian Kinerja	30
Gambar 2 Proses pembuatan format penilaian kinerja yang dilakukan oleh peneliti	31





## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Hasil Observasi <i>Job Description</i> .....	70
Lampiran 2 <i>Job Description</i> Komandan Peleton .....	75
Lampiran 3 <i>Job Description</i> Komandan Kompi .....	80
Lampiran 4 <i>Key Performance Indicator</i> .....	85
Lampiran 5 Manual dan Form Penilaian Kinerja .....	95

