

**MANFAAT APLIKASI SIPK PADA PENINGKATAN PRESTASI PERSONEL DI
KEPOLISIAN DAERAH JAWA TIMUR
(STUDI EVALUASI PERATURAN KEPOLISIAN NOMOR 2 TAHUN 2018)**

Dita Oktavianasari¹⁾, Ulul Albab²⁾

¹⁾²⁾ Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
Email: ditaokta2810@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi aplikasi SIPK pada peningkatan prestasi personel di kepolisian daerah Jawa Timur (studi evaluasi peraturan kepolisian nomor 2 tahun 2018) dengan populasi penelitian yaitu biro SDM, pejabat penilai dan personel kepolisian, dengan jumlah sampel 80 personel yang terdiri dari 3 biro SDM, 4 pejabat penilai dan 73 personel kepolisian Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Teknik sampling menggunakan media angket dengan teknik analisis kuantitatif. Hasil analisis dapat diuraikan bahwa evaluasi manfaat aplikasi SIPK pada peningkatan prestasi personel di Kepolisian Daerah Jawa Timur (studi evaluasi peraturan kepolisian nomor 2 tahun 2018) sebesar 83,59% masuk kedalam kategori baik dan terdapat keterkaitan pelaksanaan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang penilaian kinerja anggota kepolisian negara republik indonesia dengan SIPK berdasar target, evaluation dan utilization

Kata Kunci: Aplikasi SIPK, Evaluasi dampak, Polda Jawa Timur

Abstract

This research aims to evaluate the application of SIPK to improve personnel performance in the East Java regional police (police regulation evaluation study number 2 of 2018) with a research population namely HR bureaus, assessment officers and police personnel, with a sample size of 80 personnel consisting of 3 HR bureaus, 4 assessing officers and 73 police personnel. The sampling technique used convenience sampling. The sampling technique uses questionnaire media with quantitative analysis techniques. The results of the analysis can be explained that the evaluation of the benefits of the SIPK application in improving personnel performance in the East Java Regional Police (police regulation evaluation study number 2 of 2018) is 83.59% in the good category and there is a connection to the implementation of the Republic of Indonesia State Police Regulation Number 2 of 2018 regarding the performance assessment of members of the Republic of Indonesia's state police with SIPK based on targets, evaluation and utilization

Keywords: SIPK Application, Impact Evaluation, East Java Regional Police

LATAR BELAKANG

Lembaga Kepolisian Negara Republik Indonesia atau Polri memiliki peranan penting sebagai pengayom dan pelayan masyarakat, serta selalu berupaya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Penerapan program aplikasi SIPK berfungsi sebagai media yang membantu mengukur seberapa efektif beban kerja personel kepolisian di suatu jabatan, juga berfungsi sebagai dasar bagi pimpinan untuk menerapkan kebijakan dan pengambilan keputusan dibidang SDM melalui penerapan sistem tersebut berdampak pada kemudahan dalam melacak kinerja personel kepolisian dengan cepat, mudah, dan efektif.

Sistem Informasi Penilaian Kinerja atau SIPK adalah sistem berbasis komputer yang berfungsi untuk mendukung penyelenggaraan SMK (Sistem Manajemen Kinerja) dengan cara kerja menyampaikan, mengirim, menyimpan, mengolah, dan menampilkan data dan informasi tentang penilaian kinerja anggota Polri secara online yang akurat, berkualitas, dan tepat waktu.

Perencanaan kinerja pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja merupakan langkah awal untuk meningkatkan kinerja yang sesuai dengan harapan masyarakat. Perencanaan kinerja salah satunya harus dipahami oleh seluruh anggota Kepolisian Daerah Jawa Timur khususnya pada personel Kepolisian Daerah Jawa Timur. Perencanaan kinerja Sistem Informasi Penilaian Kinerja (SIPK) terdapat dua unsur penilaian kinerja yaitu faktor spesifik dan faktor generik, namun masih banyak personel yang belum memahami akan hal tersebut. Selain itu, minimnya kemampuan kreatifitas dan daya inovasi dapat mempengaruhi perencanaan kinerja pada personel Kepolisian Daerah Jawa Timur.

Pelaksanaan penilaian kinerja merupakan langkah kedua dalam SIPK. Pelaksanaan penilaian kinerja meliputi rekapitulasi hasil penilaian kinerja. Aturan dalam pelaksanaan penilaian kinerja seharusnya dilaksanakan sesuai dengan prosedur, tetapi pada pelaksanaannya masih terdapat kendala dalam proses input kontrak

kerja. Kendala dalam proses input kontrak kerja salah satunya disebabkan oleh kurangnya pemahaman personel terkait tugas, wewenang dan tanggung jawabnya.

Evaluasi kinerja merupakan langkah akhir setelah dilakukannya proses perencanaan dan pelaksanaan penilaian kinerja dalam SIPK. Evaluasi kinerja bertujuan untuk mengukur dan mengkaji capaian kinerja anggota yang dinilai (AYD) pada setiap semester. Pengkajian dan pengukuran dalam evaluasi kinerja meliputi penjelasan capaian kinerja, rekomendasi terkait program pelatihan atau Pendidikan lanjutan dan rekomendasi terkait mutasi jabatan. Evaluasi kinerja dalam satuan kerja Itwasda Polda jatim mayoritas personelnnya sudah dapat menjelaskan terkait dengan capaian kinerja. Akan tetapi, dalam proses rekomendasi terkait mutasi jabatan masih belum berjalan secara maksimal, hal tersebut disebabkan oleh perbedaan persepsi dan kemampuan masing-masing personel.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja pada aplikasi SIPK tidak dapat dilepaskan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan Evaluasi kinerja dalam rangka mengoptimalkan kinerja personel Kepolisian Daerah Jawa Timur. SIPK diharapkan bermanfaat bagi personel Kepolisian Daerah Jawa Timur, terutama perihal peningkatan prestasi dan perolehan penghargaan, sehingga personel Kepolisian Daerah Jawa Timur termotivasi untuk bekerja dengan efektif dan efisien, berdasar deskripsi dari latar belakang, maka fokus penelitian ini adalah Manfaat Aplikasi SIPK Pada Peningkatan Prestasi Personel Kepolisian Daerah Jawa Timur (Studi Evaluasi Peraturan Kepolisian No 2 Tahun 2018).

LANDASAN TEORITIS

Aplikasi SIPK

Sistem Informasi Penilaian Kinerja (SIPK) adalah sistem berbasis komputer yang berfungsi untuk mendukung penyelenggaraan SMK dengan menyampaikan, mengirim, menyimpan, mengolah, dan menampilkan data dan informasi tentang penilaian kinerja anggota Polri secara akurat, berkualitas, dan

tepat waktu melalui internet.

Proses penyelenggaraan SIPK terdiri dari beberapa Langkah diantaranya pengumpulan data penilaian kinerja anggota Polri, penyimpanan, perbaikan, dan pengiriman data; dan pengolahan. Data penilaian kinerja anggota Polri dikirim secara berjenjang ke SIPK Polres, Polda, Satker Mabes Polri, dan SIPK Pusat oleh operator.

Peraturan Kepolisian No 2 Tahun 2018

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 mengatur cara evaluasi dan pengelolaan kinerja anggota kepolisian dengan Sistem Manajemen Kinerja. Peraturan ini memastikan bahwa setiap anggota kepolisian dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Sistem Manajemen Kinerja (SMK) adalah sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja anggota Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Sistem Informasi Penilaian Kinerja (SIPK) adalah sistem berbasis komputer yang dapat menerima, mengirim, menyimpan, mengolah, dan menyajikan data dan informasi tentang penilaian kinerja anggota Polri secara online yang akurat, berkualitas, dan tepat waktu sesuai dengan persyaratan organisasi.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk menjamin objektivitas berdasarkan sistem prestasi dan karir. Penilaian dilakukan atas dasar perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan mempertimbangkan target, pencapaian, hasil, dan manfaat, serta perilaku yang dicapai. Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai media untuk mengembangkan kualitas personel. Hal ini juga dapat digunakan untuk merencanakan dan mengembangkan karir.

Penilaian kinerja yang efektif akan dapat memberikan gambaran yang akurat tentang kinerja yang dievaluasi. Standar pengukuran, metode untuk menilai dan menganalisis data hasil pengukuran, dan tindakan lanjut atas hasil

pengukuran adalah semua komponen yang diperlukan untuk penilaian kinerja. Menurut Mondy and Noe (2005).

Prestasi Kerja

Menurut Andrew F. Sikula (2000), prestasi kerja adalah hasil kerja nyata yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah prosedur formal yang dilakukan dalam organisasi untuk mengevaluasi kinerja dan kontribusi karyawan.

Prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2002), prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Evaluasi Dampak

Evaluasi dampak lebih memperhatikan output dan dampak daripada proses. Dampak adalah perubahan keadaan fisik dan sosial yang disebabkan oleh output kebijakan. Akibat yang dimaksud terdiri dari akibat yang dapat mengubah perilaku kelompok sasaran atau akibat yang tidak dapat mengubah perilaku kelompok sasaran.

Menurut Anderson dalam Irfan Islamy (1984), dampak kebijaksanaan tersebut memiliki banyak aspek, termasuk dampak yang diharapkan atau tidak diharapkan dampak yang diharapkan terbagi menjadi dampak utama yang diharapkan dan dampak sampingan yang tidak diharapkan, sedangkan dampak yang tidak diharapkan terbagi menjadi dampak dampak utama yang tidak diharapkan dan dampak sampingan yang tidak diharapkan.

METODE

Jenis penelitian merupakan evaluasi dengan menerapkan model CIPP (Context, Input, Process, Product) dan termasuk dalam penelitian evaluatif. Penelitian evaluatif bertujuan untuk menilai program, kebijakan,

atau proyek untuk menentukan efektivitas, efisiensi, dan dampaknya, setelah memperoleh hasil analisis metode CIPP, tahap selanjutnya mendeskripsikan dengan metode evaluasi dampak. Analisis evaluasi metode pengumpulan data melalui kuesioner dikenal sebagai data primer. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner dan data yang dikumpulkan berhubungan dengan analisis.

Analisis data kuantitatif dengan tatacara mengumpulkan data, analisis dan penarikan kesimpulan, sehingga rangkaian deskriptif dalam penelitian sesuai hasil analisis dari tujuan penelitian, input, proses, dan produk. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program statistik IBM SPSS 27.

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor}}{\text{skor maksimal}} \times 100\%$$

Untuk mengetahui tingkat kriteria yang dihasilkan dari analisis data kuantitatif, skor persentase digunakan untuk menentukan tingkat kriteria. Penelitian ini mengumpulkan hasil uji korelasi menggunakan versi Windows aplikasi IBM SPSS 27. Tujuan dari setiap analisis korelasi adalah untuk menentukan kekuatan hubungan dan arah hubungan, dan seberapa signifikan hubungan tersebut.

Para evaluator paling banyak mengetahui dan menggunakan model evaluasi CIPP. Menurut Stufflebeam dkk. (1967), model CIPP terdiri dari empat kata: C (evaluasi konteks/evaluasi terhadap konteks), I (evaluasi masukan/evaluasi terhadap masukan), P (evaluasi proses/evaluasi terhadap proses), dan P (evaluasi produk/evaluasi terhadap hasil). Dengan kata lain, model CIPP adalah model evaluasi yang menilai evaluasi program yang dievaluasi merupakan suatu sistem.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Subjek yang sesuai dengan arah analisis penelitian yaitu Biro SDM, pejabat penilai, dan personel Kepolisian Daerah Jawa Timur

dengan status aktif dan pernah mengisi dan menilai SIPK,

Context manfaat aplikasi SIPK pada peningkatan prestasi personel di kepolisian daerah Jawa Timur (Studi Evaluasi Peraturan Kepolisian Nomor 2 Tahun 2018) berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 40%, untuk kategori Cukup. Komponen tujuan penerapan aplikasi SIPK diperoleh hasil sebesar 85,48% yang termasuk kategori sangat baik.

Penilaian responden tentang manfaat aplikasi SIPK pada peningkatan prestasi personel di kepolisian daerah Jawa Timur (Studi Evaluasi Peraturan Kepolisian Nomor 2 Tahun 2018), maka evaluasi penilaian input masuk dalam kategori Baik dengan persentase sebesar 44% dan indikator dalam komponen tujuan sumber daya pendukung masuk dalam kategori sangat baik.

Penilaian responden tentang manfaat aplikasi SIPK pada peningkatan prestasi personel di kepolisian daerah Jawa Timur (Studi Evaluasi Peraturan Kepolisian Nomor 2 Tahun 2018), maka evaluasi penilaian process termasuk pada kategori Baik dengan persentase 41%. evaluasi process manfaat aplikasi SIPK pada lingkungan Kepolisian Daerah Jawa Timur sudah berjalan dengan baik, dengan indicator proses pengisian dengan persentase tertinggi

Penilaian responden tentang manfaat aplikasi SIPK pada peningkatan prestasi personel di kepolisian daerah Jawa Timur (Studi Evaluasi Peraturan Kepolisian Nomor 2 Tahun 2018), maka evaluasi penilaian process masuk dalam kategori Baik dengan persentase sebesar 48%. bahwa komponen hasil implementasi diperoleh hasil sebesar 84,80% yang termasuk kategori sangat baik.

Nilai persentase rata-rata dari seluruh variable evaluasi didapatkan nilai sebesar 83,59% atau masuk pada kategori baik. Deskripsi berdasar tiap aspek evaluasi diuraikan bahwa variabel context dengan persentase sebesar 85,48% masuk pada kategori sangat baik, variable input dengan persentase sebesar 85,48% masuk pada kategori sangat baik, dan variable process

dengan persentase sebesar 78,58% masuk pada kategori baik, untuk variable product dengan persentase sebesar 84,80% masuk pada kategori sangat baik. Berdasarkan uraian hasil evaluasi manfaat Aplikasi SIPK Pada Peningkatan Prestasi Personel di Kepolisian Daerah Jawa Timur (Studi Evaluasi Peraturan Kepolisian Nomor 2 Tahun 2018) masuk pada kategori Baik.

Proses penilaian dan evaluasi kinerja masih jauh dari optimal karena kondisi peluang kerawanan di setiap wilayah Provinsi Jawa Timur. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kerja, khususnya pasal 9 dan 10 tentang penilaian faktor spesifik dan pasal 15, 16, dan 17 tentang penilaian faktor generik, masih berlaku. Oleh karena itu, diperlukan penyempurnaan ketentuan teknis berdasarkan pertimbangan kajian data sebelumnya.

Hasil uji korelasi disimpulkan, hubungan variabel context dan input signifikan yang searah yaitu positif, sehingga apabila variabel context meningkat berdampak variabel input juga meningkat. terdapat hubungan signifikan variabel context yang berupa tujuan program dan variabel input yang berupa sumber daya pendukung, maka implikasinya adalah bahwa pemahaman dan penetapan tujuan program yang jelas dan terdefinisi dengan baik memiliki dampak langsung dan positif terhadap alokasi dan penyediaan sumber daya yang diperlukan.

Hubungan variabel context dan process memiliki korelasi yang signifikan positif, sehingga disimpulkan jika variabel context meningkat berdampak pada variabel process juga akan meningkat. Hubungan signifikan pada variabel context yang berupa tujuan program dan variabel process yang berupa penerapan SIPK (Sistem Informasi Personel Kepolisian) menunjukkan bahwa tujuan program yang jelas dan terdefinisi dengan baik berdampak positif pada pelaksanaan dan penerapan SIPK.

hubungan antara variabel context dengan product merupakan korelasi signifikan searah yang positif, sehingga ditarik kesimpulan

ketika variabel context meningkat sehingga variabel product berdampak yang sama yaitu mengalami peningkatan. Korelasi signifikan antara variabel context berupa tujuan penerapan SIPK (Sistem Informasi Personel Kepolisian) dan variabel product berupa hasil implementasi penerapan SIPK menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan terdefinisi dengan baik dari penerapan SIPK berhubungan positif dengan kualitas dan hasil akhir dari implementasi sistem tersebut.

Hubungan antara variabel input dengan process yaitu signifikan dan searah yang positif disimpulkan ketika variabel input meningkat berdampak pada variabel process juga mengalami peningkatan. Hubungan signifikan diantara input berupa sumber daya pendukung penerapan SIPK dan variabel process berupa Penerapan SIPK menunjukkan bahwa kualitas dan ketersediaan sumber daya yang mendukung penerapan SIPK berhubungan positif dengan pelaksanaan dan proses penerapan sistem tersebut

Hubungan antara variabel input dengan variabel product memiliki korelasi signifikan positif dan searah jadi ditarik Kesimpulan bahwa jika variabel input meningkat berdampak pada variabel product yang mengalami peningkatan. Hubungan signifikan antara variabel input berupa Sumber Daya Pendukung Penerapan SIPK dan variabel product berupa Hasil Implementasi Penerapan SIPK menunjukkan bahwa ketersediaan dan kualitas sumber daya yang mendukung penerapan SIPK secara langsung mempengaruhi hasil akhir dari implementasi sistem

Korelasi antara variabel process dan product mempunyai hubungan signifikan dan searah yang positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa, jika variabel process meningkat maka variabel product juga akan meningkat. Artinya jika salah satu variabel meningkat maka variabel yang lain juga akan ikut meningkat. Korelasi signifikan antara variabel process berupa Penerapan SIPK dan variabel product berupa hasil implementasi SIPK menunjukkan bahwa cara dan kualitas

penerapan sistem SIPK mempengaruhi hasil akhir yang dicapai.

Polda Jawa Timur menetapkan 5 (lima) tujuan yang didukung dengan 5 (lima) sasaran strategis yang merupakan kondisi nyata yang ingin dicapai sebagai upaya untuk mewujudkan visi dan misi 2020-2024. Untuk mendukung pencapaian sasaran strategis tersebut, maka Polda Jawa Timur menyusun program dan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Evaluasi Dampak Diharapkan (Intended Consequences) adalah proses penilaian untuk memahami hasil dan efek positif yang direncanakan dari suatu kebijakan, program, atau tindakan. Tujuannya adalah memastikan bahwa tujuan yang diinginkan tercapai sesuai dengan rencana dan memberikan manfaat yang diharapkan kepada sasaran yang tepat.

Evaluasi dampak utama yang diharapkan dari penelitian manfaat aplikasi SIPK pada peningkatan prestasi personel Kepolisian Daerah Jawa Timur (Studi Evaluasi Peraturan Kepolisian No.2 Tahun 2018) adalah peningkatan prestasi personel, efisiensi administrative, Peningkatan profesionalisme personel, motivasi dan penghargaan yang lebih baik, peningkatan transparansi dan akuntabilitas, peningkatan akurasi dan objektivitas penilaian kinerja.

Bukti nyata dari peningkatan prestasi personel Kepolisian Daerah Jawa Timur tertuang dalam lampiran “A” keputusan Kapolda Jatim nomor KEP/220/V/2024 tanggal 17 Mei 2024 tentang penghargaan kepada polri polda Jatim yang berprestasi dalam membantu tugas kepolisian dengan uraian terdapat 83 personel yang memperoleh penghargaan atas prestasi yang diperoleh diantaranya prestasi 11 personel atas keberhasilan ungkap kasus narkoba, 20 personel berdedikasi sebagai tim ungkap kasus tindak kekerasan fisik, 2 personel meraih peringkat 1 satker peraih IKPA terbaik Tahun 2023. 1 personel atas nama Andri Widiatoro, S.H., M.H atas prestasi perolehan sertifikat kompetensi PBJ level 3, 7 personel dengan prestasi keberhasilan mengamankan tersangka tindak pidana narkoba, 1 personel atas nama Budiman, S.H., M.H atas prestasi sebagai personel teladan, humanis dan viral di

media sosial. Prestasi bidang olahraga diantaranya 35 personel berprestasi pada bidang kejuaraan taekwondo, 2 personel berprestasi pada kejuaraan nasional karate, 2 personel sebagai inisiator peningkatan pelayanan public, 1 personel berprestasi pada bidang asistensi dan penyusunan penggunaan dan hibah dan 1 personel atas perolehan prestasi atas peran aktif koordinasi lintas sectoral.

Evaluasi Dampak Utama yang Tidak Diharapkan

1. Resistensi Terhadap Perubahan

Resistensi terhadap perubahan teknologi, yang dapat menghambat adopsi aplikasi SIPK secara menyeluruh. Penolakan terhadap sistem baru bisa disebabkan oleh ketidaknyamanan dengan teknologi atau kebiasaan lama yang sulit diubah

2. Stres dan Beban Kerja Tambahan

Penerapan aplikasi baru dapat meningkatkan tingkat stres dan beban kerja bagi personel yang merasa tertekan untuk mempelajari dan menguasai sistem baru yang dapat berakibat pada kesejahteraan mental dan fisik personel.

3. Masalah Keamanan dan Privasi Data

Penerapan aplikasi SIPK dapat menimbulkan risiko terkait keamanan dan privasi data personel. Kebocoran data dapat mengakibatkan masalah serius yang mempengaruhi kepercayaan personel dan reputasi institusi.

4. Ketergantungan pada Teknologi

Personel bisa menjadi terlalu bergantung pada aplikasi SIPK, sehingga kurang mampu beradaptasi atau mengambil keputusan tanpa dukungan teknologi. Ketergantungan ini dapat menjadi masalah jika terjadi kegagalan sistem atau gangguan teknis.

5. Kesalahan dan Ketidakakuratan Data

Input data pada aplikasi SIPK dilakukan dengan tidak akurat atau terdapat kesalahan akan mengakibatkan keputusan yang salah dan mempengaruhi penilaian kinerja personel secara negatif.

6. Penurunan Interaksi Antar Personel

Adopsi teknologi baru bisa mengurangi interaksi langsung antar personel, yang mungkin penting untuk membangun hubungan kerja yang kuat dan kolaboratif. Penggunaan aplikasi SIPK yang berlebihan dapat mengurangi kesempatan untuk komunikasi tatap muka

7. Masalah Implementasi dan Dukungan Teknis

Penerapan aplikasi SIPK bisa menghadapi masalah teknis dan kesulitan dalam implementasi, seperti bug, downtime, atau kekurangan dukungan teknis. Ini dapat mengganggu operasional sehari-hari dan mengurangi kepercayaan personel terhadap sistem

8. Biaya dan Sumber Daya Tambahan

Implementasi dan pemeliharaan aplikasi SIPK mungkin memerlukan biaya dan sumber daya tambahan, termasuk pelatihan personel dan pembaruan teknologi. Ini bisa menjadi beban finansial bagi organisasi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menguraikan bahwa evaluasi manfaat aplikasi SIPK pada peningkatan prestasi personel di Kepolisian Daerah Jawa Timur (studi evaluasi peraturan kepolisian nomor 2 tahun 2018) sebesar 83,59% masuk kedalam kategori baik.
2. Korelasi ke empat variabel evaluasi CIPP dapat diuraikan bahwa memiliki hubungan signifikan positif dan searah, sehingga sesuai dengan target kinerja Polda Jawa Timur, diantaranya sasaran strategis berupa Profesionalisme SDM Polda Jawa Timur, Modernisasi Teknologi Polda Jawa Timur dan Terwujudnya tata kelola Polda Jatim yang bersih, terbuka dan melayani.
3. Terdapat keterkaitan pelaksanaan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang penilaian kinerja anggota kepolisian negara republik

indonesia dengan SIPK berdasar target, evaluation dan utilization.

REKOMENDASI

1. Evaluasi manfaat aplikasi SIPK pada peningkatan prestasi personel di Kepolisian Daerah Jawa Timur masuk dalam kategori baik, sehingga untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, terdapat beberapa saran yg bisa dipertimbangkan diantaranya pelatihan dan sosialisasi, peningkatan infrastruktur, integrasi dengan system lain, juga pemantauan dan evaluasi secara berkala.
2. Variabel context, input dan process memperoleh persentase TCR pada kategori sangat baik, sehingga perlu upaya untuk mempertahankan dan inovasi untuk mencapai kinerja lebih efektif dan efisien, sedangkan variabel process dengan persentase TCR pada kategori baik, sehingga diperlukan evaluasi dan strategi untuk mencapai hasil lebih baik.
3. Agar penerapan aplikasi SIPK pada Kepolisian Daerah Jawa Timur lebih optimal diperlukan analisis mendalam mengenai konteks program, optimasi sumberdaya, penerapan standarisasi yang jelas dan pengukuran kinerja yang jelas dan obyektif.

REFERENSI

- Anderson James E, 1984. *Public Policy Making*, New York
- Andrew E. Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa.
- Kepolisian Daerah Jawa Timur. (2023). *Rencana Strategis Kepolisian Daerah Jawa Timur Tahun 2020 - 2024*. Surabaya: Kepolisian Daerah Jawa Timur.
- Mondy dan Noe. (2005). *Human Resource Management*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan